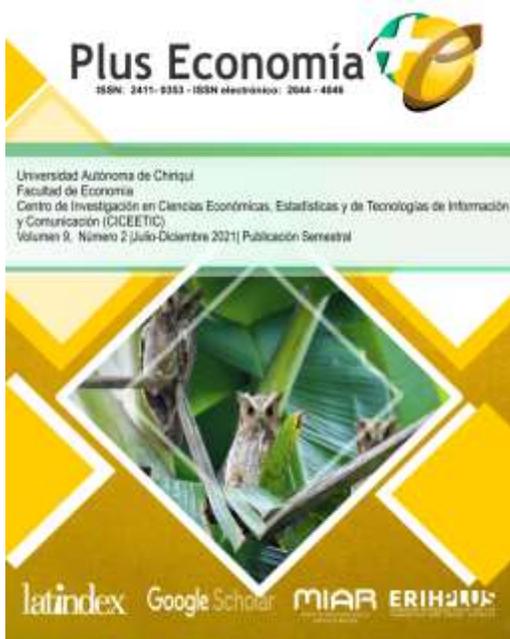




- › Revista Plus Economía
- › ISSN: 2411-0353
- › ISSN electrónico: 2644-4046
- › pluseconomia@unachi.ac.pa
- › Centro de Investigación en Ciencias Económicas, Estadísticas y de Tecnologías de Información y Comunicación, CICEETIC
- › Universidad Autónoma de Chiriquí (UNACHI)
- › República de Panamá



Sánchez-Bayón, A.

¿Puede el salario mínimo agotar la economía de bienestar y frenar la economía digital?

Vol. 9, Núm. 2, Julio – Diciembre de 2021

pp. 71- 106

Universidad Rey Juan Carlos, España



¿PUEDE EL SALARIO MÍNIMO AGOTAR LA ECONOMÍA DE BIENESTAR Y FRENAR LA ECONOMÍA DIGITAL?*

+ | CAN THE MINIMUM WAGE DRAIN THE WELFARE ECONOMY AND SLOW DOWN THE DIGITAL ECONOMY?

Antonio Sánchez-Bayón | Universidad Rey Juan Carlos, España | correo electrónico: antonio.sbayon@urjc.es | <https://orcid.org/0000-0003-4855-8356>

Recibido: Abril de 2021

Aceptado: Junio de 2021

Resumen

Este es un estudio de Principios de Economía Política, aplicado al tránsito de la economía de bienestar estatal a la economía digital, con atención al riesgo de adoptar medidas que agraven la crisis de COVID19. Mediante el uso combinando de técnicas analíticas y empíricas, se busca ofrecer un diagnóstico y pronóstico de los problemas del mercado de trabajo, con sus riesgos de polarización y colapso. Resulta que los nuevos colaboradores requieren de regulación y políticas económicas nuevas, y no de un artificial encaje en figuras viejas, que impiden un tránsito correcto y compatible entre paradigmas.

Palabras clave: *Economía de bienestar estatal; economía de bienestar personal; transición digital; relaciones laborales; salario mínimo interprofesional; inflación; deflación.*

Abstract

This is study of Principles of Political Economy, applied to the transition from welfare state economy to digital economy, with mention to the risk in the adoption of measures that aggravate the COVID19 crisis. The paper uses a mix of analytical and empirical techniques; this paper seeks to offer a diagnosis and forecast of the troubles in the labour market, with its risks of polarization and collapse. It turns out that new



collaborators require new regulation and economic policies, and not an artificial fit in old figures, which prevent a correct and compatible transition between paradigms.

Key-words: *welfare state economy; wellbeing economics; digital transition; labor relations; minimum wage; inflation; deflation.*

1. Introducción: objeto y método de estudio

Este no es un estudio al uso de cálculo económico coyuntural, sino de comprensión económica general (*ergo*, no econométrico, sino de Economía Austriaca, Institucional y Cultural, en especial desde su enfoque de *Economía Global y Gestión Intercultural-GE&CCM*, vid. supra). Se revisan una serie de principios económicos, junto con sus teorías y modelos, para hacer balance ante la crisis de COVID19 y más allá (Bagus et al, 2021. Sánchez-Bayón, 2020a): sobre la transición de la *economía de bienestar estatal* (EBE) a la *economía digital* (ED), y cómo las políticas económicas adoptadas pueden acelerar o frenar dicho cambio paradigmático (vid. tabla 1). Se centra la atención en el mercado de trabajo, pues es donde se están notando mayores cambios, al pasarse de un normalizado modelo burocrático de

recursos humanos (RH) a un diverso modelo flexible de desarrollo del talento (González & Sánchez-Bayón, 2019. Sánchez-Bayón, 2020a y b. Sánchez-Bayón & Trincado, 2020). Antes de entrar en el estudio, se considera oportuno realizar una contextualización con respecto al periodo de transiciones en curso (Sánchez-Bayón, 2019a). Resulta que, tras la globalización, vimos en mundo en constantes y aceleradas transformaciones, dada la transición entre épocas (Manzanero et al, 2014; Valero & Sánchez-Bayón, 2018): son las crisis de un caduco mundo rígido (dominado por el Estado-nación y la gestión burocrática replicante, para satisfacer la producción y consumo masivo), dándose paso a la emergencia de un mundo flexible, tendente a la aldea global (gracias a la gobernanza de las organizaciones internacionales y las *tecnologías de la información y comunicación*, más las *tecnología del aprendizaje y conocimiento-TIC-TAC*, Andreu et al,



2019; Sánchez-Bayón, 2019a). Como marco de dicha transformación, actualmente se está en la *posglobalización* (Sánchez-Bayón, 2017a): Se trata de un tiempo breve de convergencia mundial, iniciado tras el fin de la globalización (con la *crisis de valores de 2008*), y vigente hasta el año 2030 (llamado *Horizonte 2030* o H2030: fecha de vencimiento de los confluente programas transformadores de organizaciones internacionales, v.g. *ODS*, *Global Compact* y *Future of Work* de ONU, *Green Deal* de UE). H2030 supone un *punto de no-retorno* (al producirse la *singularidad tecnológica y humana*). Aquellos países y empresas que se hayan alineado, estarán más cerca de la *sociedad del conocimiento-SC* y su economía¹. Quienes se queden fuera del proceso de convergencia, correrán el riesgo de volverse parte de una dependiente *sociedad masa de consumo global* (Sánchez-Bayón, 2016a). En el marco dado, los cambios

no son ni buenos ni malos, sólo inevitables y hay que conocerlos, para saber gestionarlos: por no querer renunciar a un paradigma breve y ya superado (desde la década de 1970 y su estanflación), como el de EBE y su falsa seguridad (v.g. trabajo indefinido a tiempo completo en una misma compañía y con salario estable y mejorable por antigüedad, no por productividad). Se entenderá así que, al inicio de la globalización, se calificara el mundo de *VUCA* (acrónimo en inglés de volátil, incierto, complejo y acelerado, como estableciera en los años 90 el Ejército estadounidense y popularizara la Univ. Harvard). Con las crisis de la década de 2000 (de “.com” a la de valores citada), se pasó a hablar de un mundo frágil (considerado así por ser de riesgo, líquido, corrosivo, etc., al caducar las instituciones y no cristalizar las nuevas, con una mayor incertidumbre en las interacciones, Manzanero et al, 2014; Sánchez-Bayón, 2018). En la posglobalización, gracias a las TAC, se invita a pensar en términos de *antifrágil* (Taleb, 2012) y, finalmente, ágil (Dupont, 2019). En la ED, disminuirán los trabajadores (aparecidos con la 2º rev. industrial, en

¹ Como último estadio de la economía digital, tras la *fase gig* o de bolos (que comprende la economía colaborativa y circular, más la autónoma y naranja, Sánchez-Bayón, 2019b y c) y la fase *wellbeing economics* o de economía de bienestar personal (que combina talentismo, gestión de la felicidad, etc., Sánchez-Bayón, 2019d y e. Sánchez-Bayón, 2020a y b. Sánchez-Bayón y Trincado, 2020 y 2021).



la que se necesitaban muchos asalariados poco cualificados para abastecer las fábricas); en su lugar aparecerán los colaboradores, con más tiempo y libertad, gracias al valor de su

conocimiento (cumpliéndose así el efecto Ricardo, vid. supra). Como adelanto de los cambios paradigmáticos, véanse tablas 1a y b.

Tabla 1a. Transición paradigmática y comparación entre modelos (EBE v. ED).

Viejo paradigma y modelo EBE (para Estado-nación)	Nuevo paradigma y modelo ED: de gig a WBE (para aldea-global)
Economía industrial y material (modelo mecanicista y tangible), para capitalismo industrial y desarrollado	Economía de conocimiento y experiencias (modelo cuántico y virtual), para capitalismo de talento
Rasgos masculinos (v.g. jerárquico, competitivo) Tangible y escaso (fabrica/oficina, bienes) Corte estático (presunción de equilibrio –y justificación de Sector público como equilibrador) Cosificación (dinero, horas extra, titulación, orientación a resultados: medidas higiénicas) Trabajadores: uniformes, predomina Sector secundario, subordinación (asalariado, heterónimo) Sistema cerrado: rígido y pobre (burocrático, para un puesto) Competición (repetición –reparto cociente-, concentración empresarial/multinacionales: raíles) Estudio macroeconómico y econométrico: principal agente es Sector público (SP) Relaciones simples y unidireccionales (B2C), mono-negocio a largo plazo y frontera de posibilidad de producción limitada (costes fijos) Átomo (tamaño y localización de oficinas, stock almacenes, nº empleados) Manufactura (valor añadido por transformación de bienes) Gerencia de control (corregir y monopolizar información) Resultados por presión y decisiones por temor (reducción salario, despido, etc.)	Rasgos femeninos (v.g. holocrático, comunicativo) Virtual y abundante (móvil, conexiones, experiencias) Corte dinámico (superación de equilibrio por novedad constante) Humanización (bienestar, ocio, talento, orientación a personas: medidas motivacionales) Colaboradores: diversos, Sector terciario y cuaternario, elección (autonomía, responsabilidad) Sistema abierto (autopoiético): flexible y abundante (creativo y cambiante) Colaboración (innovación –modelo Westminister: 1º lo gana todo-, coworking: mundo de elefantes y hormigas) Estudio microeconómico. y CCM: principal agente <i>emprosumer</i> o consumidor-emprendedor Relaciones complejas y múltiples (B2C, B2B, P2P, etc.), multi-negocio a corto plazo, con frontera de posibilidad de producción variable (heurística) Bit (velocidad y <i>every-where-commerce</i> o ewc, bajo demanda, talento colaboradores) Mentefactura (servicio cualificado –concepto/ experiencias- y mayor valor) Gerencia de delegación/ <i>coach</i> (reglas comunes y compartir información) Resultados. por proyectos y logros, y decisiones por amor (a lo que hago y con quién, coincidiendo en misión-visión-valores)

Fuente: elaboración propia (Sánchez-Bayón, 2020a y b. Sánchez-Bayón y Trincado, 2020).



Tabla 1b. Novedades y manifestaciones de ED

Fase gig o bolos, que comprende: a) Economía colaborativa y circular-ECC, se basa en redes sociales, reciclando bienes y servicios compartidos (v.g. AirBnB, Uber); b) Economía autónoma-EA, se basa en *big-data*, *internet de las cosas-loT*, *inteligencia artificial-IA*, *realidad aumentada*, *virtual* y *mixta-RA-RV-RM*, etc., articulándose mediante 5G, *block-chain*, *smart-contracts* y DAOs (v.g. fondos de inversión en flota de coches autónomos, *fintech*); c) Economía naranja-EN, se basa en el talento y la creatividad aplicándose a la experiencia y el entretenimiento (v.g. gastronomía, turismo, videojuegos, festivales).

Fase wellbeing económicos o de auténtico bienestar personal: comprende la digitación (paso de lo material a lo virtual, v.g. del papel al asiento electrónico); la digitalización (uso de tecnologías móviles, v.g. web, email); la transición digital (nueva cultura empresarial y laboral basada en el emprendimiento, talento, gestión de felicidad, etc.).

Fuente: elaboración propia (Sánchez-Bayón, 2020a y b. Sánchez-Bayón y Trincado, 2020).

Una acepción coloquial de locura (popularizada por Einstein) es *hacer siempre lo mismo esperando resultados distintos*. Así, para avanzar hacia ED, conviene repensar todo, revisándose los fundamentos de cada esfera social (Derecho, Política, Economía, etc.), y en especial aquí, los principios económicos (con sus implicaciones político-jurídicas). Dichos principios fueron ya fijados por la escuela clásica, neoclásica y austríacos, siendo adaptados por los intervencionistas Pigou (1920) y Keynes (1936), junto con sus seguidores (VV.AA., 1981), formando el *mainstream* o pensamiento dominante

del modelo de EBE (confundiéndose – interesadamente- política y economía, pese a ser esferas sociales distintas y con reglas e instituciones diferentes). Por tanto, entre los fundamentos a revisar (previa revelación o retirada de velos de confusión, Sánchez-Bayón, 2017a), y desde el enfoque de GE&CCM² (impulsado desde Escuelas

² GE&CCM y su giro hermenéutico: para comprender la transición digital y la transformación de la cultura empresarial y profesional en curso, que explique mejor la fase de la economía gig (que comprende – como se ha señalado- las manifestaciones de ECC, EA y EN, vid. tabla 1b), y su transición al nuevo estadio: *wellbeing economics* (o economía de auténtico bienestar –no estatal, sino personal y de la humanidad en su conjunto-, que comprende a su vez manifestaciones como el talentismo y la economía de la felicidad). Ello ha sido posible desde planteamientos heterodoxos y praxeológicos (basados en la experiencia de las organizaciones líderes en dichos procesos de transición y transformación, v.g.



económicas de agua dulce y Escuelas de Negocios³), cabe destacar, por su aplicación a las relaciones laborales:

- (Re)pensar la economía no sólo en términos de renta (PIB), sino de bienestar (incluso, de felicidad, como postularan los clásicos, como Bentham, Stuart Mill, et al., Rojas, 2014). Se trata de dejar de estudiar la economía mediáticamente (cómo producimos y distribuimos para lograr más riqueza), para hacerlo de manera finalista (por qué producimos y distribuimos; nos proporciona mayor satisfacción y felicidad, Caravaggio, 2016). Recuérdese: no se trabaja para lograr una renta, sino que dicha

renta ofrezca tiempo y libertad (luego, también hay que repensar el trabajo, pues no es un fin, sino un medio –ergo no cabe una realización laboral, aunque sí motivación, Sánchez-Bayón, 2019d).

- (Re)pensar los recursos y factores de producción distintos a TTK (acrónimo alemán de tierra, trabajo y capital), para prestar mayor atención a TIC-TAC (tecnologías de la información y comunicación, y las ya aludidas tecnologías del aprendizaje y conocimiento), de modo que tampoco se centre la atención en bienes y servicios, sino en experiencias (orientadas a mejorar satisfacción y bienestar – pues no se trata ya de adquirir, sino de tener acceso y compartirlo, Rifkin, 2000).

En tal sentido, el trabajo (surgido tras la 1^o rev. industrial y tipificado tras la 2^o, vid. tabla 2), iría desapareciendo, dando paso al regreso del profesional y los colaboradores talentosos (así se fomentará la autonomía y creatividad, con mayor ganancia: es máspreciado el talento autónomo que la hora subordinada). Es por ello que este

Global Compact-ONU, Wellbeing Alliance-WEF, GPTW, Merco). Así, se recuperar el espíritu original de la propia economía, cuando los clásicos (v.g. Bentham, Stuart Mill, Malthus) se cuestionaban la riqueza y bienestar, más allá de la mera medición de la producción nacional, para responder también al nivel de satisfacción ciudadana con el progreso alcanzado (cód. JEL: I31 Bienestar general; Nivel de vida; Calidad de vida; Felicidad). Entre los Premios Nobel de Economía referentes en el giro hermenéutico (de la macro-econometría a lo micro interconectado con otras CC.SS., vid. tabla 3).

³ Sobre las *Fresh/Sweat-water School*, son las universidades del interior y grandes lagos: Chicago, Northwestern, Michigan, Minneapolis, Carnegie Mellon, Pittsburgh, Minnesota, Cornell, Rochester, etc.; llamadas así en contraposición a las de agua salada (las de las costas: Harvard, MIT, California, Standford, etc.), como son las referentes del *mainstream* keynesiano y post-keynesiano. En cuanto a las *B-Schools* y su renovación de programas, se remite a Sánchez-Bayón et al, 2020 y 2021.



estudio centra la atención en dos figuras cada vez más polarizadas,

como son los *knowmads* y los *freeriders* (vid. supra).

Tabla 2. Revoluciones industriales y tecnológicas y su impacto en las relaciones laborales

1ª Rev. industrial y tecnológica o mecanización (aprox. 1750-1870, en Europa Atlántica): energía vía carbón y máquina de vapor; comunicación vía telégrafo y teléfono (local); transporte vía tren y barco de vapor; se pasa del campo a los talleres urbanos (siendo uno de sus sectores de referencia el textil), con contratos civiles de arrendamiento de servicios (por jornadas y prestaciones pactadas). Combinación: Frena su avance los estamentos y gremios.

2ª Rev. industrial y tecnológica o electrificación (aprox. 1880-1950, en Europa, EE.UU. y Japón): energía vía petróleo y electricidad; comunicación vía teléfono (continental); transporte vía avión; producción vía cadena de montaje, se pasa de los talleres a las fábricas (siendo uno de sus principales sectores el automovilístico), con contratos de trabajo propiamente (bajo un régimen *iuslaboral* tuitivo). Altera su avance (con aceleraciones y recesiones) las guerras y las intervenciones estatales.

3ª Rev. industrial y tecnológica o informatización (aprox. 1960-2000, en Occidente): energía nuclear; comunicación vía telefonía móvil e internet; transporte múltiple y hubs; transformación gracias a la informática y la robotización, se pasa de fábricas a sedes tecno-burocráticas centralizadas y módulos de producción y ventas deslocalizados, más la eclosión de *malls* o centros comerciales, con diversidad de relaciones laborales y empleabilidad (contratos civiles y mercantiles, laborales, funcionariales, etc.). Sigue alterando su avance las intervenciones estatales (es la era dorada de EBE).

4ª Rev. industrial y tecnológica o digitalización (aprox. 2008-2030 –posglobalización-, mundial): energías mixtas (incluidas renovables); comunicación vía aplicaciones multimedia; transporte acelerado y relocalización vía impresoras 3D; fomento de programación (especialmente, *blockchain* desde 2009, gracias a Satoshi Nakamoto –en realidad un alias de inteligencia colaborativa-) y móvil (como oficina integrada), es la era de las redes sociales, las *apps* & *everywhere commerce-ewc* o comercialización continua virtual, emergiendo el *emprosumidor* (vid. supra), más el regreso del profesional (*knowmads* v. *freeriders*, vid. supra), quien puede ser comisionista, facturador, afiliado, etc. (surgen nuevas fórmulas de relaciones laborales mixtas, v.g. *click-pay*, *flexsecurity*, *part-time jobs mix*). También es el periodo de la emergencia de *smart-contracts* & *DAO* (contratos inteligentes, como códigos en la nube, cuyas partes son inteligencias artificiales, que operan desde Bolsa hasta la conducción sin chofer). De tal modo, no sólo se transita a la ED en su *fase gig* o de bolos, sino que además se va esbozando el nuevo estadio del capitalismo, como es el *talentismo*, fomentado por *happiness management*.

5ª Rev. industrial y tecnológica o conectividad (desde 2030): gracias a la implantación de 5G y alcanzar la singularidad, es posible una conectividad e interoperabilidad total (energía, comunicación y transporte combinadas).

Fuente: elaboración propia (Sánchez-Bayón, 2019e y 2020a y b. Sánchez-Bayón y Trincado, 2020)



- (Re)pensar los agentes económicos, más allá de las empresas y del Estado (o mejor dicho, Sector público), para atender al híbrido de las corporaciones, y no en términos de ficciones jurídicas (como son las personas jurídicas –también conocidas como morales o sociales), ni de meros sistemas de producción (como lo hace la economía de bienestar estatal); más bien, conviene su consideración como organizaciones sociales donde se lideran personas y proyectos (Andreu et al, 2019. González et al, 2019). Por tanto, dichas organizaciones han de ser de pleno sentido, por lo que las interacciones que se den en y desde ellas han de ser conforme a una misión, visión y valores compartidos e integrados. De ahí, se llega al compromiso con la RSC 3.0, que permite constatar que las organizaciones poseen pleno sentido y están orientadas a un mayor bienestar (tal como requiere el nuevo estadio de la economía digital, como es la economía de auténtico bienestar o *wellbeing*

economics); es por ello que, en la actualidad, se insiste en las empresas sociales (Díaz-Fonseca et al, 2012).

Otro agente que cobra protagonismo, es el emprendedor (Navajas et al, 2016), quien está llamado a crear redes de colaboración y equipos profesionales para afrontar los complejos problemas de hoy en día.

- (Re)pensar las medidas económico-sociales a adoptar para paliar y suavizar las transformaciones anunciadas al inicio –se insiste, no son fallos de mercado, sino cambios paradigmáticos-; dichas transformaciones se han intensificado con la crisis de COVID19 (v.g. teletrabajo). Resulta que, si se insiste en un proteccionismo de EBE (vía desglobalización, Guterres, 2020), sólo se va a conseguir acelerar su propia extinción: mejor que resistirse al cambio (endeudándose para ello, con medidas como el salario mínimo), quizá convenga



conocer mejor cómo opera tanta transformación y transición, de modo que quepa una regulación adecuada (y seguramente novedosa, no adaptando sin más la anterior: nuevo juego, nuevas reglas).

Por tanto, aunque podrían esbozarse otras muchas cuestiones de fundamentos a (re)pensar, baste con los puntos propuestos, como partida, para intensificarse en el último.

Resta mencionar, en cuanto al enfoque, técnicas y modelos empleados en este estudio (vid. tabla 2), que los mismos, se enmarcan en la combinación de las siguientes categorías de códigos JEL (como referente internacional de la categorización del conocimiento económico actual): A12 Relación de la economía con otras disciplinas; A14 Sociología de la Economía; B5 Escuelas económicas: actuales enfoques heterodoxos; I31 Bienestar (felicidad); J01 Economía laboral; J24 Capital humano; K0 Derecho y Economía gral.; M14 Cultura corporativa, diversidad y responsabilidad social; M5 Gestión de personal; N01 Historia económica; N3

Trabajo y consumidores...salud y bienestar; O15 RH y desarrollo humano; O33 Cambio tecnológico; P5 Comparación de sistemas económicos; Z1 Economía cultural, sociológica y antropológica. También merece la pena recordar que este es un estudio de Economía Institucional

(comprendiendo Derecho y Economía o Análisis económico del Derecho, Decisión pública, etc., cuya explicación metodológica está ya en Schumpeter, 1954. Buchanan y Tullock, 1962). Incluso, guarda relación directa con aportes de la Escuela Austriaca (Menger, 1871. Huerta de Soto, 1992), junto con la Economía Cultural y GE&CCM (cuyo enfoque holístico integra la Economía de desarrollo, del comportamiento y de la felicidad, Sánchez-Bayón, 2020a); estas últimas escuelas económicas han propiciado el giro hermenéutico económico (vid. figura 1).



Tabla 3. Giro hermenéutico (de Premios Nobel de Economía) y su revolución copernicana y paradigmática

Presupuestos: racionalidad limitada y sesgos; aceptación de procesos dinámicos, incertidumbre y error; mix con economía de desarrollo y comportamiento... felicidad: *happiness & wellbeing economics*

Autores, escuelas y teorías: Hayek (Esc. Austriaca): *human action & coop.*, 1974. Simon (Econ. comportamiento y organizaciones): *bounded rationality*, 78. Stigler (Econ. información): *industrial info & behavior*, 82. Buchanan (Esc. decisión pública): *decision-making*, 86. Coase (Econ. Neo-Institucional: *Law & Economics*): *transaction cost & property rights*, 91. Becker (Econ. comportamiento – discriminación): *human behavior*, 92. North & Fogel (Cliométrica y neo-Institucionalismo): *institutional change*, 93. Nash et al (Esc. comportam. y tª. juegos): *game theory*, 94. Sen (Econ. desarrollo): *capacities, develop., welfare*, 98. Akerlof et al (Econ. comportam.): *assymmetric info & identity econ.*, 01. Kahneman & Smith (Econ. comportam. y felicidad): *decision-making & life satisfaction*, 02. Schelling et al (Esc. comport. y tª. juegos): *game theory (conflict)*, 05. Williamson & Ostrom (Econ. organizacional): *transaction cost*, 09. Shiller(13), Deaton(15), Thaler(17), et al.

Desviación económica: reduccionismo y alejamiento de ppios. (incluso, transvaloración, v.g. paradoja del ahorro keynesiana: el ahorro se vuelve negativo, primando el consumo; teorema Modigliani-Miller: endeudamiento empresarial pasa de ser algo malo a ser bueno, al aumentar financiación, reduciendo costes, como los fiscales). Desviación de foco: EBE: no riqueza, sino escasez; ED: intereses y expectativas (con restricciones). EBE: no gestión, sino elección; ED: emprendimiento (acción creadora). EBE: no eficiencia, sino equidad y justicia social; ED: talento y motivación (ofrecer valor y disfrutar con ello). EBE: disonancia reduccionista: distorsión de individualismo metodológico (reduccionismo a partes y coyunturas, elevando anécdota a categoría, pero no se atiende a cada persona, sino a una masa modelizada) mientras se fomenta macroeconomía econométrica; SP (juez y parte).

Fuente: elaboración propia (Sánchez-Bayón, 2020a y b).

2. Marco de partida para el balance: la crisis COVID19 y la confusión de confusiones

La crisis COVID19, puesta en contexto, sólo es una expresión

agravada de otra mayor en curso: la crisis de valores de 2008, era heredera de la de derivados de 1998 y fue aplacada vía déficit y endeudamiento (v.g. en la Eurozona, pese al pacto de



estabilidad, que impedía tener una deuda superior al 60%, en cambio, la mayor parte se acercó al 80% - dándose la paradoja de que el resto de Estados de la *Unión Europea*-UE, llegaron a tener una deuda inferior). El problema es que la deuda hay que pagarla pasada una década, de ahí que hacia el 2018 comenzara una desaceleración, que poco a poco se convirtiera en recesión (al acumular trimestres consecutivos de crecimiento negativo). Para evitar sus efectos, tuvieron lugar las guerras comerciales (EE.UU. v. China, EE.UU. v. UE, etc.). Finalmente, se produjo la pandemia de COVID19, con su economía de guerra y gran confinamiento (FMI, 2020). Con el actual escenario, próximo al de desglobalización (anunciado ya por el Secretario Gral. de ONU en 2020), no sólo se ha limitado el comercio internacional, ha aumentado el proteccionismo, sino que el endeudamiento es mayor (incluso la Comisión Europea, en marzo de 2020, aprobó la activación de la *cláusula de incumplimiento de pacto de estabilidad y crecimiento*). De tal suerte, hay países que se endeudarán sólo para superar la crisis sanitaria y económica

(procurando volver a los planteamientos de H2030); y otros, que pretenderán ahondar en la desglobalización (de vuelta a un sistema mercantil, en el mejor de los casos –si regresan a un patrón oro-).

En el contexto de la crisis de COVID19, se ha completado la transición digital para la demanda (consumidores), faltando la oferta (empresas y trabajadores). Aquí se esboza un análisis DAFO (debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades) de los nuevos tipos de relaciones laborales que están emergiendo (se recuerda que no son definitivas, sino transitorias, por corresponderse con la fase gig, en tránsito a *wellbeing economics*).

En cuanto a la mención en el rótulo de *confusión de confusiones* (Sánchez-Bayón, 2019g), se alude así al –quizá- proto-manual de finanzas (sobre todo, del mercado de valores, y algo de banca), escrito hacia el año 1688 por José de la Vega, un judío español emigrado a Ámsterdam (cerca de 130 años, antes de que otro sefardí, también emigrado a los Países Bajos, escribiera su famoso y fundacional *Principios de Economía Política* y



Tributación, Ricardo, 1817). Demostró tal pericia para las finanzas, que pudo legarlo a la postre en un ágil diálogo (al estilo platónico) entre un *filósofo agudo*, un *mercader discreto* y un *accionista erudito* (tal como retrata el subtítulo de la obra, De la Vega, 1688)⁴. Dicho proto-manual pone de manifiesto lo arriesgado que es jugar en bolsa sin conocer y aplicar bien sus reglas. *Mutatis mutandis*, cabe llamar la atención a todos aquellos Gobiernos y sus asesores que siguen aplicando recetas ya caducas de EBE (pensadas en el periodo de entreguerras y sólo operativas tras la *II Guerra Mundial*, para reactivar las maltrechas economías europeas, pero que afínales de los años 70, nórdicos y anglosajones empezaron a abandonar (pasando de modelos ideológicos a gestión para volver a crecer, v.g. *doing business index* del Banco Mundial)⁵.

⁴ El título original: *Confusión de confusiones: diálogos curiosos entre un philosopho agudo, un mercader discreto, y un accionista erudito, describiendo el negocio de las acciones, su origen, su ethimologia, su realidad, su juego, y su enredo* (Taller de David de Castro: Ámsterdam, 1688).

⁵ Tras las crisis energéticas y laborales de principios de los años 70, difícilmente superables a lo largo de dicha época, por la rigidez regulatoria y de mercados, así como por el lastre del endeudamiento acumulado, tanto Reino Unido, Australia, Nueva Zelanda y Canadá, sobre todo, cambiaron su modelo económico. Fue entonces cuando liberales y

Pues bien, se asiste hoy a la confusión de confusiones, que esta vez (para este texto), se presta atención en el caso del *salario mínimo interprofesional* (SMI): ¿por qué una supuesta buena idea de unos pocos puede acarrear tantos problemas a tanta gente? Dicho de otro modo, ¿por qué subir el SMI indiscriminadamente causa una aceleración del desempleo y un despunte de la inflación, reduciéndose la recaudación fiscal y debilitándose el poder adquisitivo de todos, además de intensificarse la extinción de las coberturas del Estado de bienestar? Como se verá, al final, el más perjudicado es el asalariado poco cualificado al que se pretendía proteger (v.g. servicio doméstico). Y otro perjuicio severo es la destrucción del empleo en ED, al impedir su desarrollo.

3. Cambio paradigmático e implicaciones en el mercado laboral

Gracias al enfoque GE&CCM y la teoría evolutiva institucional (Hayek, 1952), es posible realizar a continuación una síntesis del desarrollo

laboristas renunciaron a los postulados ideológicos, para centrarse en la gestión.



organizacional y sus relaciones laborales, atendándose al tránsito de un viejo modelo rígido y burocrático de RR.HH. en el seno de EBE, a otro novedoso, flexible y creativo de auténtico bienestar en ED. En el viejo modelo, como si de un tren se tratara, cada cual se “colocaba en los raíles” de una organización, sabiendo de antemano su recorrido, paradas y el día exacto del fin de su viaje o jubilación. En dicho modelo, tenía sentido hablar de RH (como piezas sustituibles del sistema), pero desde los albores de la globalización (ya desde los años 70), ese paradigma entró en crisis, cada vez más agravada. El modelo RH supone que las organizaciones persiguen satisfacer unos objetivos, y como maquinaria bien engranada, disponen para ello de piezas abundantes de recambio (RH en forma de “mano de obra” –no “cabezas-pensantes”). Tras el dominio de una visión mecanicista y burocrática de las relaciones laborales y las organizaciones empresariales, se ha inaugurado a otro ciclo más organicista, incluso difuso, no sólo por su incertidumbre, sino también por su desvanecimiento, al convivir lo tangible con lo virtual.

Para realizar un balance del devenir de las relaciones laborales y su modelo de RH (pasando por Administración de personal y Capital humano, Sánchez-Bayón, 2019e y 2020b), no hay que remontarse a sus antecedentes⁶, basta con evaluar el último siglo y medio, desde la 2^o rev. industrial, y su modelo fordista (de masiva producción industrial en cadena), con su organización técnica del trabajo. El primer velo a retirar en esta revisión, es el de la épica socialista: los avances logrados no son monopolio de partido o sindicato alguno, sino que se trata de una sinergia institucional convergente de reforma (en el periodo de entreguerras), que parte de la *Oficina Internacional del Trabajo* de la Sociedad de Naciones (más tarde, la *Organización Internacional del Trabajo* de ONU), pasando por los parlamentos estatales en sus diversos niveles, hasta las directrices de implantación en el seno de las empresas, con la participación de comités de empresa y

⁶ Posiblemente, las relaciones laborales basadas en el talento surgieron en la civilización occidental en los constructores de catedrales, al ser el único gremio itinerante y dependiente de su reputación, precursor de las Artes Liberales, v.g. medicina, abogacía, periodismo (Sánchez-Bayón, 2019e y 2020b).



demás agentes intervinientes. Resulta que con la 2^o rev. industrial, aplicada al sector primario, es cuando desaparecen buena parte de los tradicionales oficios agropecuarios y energéticos, además de impulsarse el sector secundario, con el desarrollo de las industrias con cadenas de producción, y con ellas, la aparición de las nuevas relaciones laborales. Se intensifica así una migración del campo a la ciudad, con un sinfín de cambios socio-culturales, no exentos de conflictos y urgencia de una ordenación al respecto.

De ahí que el auténtico despegue del *Derecho del Trabajo* (relativo al asalariado por cuenta ajena y en relación de dependencia), tiene su auge en el mencionado periodo de entreguerras, con el marco mínimo común de la OIT, desarrollado por parlamentos nacionales, y realizado en cada empresa. Dicho marco fue revisado y ampliado en el periodo de posguerra, con el *boom* del sector terciario y para dar el salto a EBE y su diversidad: con trabajadores privados por cuenta ajena (*Derecho del Trabajo*) y propia (*Derecho Mercantil*), servicios de obra y de sociedad (*Derecho Civil*),

empleados públicos (*Derecho Administrativo*), etc. En este periodo de entreguerras, H. Fayol (1930) y E. Mayo (1924) contribuyeron a la *teoría de administración positiva*, estudiando la eficiencia de los directivos en las organizaciones. Sobre las relaciones entre trabajadores de cuello blanco (oficinistas) y azul (operarios) destacan las aportaciones de la Escuela de Frankfurt y la Escuela de Chicago, y más específicamente, desde Wright Mills (1951) hasta Sennett (1998).

Hay que apuntar que ni la denominación ni la inspiración de EBE es socialdemócrata –muy criticada en su inicio por el socialismo (VV.AA. 1971)-. Su nombre, pese a ser de origen académico (Pigou, 1920), no se normaliza hasta después de la II Guerra mundial, al contraponerse con la economía de guerra (de *war-state* a *welfare state*), siendo impulsado el cambio por liberales, laboristas y democristianos (v.g. Lord Beveridge, Lord Keynes, Adenauer, De Gasperi, Schuman). Con EBE, se pasa de un modelo de RH focalizado en la contratación de trabajadores industriales por cuenta ajena, poco cualificados y no-diferenciados (de ahí



la percepción como piezas intercambiables del sistema), a una división burocratizada (de origen militar, expandida al resto del Estado), dándose lugar a un posterior modelo cualificado de *capital humano* (término usado en la costa pacífica) y Administración de personal (término usado en la costa atlántica). Ello hizo necesaria una atención específica a los puestos concretos y las personas más adecuadas para su desempeño. No obstante, pese a la transición cualitativa, se mantiene la visión mecanicista y burocrática, incluso aumentada: dada la devastación en la II Guerra mundial, se considera que sólo el Sector público dispone de músculo para reactivar la economía, se procede a hibridar política y economía en el modelo de EBE, nacionalizándose las empresas líderes de sectores estratégicos (v.g. Francia: *France Telecom, Air France, Renault*; España: *Telefónica, Iberia, SEAT*). En tal sentido, la Administración de personal opera en los mismos términos que el resto de las Administraciones públicas: convocatorias públicas de contratación vía sistemas de selección próximas al concurso-oposición, jerarquizándose y

normalizándose empleados, etc.

En lo relativo al capital humano, conviene prestar atención a la retroalimentación positiva entre EE.UU. y Japón, aunque también termina alcanzando a otros tigres asiáticos: Corea del Sur, Singapur, Hong-Kong y Taiwán. A diferencia del modelo burocrático y direccionista europeo (en ocasiones con financiación estadounidense, v.g. ordoliberalismo alemán, degaullismo francés), las variantes asiáticas, pretenden ir más allá, dando lugar a la peculiar burocracia corporativa de conglomerados familiares favorecidos por el Estado (v.g. *chaebols* surcoreanos: LG, Lotte, Daewoo, Samsung, Hyundai). En dichas variantes, la burocracia no se debe tanto a los tasados procesos, pues se busca aligerarlos de manera resolutiva y expeditiva, sino a las jerarquías y vínculos psicosociales en los que se sustentan (se trata de una burocracia no de idoneidad, sino de identificación de misión-visión-valores). Se alude a las siguientes manifestaciones (Sánchez-Bayón, 2019e y 2020b):

- Toyotismo (u ohnoismo): al igual que un ingeniero y consultor como Taylor



formuló la organización científica del trabajo, aplicándose con éxito por un industrial como Ford, sentándose las bases modernas de la producción en cadena y RH con selección y adiestramiento de mano de obra para grandes fábricas, en Japón fueron dos insignes ingenieros quienes hicieron realidad el toyotismo, yendo más allá (Gronning, 1997). De un lado, Kiichiro Toyoda (hijo del industrial textil, reconvirtiendo la compañía hacia el sector automovilístico); de otro lado, Taiichi Ohno, quien aprendiera de las prácticas del ejército estadounidense desplegado en su país (v.g. *programas de adiestramiento TWI*), combinándolas con planteamientos culturales propios, sobre todo taoísmo y budismo. Se puso en práctica así el modelo *kaizen* de mejora continua (*Toyota Production System-TPS*), basado en gestión de calidad sin despilfarro: reducción de materiales sobrantes en el proceso de producción; de stock en almacén (tanto de materias primas como de producción); de horarios y empleados (con rotación de turnos y

equipos), etc. Tras la crisis energética e industrial de 1973, momento en que se desvanece la expectativa de desarrollismo y pleno empleo, los estadounidenses asimilan el modelo TPS, sustituyendo la producción en cadena por *just in time* o ajustada, bajo demanda y de reducción de costes. Se daba así lugar a otras propuestas de gestión, como la sustitución del sistema *push* (o previsión de ventas) por *pull* (o reposición, base del *retail* actual de supermercados), equipos de mejora, así como otros tantos orientados al no-desperdicio (v.g. *production leveling, quick die changes, one-piece flow, flexible job assignments, removing non-value added work*). Con dicho trasplante comenzará la desinstitucionalización empresarial y cierta precarización laboral.

- Kaizen Nissan (literalmente: cambio bueno en japonés): se trata de una versión actualizada de TPS, intensificando un modelo flexible y ágil de producción en conjunto. Estuvo impulsado por otra empresa japonesa de automóviles (Nissan), que destaca en los años 80 al



expandirse internacionalmente y llegar a superar a la estadounidense GM –no sólo por su gestión de RH, sino por ser pionera en la producción de coches menos contaminantes. Su modelo se basa en la selección de trabajadores ágiles y colaboradores, incluso de manera transversal, juntando taller y oficina, además de resolutivos y expeditivos. Una de sus reglas operativas es 2x2: tras la detección de un problema en la producción, se constituye un equipo interdisciplinario llamados círculos de calidad, inspirados por K. Ishikawa, que dispone de dos días para dar con la solución e implementarla en la cadena antes de dos horas (Feuer & Lee, 1988).

- Lean (es un préstamo del japonés, traducido al inglés, y suele entenderse como sistema ágil y ajustado): se alude a la producción innovadora desde los años 90, que no sólo no se preocupa de no desperdiciar en la producción como se focalizaba TPS, sino que también integra la agilidad de respuesta de kaizen-Nissan, además de buscar la mejora de la experiencia del cliente, ofreciéndole más soluciones

adecuadas: propuestas intuitivas, mayor comodidad, etc. La propuesta nace en las escuelas de negocio estadounidenses, con tesis doctorales como la de J. Krafcik en Sloan-MIT (1988), pasando luego a consultoras, tipo las de Womack (quien dejara de ser profesor de MIT para fundar *Lean Enterprise Institute* en 1997, y *Lean Global Network* en 2007). Con ello, se impulsa una cultura empresarial de mejora, añadiendo a todo lo anterior una vocación de heurística basada en retos y la proactividad de los colaboradores, lográndose una mayor motivación, además de perfeccionar y agilizar la cadena de valor (Womack et al. 1990, 2003 y 2014).

Así comenzó la desinstitucionalización rígida del trabajo típica de EBE, para pasar a otra flexible de ED, de trabajadores colaborativos y móviles. Tal transición no ha sido fácil ni agradable, más bien problemática:

- a) por diferencias culturales idiosincrásicas: el Sudeste asiático comenzó su occidentalización en el s. XIX, intensificándose tras la II Guerra Mundial, pero es un proceso



inacabado y en muchos aspectos sólo formal, por lo que los trasplantes pueden fallar. Sirva como muestra de la diferencia cultural –y su difícil traslado al resto de Occidente-, el caso de Japón, donde las huelgas no sólo han sido de paros y piquetes, sino también de celo y sobreproducción: al producir más subvierte el sistema toyotista. Incluso, otra variante, es inundar el mercado del bien o servicio gratis: desde la sobreproducción automovilística y de derivados lácteos en los años 80, hasta casos recientes en mayo de 2018, como la huelga de autobuseros de Okayama, que ofrecían transporte sin cobrar. Quizá las manifestaciones más llamativas, que prueba los problemas de trasplantes culturales, son los casos de *karoshi* -muerte por trabajo: 200 casos al año, aprox. (Frank, 2014); *karojisatsu* .suicidio por relaciones laborales: unos 2000 casos al año, (Amagasa et al, 2005); *hikikomori* -aislamiento social de jóvenes que realizaban teletrabajo:- unos 500.000 casos (Rosenthal et al, 2012), etc.

b) por fallos de trasplante y velos de

confusión: con las guerras culturales (1960-80), en la universidad surge *The New Left*. Se alude a la 4^o internacional socialista o *situacionismo*, como los movimientos anti-sistema de protesta, como los hippies, que inspirara las revueltas universitarias de los años 60, sobre todo en EE.UU. (por influjo de Marcuse, Adorno, Bloch, etc.) y Francia (Sartre, Derrida, Foucault, etc.). Pero los planteamientos de estos autores fueron poco creíbles en términos económicos, hasta que se hibridaron con las visiones estatalizantes de Keynes, destacando autores tan populares como Galbraith desde Harvard⁷ así como la difusión de organizaciones como el *Club de Roma* desde 1968, con apoyo de investigadores de Harvard, MIT, etc. De este modo, se mezclaron reivindicaciones políticas de toma de conciencia y desburocratización con los planteamientos del Estado de bienestar y los problemas de calidad de vida -incluso los problemas de población, el crecimiento y sus

⁷ Schumpeter (y su discípulo Samuelson) ya lo venía haciendo, pero no llegaba igual a los universitarios (Lindbeck, 1971. Sánchez-Bayón, 2019e y 2020b).



externalidades, más su impacto en la naturaleza (Meadows et al, 1972). El caso es que, como pasara con los *hippies*, que se volvieron luego *yuppies*, la *New Left* y su *New Economy* hibridaron y necesitaron de su némesis: *New Liberals*. Al llegar al poder como generación, aumentaron los problemas sociales, etnoculturales, de género, etc. (Sánchez-Bayón, 2019f), así como el nivel de endeudamiento que consumió la riqueza de siguientes generaciones, amén de la mayor devastación del medioambiente, postulando un neomaltusianismo eugenésico frente al cambio climático (Andreu et al, 2019. Sánchez-Bayón, 2019a). Desde los años 80, cuando se generalizara el trasplante cultural de los modelos planteados al resto de Occidente, por urgencia de reconversión y no por convencimiento pleno, resulta que los encargados de dicha labor fueron los *baby-boomers* y la generación x, ya *yuppies* de dirección. Ello extendió un cúmulo de velos sobre la desinstitucionalización flexible, que se volvió así precaria para las

siguientes generaciones (la *generación y*, más los *milenios* – conocidos como los *mileuristas*, vid. supra).

La flexibilidad, es una condición física que permite a los materiales su deformación ante presiones (como las crisis) sin llegar a partirse y para recuperarse luego. Pero crisis tras crisis y dada la desinstitucionalización promovida, las nuevas generaciones, pese a su mayor cualificación, disfrutaron de menos derechos, teniendo que saber negociar sus beneficios laborales en cada nueva experiencia profesional (más allá del salario emocional). Al riesgo de rechazo de trasplante cultural y su inadecuada operación, como se ha indicado, hay que añadir el requerimiento de organizaciones maduras: aquellas focalizadas, ya no en la mera producción y los beneficios, sino en las personas y la sostenibilidad, basándose en un modelo de felicidad y bienestar. Sirva como adelanto el siguiente apunte: hasta la globalización, tanto la Psicología como la Psiquiatría abordaban la mente humana desde la negatividad (v.g. DSM y CIE para diagnóstico de trastornos), por lo que Martin Seligman,



comenzó un giro hermenéutico hacia la autoayuda y, finalmente, la aplicación de un auténtico enfoque positivo: cómo ser feliz (incluso en organizaciones sociales, como las empresas). Como Profesor de Psicología de Cornell y Univ. Pennsylvania (posterior director del Dpto. Psicología), usó sus contactos y publicaciones (Seligman, 2002 y 2011), para llegar a ser Presidente de la *American Psychological Association-APA* en 1998; desde dicha plataforma comenzó a postular con éxito el cambio de paradigma, desde la educación al trabajo.

Los cambios en el modelo de RH (ante su declive, Sánchez-Bayón 2019d y e y 2020b), pasando de la rigidez jerárquica y largoplacista a la flexibilidad transversal y cortoplacista, son previos al agotamiento de EBE, con su burocracia y direccionismo, agravándose además todo ello con las crisis –ya citadas- de la globalización. Resulta así urgente y necesario un nuevo paradigma para la posglobalización. Para conocer el actual estado de la cuestión, se ofrece a continuación un breve diagnóstico y pronóstico de las relaciones laborales

en el marco de la fase gig de ED, introduciéndose novedosas nociones relacionadas con los colaboradores (v.g. *knowmads*, *flexecurity*, *part-time jobs mix*), y las organizaciones (v.g. *wellness & happiness model*).

Como se viene señalando, la fase gig de ED, aglutina manifestaciones como ECC, EA y EN (vid. tabla 1b). Su nombre procede de una expresión estadounidense, relativa a las giras o bolos artísticos: un profesional ofrece sus servicios para una actuación y, si gusta, repite. Algo parecido funciona la economía gig: un profesional debe estar en redes sociales y plataformas, pendiente de la llamada para su actuación, que es valorada y de ello depende si continúa prestando ese servicio en su zona, incluso en otras plazas. Luego, ¿cuáles son los pros y contras de la fase económica gig?

a) A favor: permite que gente corriente de todo el mundo pueda iniciar negocios y participar en mercados sin intermediarios y respetando el medioambiente al compartir, reciclar y alquilar, frenándose la obsolescencia programada y destino basura electrónica que al desecharse lastiman el



medioambiente. Uno es su propio jefe, gestionando su tiempo e ingresos; cada cuál conoce su talento y lo pone al servicio de los demás; no hay tanta burocracia y direccionismo, sino más bien, el riesgo se convierte en una oportunidad y experiencia, que además se comparte con los otros, generando una inteligencia colaborativa, añadiendo aún más valor a la labor realizada (siendo también un primer hito del camino a la SC).

- b) En contra: al virtualizarse, es decir, operar vía internet, desaparecen las oficinas y la camaradería, dificultando la sindicación y defensa de derechos laborales. Dado que no se pagan apenas impuestos ni cotizaciones, no hay casi protección laboral, desapareciendo las vacaciones pagadas, los subsidios de desempleo o enfermedad, las jubilaciones, etc.

Al no haber tanto control de los mercados ni de los trabajos, resulta muy difícil su fiscalización por los poderes públicos. Esto ha hecho saltar las alarmas, acometiéndose restricciones: se intenta regular en

contra de las nuevas iniciativas, como los apartamentos turísticos (v.g. AirBnB, Rentalia), vehículos de transporte con conductor (v.g. Uber, BlaBlaCar), bazares de segunda mano (v.g. Wallapop, eBay, OpenBazaar), etc. Tal freno, ya no es porque escapen a su gravamen, sino por la falta de influencia en su devenir (no pudiendo establecerse restricciones, v.g. licencias, colegiaciones), lo que lleva a vulnerar el monopolio estatal del sistema social (Schor, 2016). Los ciudadanos ya no necesitan de los poderes públicos y sus fedatarios para la prestación y validación de bienes y servicios, sino que pasan a ser las propias comunidades de particulares quienes lo hacen, con recursos como las puntuaciones, comentarios y rankings, así como la tecnología *blockchain*, operativa a raíz de la crisis de valores de 2008. Ciertamente es que la tendencia de las redes sociales, plataformas y aplicaciones en las que se basa la economía gig, ha sido la de concentración, como ya pasara con las principales multinacionales en la EB, pero la gran diferencia es el influjo de la destrucción creativa con grandes cambios en poco tiempo, una constante



heurística y la renovación tecnológica, etc., por lo que periódicamente se van renovando los líderes de sector, así como los propios sectores. Sirva de ejemplo la industria musical –por continuar con la alusión a los bolos-, que se redujo a cuatro grandes conglomerados, dando lugar a relaciones de elefantes y hormigas (o sea grandes compañías y cada uno de los profesionales), pero que se ve sometida a una destrucción creativa constante gracias a la tecnología.

La fase gig acaba con buena parte de la burocracia y el direccionismo, devolviendo cierta autonomía al colaborador –quien ya no es trabajador dependiente o mano de obra-; eso sí, incrementa el riesgo y la incertidumbre, además de exigirse agilidad, adaptabilidad y talento (tanto en el valor diferencial propio, como en el aportado a la relación laboral). En lo tocante a RH, la economía gig está afectando sobre todo a dos tipos de profesionales, en polos opuestos: *knowmads* (muy cualificados) y *freeriders* (poco cualificados).

a) *Knowmads* (juego de palabras del inglés: *know+nomads*=nómadas del conocimiento, tipo médicos,

abogados, profesores, ingenieros, diseñadores, etc.): son profesionales del conocimiento, altamente cualificados, y abiertos a la movilidad. Sirva de ejemplo, el caso de los colaboradores en las *holocracy startups* o empresas hocráticas (autogestionadas o sin-jefe) –¿cómo contratar a los mejores y luego decirles lo que tienen que hacer, ralentizando todo con barreras de supervisión?-, desde pioneras como Zappos (empresa de zapatos) o Gore (ropa gore-tex), pasando por DaVita (servicios de salud), hasta Valve (videojuegos), Netflix (entretenimiento audiovisual), Rastreator (buscadores y comparadores de servicios) o Ternary Software (servicios informáticos) –y ni que decir en sectores renovados por la destrucción creativa, tipo FinTech. En estas compañías todos pueden proponer y asumir proyectos, sin puestos ni roles fijos, sino a modo de *redarquías* –más allá de las tradicionales cooperativas-. Así, se cobra según participación y resultados, además de darse manifestaciones como: el teletrabajo



desde cualquier lugar, siendo el móvil la oficina; *flexecurity* al ser colaboradores cualificados, conocen sus derechos y pueden permitirse renunciar a la relación laboral –esa es su seguridad-, por lo que las condiciones están abiertas a negociación; *part-time job mix*, al colaborar en *startups* para asegurar facturación - no ya salario-, debe tenerse una cesta de colaboraciones. Incluso, se recomienda la inversión de la percepción, empezando a considerar a los empleadores como clientes, de modo que desaparece el estigma psicosocial del despido, y sólo se trata de buscar otra vía nueva de financiación (Moravec, 2013).

b) *Freeriders*: son los jinetes solitarios (más allá de la categoría de *Decisión pública*, de aprovechados no-contribuyentes), quienes participan sin tanto control administrativo. En el modelo de RH, se alude a operadores poco cualificados, obligados a la movilidad (v.g. repartidores, reponedores, vigilantes). Uno de los casos más ilustrativos es el de los repartidores de Deliveroo o Glovo. En sendas

compañías, existe un sistema abierto y ágil de contratación, pero lleno de riesgos y costes ocultos: personas en situación irregular pueden empezar a trabajar de inmediato⁸. Eso sí, casi sin coberturas y teniendo que registrarse varios repartidores bajo una misma cuenta, de modo que aseguren el cumplimiento de las entregas y su frecuencia, para permanecer visibles en los ranking de reparto de servicios. Como corrección a esos elefantes, van surgiendo alternativas como *La Pájara*, u hormigas de reparto especializado (v.g. para consultoras, despachos, firmas).

Como resultado del balance realizado, se constata la caducidad y cambio paradigmático económico, empresarial, laboral y RH, etc., en el sector terciario (en transición al cuaternario), con constantes correcciones a mejorar durante la vigente posglobalización. Por ello, tanto

⁸ Cualquiera que disponga de un bien o servicio del que no requiera en ese momento (v.g. una habitación, un coche, minutos de teléfono), puede ponerlo a disposición de los demás, ganando todos, menos el Estado, dado que tiene más difícil su fiscalización. Incluso, pueden participar inmigrantes irregulares, solo que lamentablemente, ven reducida su disponibilidad –temporalmente- a la condición de *freeriders*, ya que la de *knowmads* requiere del sorteo de trabas administrativas (Navajas et al, 2016).



el diagnóstico como el pronóstico resultan menos claros de lo deseable, al tener que convivir aún el rígido modelo de EBE y el flexible ED, dando lugar a intermedias zonas grises de precariedad. Lo que sí es claro es que cada vez se reduce más la importancia de la EBE, con sus relaciones laborales burocratizadas y dirigidas a asalariados dependientes, expuestos a una mayor precariedad por no asumir el riesgo de descubrir su talento, cultivarlo y ofrecerlo a los demás. Además, la precariedad de la que se viene hablando seguramente no es imputable a la 4^o rev. industrial y su transformación digital, que destruye tantos trabajos, como nuevos crea – como ya pasara en las otras revoluciones industriales, sino a la mala práctica de *baby-boomers* y *gen x* en diversos niveles (Sánchez-Bayón et al., 2018):

- a) económico: pese a ser los más beneficiados de EBE, la han llevado a su colapso al haber consumido más riqueza de la generada, gastando la de las siguientes generaciones, vía endeudamiento;
- b) empresarial: han promovido la

desinstitucionalización de las compañías, desde la deslocalización y el dumping de mano de obra –corregida con la transformación digital-, hasta la intensificación de figuras laborales precarias, tipo becario –en vez del contrato en prácticas y de aprendizaje-, por lo que ya no hay un proyecto común ni sostenibilidad, sino que cada cual tiene su propia agenda oculta, saltando de proyecto en proyecto (Pérez-Huertas et al, 2013);

- c) RH: al mismo tiempo que ha habido hiperregulación, se ha intensificado el fraude de ley, de modo que a los nuevos trabajadores se les ha contratado por debajo de su cualificación, imponiéndoseles unas condiciones abusivas e inferiores salarios, bajo una falsa promesa de futura mejora y de que otros vendrán que asumirán la sobrecarga. Debido a la desinstitucionalización, ya no hay carreras laborales al uso, ocupándose un puesto multitarea mientras convenga, pues a la dirección ya no se llega por promoción interna, sino vía caza-



talentos. En definitiva, es el fin de EB y sus RR.HH. La economía gig sólo es una fase más, con errores que corregir si se desea alcanzar la sociedad del conocimiento; por lo que es recomendable cuanto antes aprender cuáles son los nuevos paradigmas y cómo operar al respecto.

A continuación, se va a tratar la cuestión desde las medidas político-económicas tradicionales, como el proteccionismo vía SMI y sus implicaciones reales (en realidad, no protegen al asalariado menos capacitado y con peor remuneración, sino que a largo plazo, se provoca su expulsión del mercado). Dicho planteamiento, si se extiende a los nuevos colaboradores (en especial a los *freeriders*), puede provocarse el mismo efecto.

4. Balance del impacto de la crisis COVID19 en el mercado laboral y las medidas previstas

La destrucción creativa en el mercado laboral es algo recurrente (Sánchez-Bayón, 2019c, d y e y 2020b): a medida que surgen nuevas

tecnologías, o tiene lugar algún tipo de heurística en los procesos de producción o distribución, eso se nota pronto en el reajuste del mercado de trabajo, con reasignación de puestos, volumen de contratación de fuerza laboral, etc. Recuérdese el hito de la década de 1880, con la 2^o *rev. industrial*, cuando tuvo lugar la desaparición de la mitad de los trabajos en el sector primario (por su mecanización), con grandes migraciones a las ciudades, dándose paso a nuevas profesiones en el *boom* del sector secundario y el despegue del sector terciario. También por entonces, fallece Marx (no así el marxismo, tan recurrente en las universidades, medios de comunicación y *think-tanks*, Sánchez-Bayón, 2019f), y comienza una nueva etapa socialista: el revisionismo o socialdemocracia (Bernstein, 1899, 1901a y b). Según la 2^o *internacional*, ya no es necesaria la revolución del proletariado, sino el ascenso político dentro del sistema democrático de partidos y sindicatos de clase, que logren políticas públicas tuitivas para los trabajadores y su bienestar. También, en dicho periodo se refunda el *Ku Klux Klan* (KKK),



ganando elecciones locales, con una medida estrella: el *salario mínimo interprofesional* (SMI), para evitar que los afroamericanos recién emancipados pudieran acceder a trabajos, en competencia desleal (al aceptar bajos sueldos), provocándose a la postre su gran migración a las ciudades del Norte y Medio Oeste. Dado el *pensamiento débil* (Sánchez-Bayón, 2017a. Valero et al, 2018), surgido durante las *guerras culturales* (1960-80) y generalizado tras la globalización, resulta urgente y necesario el aclarar ciertas falacias generalmente aceptadas sobre SMI: no mejora las condiciones laborales, sino que las empeora, pues su beneficiario final es para su impulsor (los poderes estatales), hoy llamados Sector público⁹. La experiencia de la

socialdemocracia escandinava (durante las citadas guerras culturales, y que pronto tuvieron que cambiar, para volver a crecer)¹⁰, probó que el SMI no beneficiaba al trabajador, sino al Estado de bienestar, al pretender una mayor financiación vía retenciones salariales –que no fue tal, y además causó una pérdida de poder adquisitivo al trabajador y, a la postre, un gran endeudamiento nacional, vid. supra-. Por ello, hoy dicha los países nórdicos no gravan tanto la generación de renta, como sí lo hacen al consumo (de modo que se estimule una cultura del ahorro, en vez del endeudamiento, como sí parecen seguir buena parte de los países mediterráneos, donde la economía de bienestar estatal está más anclada en su direccionismo y clientelismo).

Sirva la mención telegráfica (no exhaustiva, sólo ilustrativa) de algunas

⁹ Los poderes estatales en el s. XIX pasaron de la matriz mínima de poderes horizontales (Ejecutivo, Legislativo y Judicial), a descentralizados (tanto territorial como competencialmente), ampliándose sus administraciones de apoyo, hablándose así de Administraciones Públicas. A inicios del s. XX, de manera complementaria, surgieron novedosos poderes estatales transversales de vocación garantista (v.g. Tribunal Constitucional, Defensor del Pueblo). A mediados de siglo, hubo un cambio de terminología, para restar violencia y procurar una legitimidad de conocimiento (de *potestas* a *auctoritas*), por lo que empezó a hablarse de Instituciones públicas y a sus representantes como Autoridades públicas. Finalmente, con el éxito de EB, se ha terminado instaurando el concepto difuso del Sector Público: agencias estatales (v.g. meteorología), institutos (v.g. estadística), confederaciones (v.g. hidrográficas), corporaciones

(v.g. colegios profesionales), sociedades (v.g. consorcios energéticos y de transportes), etc. Sánchez-Bayón, 2016b y 2017b.

¹⁰ Así queda probado en las estadísticas de la OCDE y en índices internacionales, como *Doing Business* (DB) del Banco Mundial: los países nórdicos (Noruega, Suecia, Finlandia y Dinamarca) se hallan entre los 10 principales de dicho índice (y de otros como IDH-ONU, percepción de la corrupción de la Fundación Transparencia, etc.); *mutatis mutandis*, cabe predicarse igualmente para los anglosajones, en especial (dentro de la *Commonwealth of Nations*) los casos de UK, Canadá, Australia y Nueva Zelanda.



negatividades del SMI (Sánchez-Bayón, 2019g): en un mercado laboral libre (como supuestamente postula el art. 35 de la Constitución española de 1978), el salario se establece en el cruce de la oferta y demanda (como precio de equilibrio); sin embargo, en un mercado regulado y con SMI, la oferta se contrae (hay menos contratación, al ser más cara y decrecer la utilidad marginal). De tal manera, la mano de obra no cualificada se vuelve un lastre (por suponer un coste fijo muy alto, en relación a su baja productividad), de ahí su sustitución por robótica y programación (como ya viene pasando en vigilantes de parkings, cajeros de supermercados y grandes superficies, camareros de franquicias de restauración, etc.). Con SMI se levanta una barrera legal de acceso a nuevos trabajadores (jóvenes, inmigrantes, etc.), incluso para aquellos en proceso de reconversión (mayores, parados de larga duración, etc.), debido a los altos costes fijos de Seguridad Social, IRPF, et al. Más aun, con SMI se reduce el poder adquisitivo de todos: el trabajador no cualificado vive un espejismo, al creer que gana más, cuando en realidad pierde las ayudas

por bajos ingresos (v.g. becas escolares, ayudas al transporte), las exenciones fiscales (v.g. no tributación de IRPF), y para colmo su dinero vale menos (por el efecto inflacionario, vid. supra). También se perjudica al trabajo cualificado, al ver recortada la parte variable de su salario (v.g. *bonus*), que es de donde se detrae para compensar la subida de SMI. Incluso, a medio plazo, el Sector público (impulsor de la subida de SMI), termina comprobando que no se alcanza la cuota de recaudación prevista (al disminuir la contratación y aumentar los despidos), de modo que para mantener tal gasto público no productivo asumido, se recurre a un aumento del déficit (que desajusta el presupuesto, para poder terminar el año fiscal) y un mayor endeudamiento (para abonar las prestaciones y subsidios por desempleo, las prejubilaciones, las ayudas sociales, etc.). El empobrecimiento y dependencia al que conduce el aumento de SMI, dado su efecto inflacionario, no sólo se observa en los trabajadores por cuenta ajena, sino que también se transfiere (por otra falacia, como es la igualitarista) a los



trabajadores autónomos¹¹ –eso sí, no igualados en derechos- y pensionistas –dicho sea de paso, su sistema urge de un tránsito inmediato generalizado de reparto a capitalización-. Resulta que, lo que se presentaba como una mejora, en realidad constituye una precarización expansiva, ya que el SMI se vuelve el salario medio interprofesional: el *mileurismo* – denominación acuñada en España para quienes tiene un salario mensual de 1000 euros (normalmente jóvenes y aquellos con poca cualificación)-, se manifiesta como la realidad dominante (amén de la economía sumergida), solo que valiendo menos. Téngase en cuenta que, dada la subida impuesta de SMI (sin sustento en la mejora de la productividad), la misma se repercute a

los precios de los bienes y servicios, además de aumentarse así la presión fiscal (sobre la burbuja generada); al resultar insostenible un escenario así, por recortes laborales y caída de la recaudación, se incurre entonces en un mayor déficit y deuda para intentar cubrirlo, de tal suerte, al final se repercute todo ello a las siguientes generaciones, que no sólo serán las pagadoras, sino que se habrá consumido parte de la riqueza que les correspondía –de ahí la paradoja de la mayor cualificación con un menor nivel de vida). Baste recordar coyunturas pretéritas, como la española, de huelgas generales y disturbios sociales, que finalmente pudieron resolverse vía los *Pactos de la Moncloa* de hace cuarenta años (la subida indiscriminada de salarios disparó la inflación a un 27%: de ganar miles de pesetas se pasó a cientos de miles, pero igualmente ocurrió en el resto de precios, por lo que el poder adquisitivo se desplomó, siendo necesaria una regulación rígida, para evitar descontroles pasados, pero ello redujo la productividad, además de fijar un techo de cristal a la riqueza).

¹¹ En una interpretación perversa del sistema –y sin suficiente respaldo legislativo (en todo caso, vía instrumentos asimilados, como los decretos-leyes, con déficits de legitimidad y validez)-, se obliga a los autónomos a aportar unas cotizaciones más elevadas, con mayores retenciones fiscales, como si hubiera un incremento de su salario; en realidad, se están inflando sus costes, reduciéndose su escaso margen de beneficio –y eso dando por sentada la ficción de que siempre ha de ganarse, cuando lo habitual es tener algún trimestre negativo, a compensar luego-. Otro error interesado es identificar al autónomo con el profesional liberal no colegiado, junto con el industrial y el comercial, pese a que en realidad dicha categoría comprende a otros muchos colectivos, más vulnerables aún, como son los agricultores, ganaderos, trabajadores de servicio doméstico y de cuidados, etc.



5. Conclusiones

En este estudio se ha pedido atender al auge y declive de EBE y su modelo laboral de RH, además de adentrarse en las novedades de ED y su modelo de desarrollo del talento. Pese a la resistencia de los detractores de ED, respecto de los cambios en curso y el impacto laboral de las tecnologías móviles (a modo de *neoluditas*, culpando a ED de la precarización), en realidad la transición está teniendo lugar y el origen del problema es otro: la caducidad y descomposición de EBE (ya iniciada en los años 70, aunque se ha mantenido artificialmente vía académica gracias a los autores de síntesis neoclásica).

Resulta que, con la 2ª rev. industrial y el despertar del capitalismo industrial masivo, se requirió de una gran volumen de factor trabajo homogéneo, de corte técnico-replicante, a anclar en la cadena de producción. Tal planteamiento se trató de trasplantar en los años 60, con el *boom* del capitalismo desarrollado, causándose un fallo sistémico, por el rechazo de las condiciones de trabajo para el sector servicios. Ahora bien, el efecto *Ricardo-Hayek* (de

sobreinversiones causantes de la sustitución de factor trabajo por capital, máxime en la línea de producción más próxima al consumo y de menor valor añadido), no se hizo notar dicho efecto hasta la década siguiente, dándose paso a una serie de burbujas y recesiones constantes en EBE (retroalimentadas artificialmente vía políticas monetarias laxas, para una liquidez abundante y barata, intensificándose tras la globalización). Así se entiende que las crisis sean cada vez mayores. En consecuencia, ni ED ni las tecnologías móviles son el problema, sino la solución ante tanta inestabilidad y precarización, pues libera mano de obra para reubicarla como colaboradores talentosos en estadios más alejados del consumo, mejor remunerados y con mayor nivel de satisfacción.

Con respecto a la crisis de COVID19 y su impacto, se ha acelerado la transición digital de las relaciones laborales. Con ED, sólo serán trabajadores (asalariados por cuenta ajena), los pocos que desconozcan su talento, por lo que no pueden reconvertirse en colaboradores. Los auténticos colaboradores son los



knowmads (quienes se transformarán a la postre), pues lo *freeriders* están llamados a desaparecer también, por lo que no conviene adoptar políticas económicas proteccionistas en dicho sentido, tales como el SMI. Algo así sólo retrasa la transformación de los *knowmads* y la extinción de los *freeriders*, volviéndose agónico y traumático el proceso.

En definitiva, una medida proteccionista (*ergo* desglobalizadora), como es el SMI, resulta una herramienta económica peligrosa (especialmente en manos populistas y con discursos de *pensamiento débil*), pues genera falsas expectativas de crecimiento (por aumento de masa monetaria y estímulo del consumo), que en realidad se realiza en un aumento de la inflación y de la fiscalización, así como un malbaratamiento del dinero (como denunciaron ya los escolásticos Molina y Mariana de la Escuela de Salamanca, calificando el bastardeo de la moneda como el impuesto a los pobres, Schumpeter, 1954). A continuación, a modo de recapitulación, permítase esbozar una síntesis mínima del efecto domino, que tiene el empleo de la

subida indiscriminada del SMI, al darse lugar a un deterioro político-jurídico y económico-social en cascada: una de las primeras consecuencias es el aumento de la inflación (por subida generalizada de precios, con pérdida de poder adquisitivo), provocándose un desajuste del IPC (confirmándose dicha pérdida de poder adquisitivo); también, para compensar, se produce una mayor presión fiscal, cuya recaudación cae a medio plazo, por el *efecto Laffer* (al aumentarse los costes laborales, se reduce su oferta, por lo que hay menos posibilidad de gravar, por mucho que se suban los impuestos –moviéndose la economía de lo formal a lo informal-); otro efecto es el del levantamiento de barreras artificiales para los actores económicos, en especial, para quien venía a beneficiar (trabajadores poco cualificados y sin aportación de valor), pues el aumento de los costes fijos de factores no-productivos sirve de incentivo para su sustitución vía robotización y digitalización (por lo que tras la ilusión de la subida salarial, su poder adquisitivo se pierde con la retirada de ayudas y el aumento de la presión fiscal, hasta que finalmente llegan los despidos, ya que es más



barato y sostenible su sustitución por máquinas y programas); ante la distorsión de mercados ocasionada, el Sector público pretende compensar los reajustes (conforme a su supuesta labor redistributiva, Keynes, 1936), pero para ello ha de incumplir con el presupuesto, aumentándose el déficit, para poder así romper el techo de gasto, fomentándose el mismo (eso sí, no el productivo, como son las inversiones y el fomento, ni siquiera el corriente, sino las ayudas, acrecentándose la dependencia y las redes clientelares); todo ello, en realidad, más que proteger la economía, la lastra (acentuando y prolongando la tendencia del ciclo bajista, además de consumir la riqueza de las siguientes generaciones, vía un mayor endeudamiento y reducción de bienestar). Al final, no sólo se ha causado una pérdida generalizada de poder adquisitivo y un mayor endeudamiento de la sociedad (extendiéndose intergeneracionalmente), sino que además se ha vuelto el trabajo una suerte de bien altamente gravado y escaso (dado el desempleo, prejubilaciones, informalidad o

economía sumergida, etc., siendo sustituido por robótica y programación). Así que el SMI, aumentado de manera indiscriminada, a corto plazo (en un par de trimestres, según lo abierta que sea la economía) puede parecer que beneficia al trabajador, pero a medio plazo (pasado un año), sólo habrá ganado el Sector público (al recaudar un poquito más y disponer de las ayudas que ya no han entregado en el corto plazo previo), para terminar disparándose los precios, la destrucción de empleo y el aumento exponencial del gasto, como efecto resultante de pinchar la burbuja provocada (v.g. Rep. Weimar en años 30, Rep. Cuba desde años 60, Rep. Camboya en años 70, Rep. Argentina en 1989-90 y desde 2001, Rep. Venezuela desde 1999). Ni aun siendo un gran experto macroeconómico se llega a dominar el uso correcto del SMI como herramienta cortoplacista, para enfriar o calentar la economía, influyéndose en el consumo -rara vez sale bien la *jugada de alquimista* y, en cambio, sí se causa *confusión de confusiones*-. Lo que es seguro, es que el SMI, se sigue presentando -de manera anacrónica- como uno de los



logros de EBE, cuando en realidad está llamado a ser uno de sus sepultureros (por el populismo económico que pondrá fin a la ya de por sí caduca EBE). Afortunadamente, en ED (al menos, en su *fase gig* actual, con ECC, EA y EN), no tiene cabida el SMI, pues la facturación dependerá del talento de cada cual (y no de título alguno o antigüedad acumulada). Mientras se produce la transición de EBE a ED (en el plazo mundialmente dado, como es H2030), ¿tiene sentido un SMI generalizado y uniformizante? El SMI, los convenios sectoriales, etc., resultan herramientas de EBE de los años 60, en la que se tendía a la uniformidad y se expulsaba del sistema todo aquello que resultara diferente y disruptivo (pasando hoy lo contrario, v.g. modelo GAFA: Google., Amazon, Facebook & Apple). En economías más competitivas (y adaptativas), como la estadounidense, poco a poco va desapareciendo el abanico de SMIs (según sector y territorio), resultando algo orientativo y residual. Así pasa también en los países nórdicos y helvéticos (Suiza, Italia y Austria), donde no existe el SMI, sino salarios más altos según productividad.

En definitiva, el SMI puede considerarse una idea cargada de buenas intenciones, aunque ha resultado a la postre una mala práctica, pues su incremento generalizado, sin base real y sólo regulatoria, únicamente ha supuesto un desestabilizador económico de efectos multiplicadores nocivos, con un buen número de trabas a la actividad económica y repleto de costes ocultos (en su mayoría, externalidades negativas): al final, no sólo pierden los asalariados poco cualificados (a quienes se pretendía beneficiar), sino que todos pierden (algo lógico, sobre todo para los defensores de EBE -y detractores de ED-, que entienden la economía como un *juego de suma cero*, por lo que se crea una burbuja para luego reventarla y socializar los costes). El problema añadido es que impide también el avance de las nuevas relaciones laborales con la transición digital, reduciéndose con mucho el factor productivo correspondiente (al destruirse las nuevas oportunidades laborales).

En este texto sólo se ha planteado la punta del iceberg, pues entre las medidas de EBE siguientes a



implementar, dada la rigidez introducida por el SMI en el mercado de trabajo, se prevé la compensación vía el recurso del ingreso o renta vital, la contratación pública, etc.; pero todo ello, ya será objeto de estudio de otras publicaciones.

Antes de terminar este estudio, pero que cada cual pueda seguir valorando el resto de medidas de EBE que acelerarán su extinción, se invita a recordar un principio de Derecho y Economía (o Análisis económico para juristas): el error de los juristas es pensar que el Ordenamiento sale gratis, teniendo un coste cero (pese a que crea barreras artificiales, altos costes de información y cumplimiento, más desincentivos por temor a la sanción y/o gravamen); y por su parte, los economistas creen que el Derecho es una constante, de tipo *ceteribus paribus* (cuando está cambiando constantemente). Olvidar este principio relacional es condenar a los más desfavorecidos a permanecer en una condición de riesgo y precariedad (pasando de la formalidad a la informalidad). De tal suerte, conviene que la economía deje dar prioridad a la equidad sobre la eficiencia, para alejar

así las tentaciones de discrecionalidad (y uso alternativo del derecho), y recuperar con ello la senda la ganancia para cada uno y el conjunto social, gracias a principios claros y generales, más instituciones sólidas y estables.

Referencias

- Amagasa, T., et al. (2005). Karojisatsu in Japan. *Journal of Occupational Health*, 47(2), 157–157.
- Andreu, A., et al. (2019). Claves de Administración y Dirección de Empresas en la Posglobalización. Madrid: Delta Publicaciones.
- Bagus, P.; Peña-Ramos, J.A.; Sánchez-Bayón, A. (2021). COVID-19 and the Political Economy of Mass Hysteria. *Int. J. Environ. Res. Public Health*, 18(4), 1376; <https://doi.org/10.3390/ijerph18041376>
- Bernstein, E. (1899). Die Voraussetzungen des Sozialismus und die Aufgaben der Sozialdemokratie, Stuttgart: Dietz.
- Bernstein, E. (1901). Zur Geschichte und Theorie des Socialismus gesammelte Abhandlungen, Berlin: Akademischer Verlag für soziale Wissenschaften.
- Bernstein, E. (1901). Zur Theorie des Lohngesetzes und Verwandtes. Probleme des Socialismus.



- Socialistische Controversen, Berlin: Dümmler.
- Caravaggio, L. (2016). Economía y felicidad, *Estudios Económicos*, 67, 97-118.
- De la Vega, J. (1688). Confusión de confusiones (Taller de Castro: Ámsterdam, 1688; reed. y trad., vid. Madrid, Soc. Estudios y Publicaciones, 1958).
- Díaz-Fonseca, M., et al. (2012). Las empresas sociales en España, *GEZKI*, 8, 143-64.
- Dupont, L. (2019). Agile innovation, *Journal of Innovation Economics & Management*, 28, 1-5.
- Fayol, H. (1930). *Industrial and General Administration*. New York: Pitman.
- Feuer, D., Lee, C. (1988). The kaizen connection. *Training*, 25(5), 23.
- Frank, R. (2014). Karoshi. *Sherwood Park News*, 24, 24.
- Gronning, T. (1997). *The emergence and institutionalization of toyotism. Economic and Industrial Democracy*, 18(3), 423-55.
- Guterres, A. (2020). UN Secretariat Message (URL: <https://www.un.org/sg/en/content/sg/declarations-and-messages>; consultado: feb. 2020).
- Hayek, F. (1952). *The sensory order*. Chicago: University of Chicago.
- Keynes, J.M. (1936). *The General Theory of Employment, Interest and Money*. London: Macmillan.
- Lindbeck, A. (1971). *The Political Economy of the New Left*. New York: Harper.
- Manzanero, D., et al. (2014). *Philosophical challenges of plurality in a global World*. Cambridge: Cambridge Scholars Pub.
- Mayo, E. (1924). Revery and industrial fatigue. *Journal of Personnel Research*, 3, 273-81.
- Meadows, D. et al. (1972). *The limits to growth*. New York: Universe Books.
- Menger, C. (1871). *Principios de Economía Política* (trad.). Madrid: Unión Editorial.
- Moravec J.W. (2013). Knowmad society. *On the horizon*, 21(2), 79-83.
- Navajas, V., et al. (2016). *Inmigración y emprendimiento en la globalización*. Madrid: Delta.
- Pigou, A. (1920): *The Economics of Welfare*. London: Macmillan.
- Pérez-Huertas, J., et al. (2013). *Nuevas aportaciones en Teoría económica y empresarial*, Torre de los Lujanes, 69, 127-51.
- Ricardo, D. (1817). *On the Principles of Political Economy and Taxation*, London: John Murray.
- Rifkin, J. (2000). *The Age of Access*. New York: Putman.
- Rojas, M. (2014). *El estudio científico de la felicidad*. México DF: FCE.



- Rosenthal, B., et al. (2012). Hikikomori. *International Journal of Mental Health*, 41(4): 82–95.
- Sánchez-Bayón, A. (2016a). Problemas y retos para alcanzar la sociedad del conocimiento. Madrid: Delta.
- Sánchez-Bayón, A. (2016b). Derecho Público General. Madrid: Delta.
- Sánchez-Bayón, A. (2017a). Revelaciones conceptuales y lingüísticas de la posglobalización, *Carthaginensia*, 33(64), 411-58.
- Sánchez-Bayón, A. (2017b). *Lecturas fundamentales de Derecho Político y Constitucional*. Porto: Sindéresis.
- Sánchez-Bayón, A. (2018). Balance de la Sociología tras la globalización. *Eduser*, 10, 49-68.
- Sánchez-Bayón, A. (2019a). Problemas convergentes de derecho, economía y sociología en la posglobalización, *Derecho y Cambio Social*, 57, 12-41.
- Sánchez-Bayón, A. (2019b). Transición a economía gig, *Encuentros multidisciplinares*, 21(62), 1-19.
- Sánchez-Bayón, A. (2019c). Claves de Derecho de Empresa, *Derecho y Cambio Social*, 58, 448-66.
- Sánchez-Bayón, A. (2019d). Del fin de recursos humanos a la emergencia del talento, *Lan Harremanak*, 42, 178-96.
- Sánchez-Bayón, A. (2019e). Una historia crítica de sociología del trabajo y de las organizaciones, *Miscelánea Comillas*, 77(151), 431-51.
- Sánchez-Bayón, A. (2019f). *Sociología de la identidad estadounidense*. Porto: Sindéresis.
- Sánchez-Bayón, A. (2019g). Estudio de políticas económicas que aceleran la extinción del Estado de bienestar estatal. *Derecho y Cambio Social*, 60, 593-605.
- Sánchez-Bayón, A. (2020a). Renovación del pensamiento económico-empresarial tras la globalización: *Talentism & Happiness Economics*, *Bajo Palabra*, 24, 293-318.
- Sánchez-Bayón, A. (2020b). Una Historia de RR.HH. y su transformación digital: Del fordismo al talentismo y la gestión de la felicidad, *Rev. Asociación Española de Especialistas de Medicina del Trabajo*, 29(3): 198-214
- Sánchez-Bayón, A., Trincado, E. (2020). Business and labour culture changes in digital paradigm, *Cogito. Multidisciplinary Research Journal*, XII(3): 225-243.
- Sánchez-Bayón, A., Trincado, E. (2021). Spanish Business Schools paradox and the accreditation system expiry, *Revista Galega de Economía* 30(2): 1-18. DOI: <https://doi.org/10.15304/rge.30.2.6926>.
- Sánchez-Bayón, A., Campos, G., Fuente, C. (2018). Plan de acción frente al consumismo global de la Nueva Economía, *Empresa y*



- Humanismo, XXI(1): 69-93. DOI: 10.15581/015.XXI.1.69-93.
- Sánchez-Bayón, A., Rávina, R., Bayardo, L. (2020). The Spanish B-Schools trouble in digital economy, *JEE*, 23(5), 1-8.
- Schor, J. (2016). Debating the sharing economy. *Journal of self-governance and management economics*, 4(3), 7-22.
- Seligman, M. (2002). *Authentic happiness*. New York: Free Press.
- Seligman, M. (2011). *Flourish*. New York: Free Press.
- Sennett, R. (1998). *The Corrosion of Character*. New York: Norton.
- Schumpeter, J.A. (1954). *Historia del análisis económico* (trad.). Barcelona: Ariel.
- Valero, J., Sánchez-Bayón, A. (2018). *Balance de la globalización y teoría social de la posglobalización*, Madrid: Dykinson.
- VV.AA. (1971). *Tras la fachada de las teorías burguesas* (trad.). Moscú: Ed. Progreso.
- VV.AA. (1981). *Keynes en Harvard*. Buenos Aires: Centro Estudios sobre la Libertad.
- VV.AA. (2020). *World Economic Outlook: the great lockdown*. Washington DC: IMF.
- Womack, J., Jones, D., Roos, D. (1990). *The machine that changed the World: the story of lean production*. New York: Free Press.
- Womack, J., Jones, D. (2003). *Lean thinking: banish waste and create wealth in your corporation*. New York: Free Press.
- Womack, J., Jones, D. (2014). *Lean solutions: How companies and customers can create value and wealth together*. New York: Free Press.
- Wright Mills, C. (1951). *White collar*. New York: Oxford University Press.