

Opinión

Lo que puede hacer la ley laboral para aumentar la productividad

kioskoymas#comunicacion@confcuadros.com

kioskoymas#comunicacion@confcuadros.com

Por Jesús Lahera. Se deben potenciar fórmulas frecuentes en otros países, como la participación de los trabajadores en los beneficios empresariales

Catedrático de Derecho del Trabajo en la Universidad Complutense, investigador de Fedea y consultor de Abdón Pedrajas Littler

Los datos macroeconómicos de crecimiento, empleo, ocupación laboral y contratación indefinida muestran una tendencia positiva, una vez superada la dificultad de la pandemia. Pero persiste una menor productividad respecto a la media europea, generalizada, además, en todos los sectores. La brecha de productividad de España respecto a la media europea se ha ampliado 14 puntos en 2023, y en términos de PIB por hora trabajada es notablemente inferior a la media de la eurozona. Contrasta, en estos análisis, el elevado número de horas trabajadas por empleado, superior a la media europea, con esta menor productividad que se refleja, igualmente, en salarios más bajos.

El problema de la baja productividad en España tiene muchos factores que los economistas identifican en los desajustes entre el sistema educativo y productivo, la poca inversión en I+D de las empresas, la todavía escasa digitalización empresarial, la elevada presencia de pequeñas empresas, y el marco institucional regulador que dificulta la competencia, la unidad de mercado y el crecimiento económico. El remedio de esta patología, en consecuencia, debe incidir en todos estos factores complejos de contenido educativo, económico, industrial y regulador, con la inestimable ayuda de los fondos europeos en esta dirección.

En este contexto, cabe plantearse, desde el análisis jurídico, qué puede hacer la ley laboral para incrementar la productividad, en conexión con estas políticas multifactoriales, lo que terminará teniendo efectos positivos en mejores salarios de los trabajadores.

De inicio, la generalización de la contratación indefinida, en el sector privado, que ha conseguido la reforma laboral, en convergencia ya con la media europea, sienta mejores bases para la mejora de la productividad. El contrato de trabajo indefinido es el idóneo para lograr este objetivo, pues permite inversiones en capital humano y retención de talento, con incentivos económicos, frente a las debilidades de un modelo temporal. No es la herramienta mágica, en sus distintas modalidades, que evite la rotación de trabajadores o una temporalidad empírica, pero sí el punto de partida para lograr este objetivo en el medio y largo plazo. Se debe consolidar el paradigma



Dos trabajadoras en la fábrica de Juguetes de Injusa, Alicante. GETTY IMAGES



Es necesario profundizar en reformas que vinculen el tiempo de trabajo y los salarios con la productividad

contractual indefinido con una mayor certidumbre empresarial en las causas extintivas que evite válvulas de escape de una temporalidad real, como el abuso de los pactos de prueba o una duración insignificante del contrato.

A partir de esta idea, resulta clave integrar a la negociación colectiva en los objetivos del incremento de la productividad. Es necesario profundizar en reformas que vinculen el tiempo de trabajo y los salarios con la productividad, mediante fórmulas de desarrollo en la negociación colectiva, y que potencien, entre nosotros, lo que es frecuente

en otros países europeos, la participación en beneficios empresariales de los trabajadores, lo que genera indudables incentivos económicos positivos para ambas partes. Es imprescindible introducir estímulos a la firma de acuerdos sectoriales estatales, que propician la unidad de mercado, sin riesgos de dispersión territorial desordenada, y articular fórmulas de control judicial de cláusulas convencionales contrarias a la libre competencia con impugnaciones de oficio desde el organismo regulador.

La ley laboral debe ser proactiva, no reactiva, con el cambio tecnológico y digital que propicia aumentos de productividad. No se debe legislar en contra de estas transformaciones y la atención a los derechos digitales de los trabajadores es perfectamente compatible con el incentivo a estas necesarias inversiones de las empresas, sin miedo a repercusiones en un empleo que continuamente se reestructura y transforma. La flexibilidad empresarial es esencial en estos contextos y se debe regular mejor la prestación de servicios en plataformas digitales sin dinámicas destructivas donde pierden todos.

La ley laboral no debe frenar el crecimiento del tamaño de las empresas, que es un factor que acompaña este objetivo. Es una cuestión compleja, porque se suele demandar una mayor singularidad laboral de la pequeña empresa, que puede incentivar lo contrario. Sería conveniente, al menos, regular las relaciones laborales en los grupos de empresa con espacios sindicales y de organización eficiente productiva, propiciando esta vía de crecimiento.

La integración de la recualificación constante profesional en la estructura jurídica del contrato de trabajo es fundamental, con una modernización del sistema de formación en el empleo, al igual que las políticas de prevención de nuevos riesgos psicosociales o de reducción del absentismo laboral. La implantación de un modelo de conciliación familiar dirigido a la adaptación del tiempo de trabajo, y no a jornadas reducidas, con incentivos a guarderías de empresa, es otra dimensión esencial.

En definitiva, la ley laboral, por sí sola, no puede mejorar la productividad, y con ello los salarios, pero sí puede unirse, junto a otras políticas, a este objetivo, que es prioritario en nuestra economía y en el mercado de trabajo.