



PRODUCTIVIDAD Y MERCADO DE TRABAJO EN ESPAÑA

PROPUESTAS DE MEJORA DE LA PRODUCTIVIDAD A TRAVÉS DEL MERCADO LABORAL



DE LA ROSA PÉREZ, DANIEL Y JIMÉNEZ PÉREZ, HELENA

Tutorizado por Juan José Díaz Hernández.

Área de Fundamentos del Análisis Económico.

Grado de Administración y Dirección de Empresas. Facultad de
Economía, Empresa y Turismo. Universidad de La Laguna

Curso 2020-2021. Convocatoria de julio.

RESUMEN

El objetivo del trabajo se fundamenta en la elaboración de propuestas propias como posibles vías de mejora de la productividad española a través del mercado laboral. Ello después de llevar a cabo una revisión teórica y empírica, tomando como nexo entre ambos la importancia del sistema de incentivos a la motivación del factor trabajo y el capital humano.

Para desarrollarlo, se ha acudido al estudio de numerosas obras de autores clásicos y contemporáneos, así como de diversas fuentes de datos, que han servido de fundamento principal para el desarrollo de las ideas propuestas, previa interpretación.

De este modo se ha concluido que, en términos comparativos, la productividad española presenta una evolución deficiente con respecto a las economías del entorno; de igual forma que el mercado laboral, que se encuentra fuertemente debilitado. Siendo el sistema de incentivos al trabajo, la motivación y el capital humano factores determinantes en ambas variables, las propuestas de acción giran en torno a la mejora de la productividad y las condiciones laborales del factor humano.

En este sentido, las medidas que hemos propuesto consisten en la reducción de la jornada, la aplicación de determinadas técnicas de recursos humanos (como la flexibilización o la formación), la implantación de la mochila austriaca y las propuestas basadas en la Teoría de los Salarios Eficientes. Dichas medidas apuestan por los incentivos y la motivación de los trabajadores como mecanismos de impulso de la productividad, a través de elementos como el salario, la movilidad, la conciliación o la formación.

Palabras clave: productividad, mercado de trabajo, sistema de incentivos y capital humano

Keywords: productivity, labour market, incentive system and human capital

ABSTRACT

This project's purpose is to realize a series of own proposals as possible ways to improve Spanish productivity through the labor market. A large group of theoretical and empirical studies have been reviewed before it, taking as a link between the two variables the importance of the motivation's incentive system of the human factor and the human capital. The studies mentioned above, in addition to several data sources, have worked as the main basis for the development of the proposed ideas, after their interpretation.

In this way it has been concluded that the Spanish productivity presents a deficient evolution compared to the surrounding economies; as well as the labour market, which is severely weakened. Therefore, the action proposals revolve around improving the productivity and working conditions of human factor, as they are determining factors. The measures we have proposed support the reduction of working hours, the application of certain human resources techniques (such as flexibility or education), the implementation of the Austrian backpack and proposals based on the Theory of Efficient Wages. These get behind the incentives and the motivation of workers as mechanisms to boost productivity, through elements such as salary, mobility, conciliation or education.

Índice de contenidos

RESUMEN	1
ABSTRACT	1
INTRODUCCIÓN	3
1. LA PRODUCTIVIDAD. DESCOMPOSICIÓN Y EVOLUCIÓN.....	4
1.1. DETERMINANTES DE LA PRODUCTIVIDAD	6
1.2. EVOLUCIÓN DE LA PRODUCTIVIDAD EN ESPAÑA. COMPONENTES CÍCLICOS Y ESTRUCTURALES	8
2. CARACTERIZACIÓN DEL MERCADO LABORAL EN ESPAÑA.....	12
2.1 DUALIDAD DEL MERCADO LABORAL	14
2.2 ABSENTISMO LABORAL	16
2.3 SOBRECUALIFICACIÓN EN ESPAÑA	18
3. ALGUNAS PROPUESTAS DE ACCIÓN SOBRE LA PRODUCTIVIDAD	19
3.1 JORNADA REDUCIDA	19
3.2 TÉCNICAS DE RECURSOS HUMANOS	25
3.2.1 Flexibilización Laboral	26
3.2.2 Formación del Capital Humano	27
3.3 MOCHILA AUSTRIACA	29
3.4 TEORÍA DE LOS SALARIOS EFICIENTES.....	33
CONCLUSIONES	36
BIBLIOGRAFÍA	38

Índice de tablas, cuadros, figuras, y gráficos

Gráfico 1. Variación mensual del paro en España (2014-2021).....	13
Gráfico 2. Salarios por tipo de contrato (2008-2019)	15
Gráfico 3. Absentismo laboral en España (2018-2019).....	17
Gráfico 4. Ocupados subempleados por nivel de formación (2014-2021)	19

INTRODUCCIÓN

El objetivo de este trabajo es encontrar una vía de acción a través de la cual mejorar las condiciones de productividad en España y, en base a lo relatado en capítulos posteriores, se ha optado por la propuesta de medidas articuladas desde el Mercado de Trabajo que afectan directamente al sistema de incentivos del trabajo y al capital humano.

Ya a mediados del siglo XX, autores como Mincer (1958), Schultz (1960) o Becker (1964), insistían en la relevancia del factor trabajo en las empresas como capital valioso y distintivo; a la vez que se probaba la relación positiva entre su productividad, la competitividad organizacional y el desarrollo (Schultz, 1960; Alba, 1993; Leivar, 2017). En este sentido, y atendiendo al continuo desarrollo de estudios empíricos en estas líneas, el efecto a nivel microeconómico que tendrían las propuestas a considerar podría generar efectos macroeconómicos que afectarían a elementos estructurales clave del sistema español, como lo son: el tejido empresarial, el cambio tecnológico, la especialización productiva o la dualidad contractual. Las empresas podrían optar, a través de las mejoras en productividad, a mayores y mejores condiciones de expansión y apertura al exterior.

Por otra parte, siendo España un país especializado en el sector servicios y estando este sector productivo tan íntimamente relacionado con el capital humano, mejoras de productividad en empresas de estas características podrían dotar de mejoras de productividad al conjunto del sector, así como al conjunto de la economía. Todo ello, acompañado de un proceso y de medidas auxiliares que propongan la diversificación del tejido empresarial y la absorción de la mano de obra especializada en actividades de naturaleza más productiva.

Finalmente, y desde una perspectiva más puramente teórica, el capital humano se enmarca como uno de los principales condicionantes de la productividad del trabajo -además de otros como el progreso tecnológico, los incentivos a la motivación o la normativa legal y contractual-, siendo a su vez un factor del crecimiento económico a largo plazo. Ello establece como primordial, la acción de las administraciones como elemento regulador del Mercado Laboral y, por tanto, de las condiciones en las que se desenvuelve el factor trabajo.

En este sentido, y a través del estudio de numerosos informes y autores, hemos podido proponer posibles vías de actuación que favorezcan las condiciones del mercado laboral que afectan a la productividad.

En el desarrollo del primer capítulo de este trabajo se encontrará un análisis pormenorizado de la productividad y su descomposición, así como un breve repaso por su evolución y sus condicionantes en las últimas décadas. En el segundo capítulo, una revisión de los principales hechos estilizados del mercado laboral español actual, además de sus particularidades con respecto al resto de Europa. Por último, en el tercer capítulo, se propondrán una serie de medidas articuladas desde el mercado laboral que tomen como eje la motivación y el capital humano, y cuyo objetivo sea la mejora de la productividad.

1. LA PRODUCTIVIDAD. DESCOMPOSICIÓN Y EVOLUCIÓN.

En este capítulo se procederá al desarrollo del concepto de la productividad, así como a la definición de los factores que la determinan en gran medida. También se hará un breve recorrido por su evolución a lo largo de los últimos años en España, atendiendo a las características estructurales y coyunturales del entorno que pudieron influir en su desarrollo.

La productividad es una medida indicadora del rendimiento de los factores productivos, es decir, la relación entre los productos obtenidos y los factores productivos empleados en su obtención (Martínez, 2020). Una de las formas más habituales de medir la productividad consiste en la utilización de números índices, comparando el nivel de producción con la cantidad empleada de trabajo. Sin embargo, este es un índice de productividad “parcial” en el sentido de que ignora la contribución de otros factores involucrados en el proceso productivo. Este problema se ha intentado superar a través del concepto de Productividad Total de los Factores (PTF), el cual se puede definir como el cociente entre una medida agregada de outputs (Y) y una medida agregada de inputs (X) (Álvarez y Orea, 1995).

La importancia de su análisis radica en su implicación en los procesos de crecimiento económico de los países, como fuente de competitividad y ventaja competitiva a largo plazo. Existe un amplio consenso en torno a la definición de crecimiento económico y sobre los indicadores necesarios para medirlo. “Cuando hablamos de crecimiento económico hacemos referencia al crecimiento de la producción de bienes y servicios en un país o región en comparación con un periodo anterior, normalmente de un año. La producción se mide en este caso en términos de Producto Interior Bruto” (Padrón, 2019). Sin embargo, y especialmente en el análisis de los países subdesarrollados, numerosos autores como Seers o Kuznets han observado que el aumento en la producción de bienes y servicios no se corresponde necesariamente con mejoras en el bienestar de las poblaciones (debido, por ejemplo, a la desigual distribución de los frutos de dicho crecimiento). Por tanto, podemos concluir que, si bien es cierto que el crecimiento es un elemento importante del desarrollo, podría no existir un vínculo automático entre crecimiento económico y desarrollo. Para que el crecimiento económico se traduzca en desarrollo es imprescindible un buen aprovechamiento de este, de tal forma que revierta sobre el bienestar de la población.

Dejando a un lado este último matiz para atender de forma más específica el concepto de crecimiento económico, cabe centrarse en las fuentes que lo determinan con el objetivo de contextualizar la relevancia de la productividad. En este sentido, conviene subrayar que nuestro interés se centra, fundamentalmente, en las fuentes del crecimiento económico a largo plazo, que establecen su evolución en torno a componentes tendenciales o estructurales más que en los componentes cíclicos o coyunturales. En base a lo descrito por Padrón (2019), una forma sencilla de aproximarse a la identificación de algunas de las fuentes del crecimiento a largo plazo más importantes consiste en partir de la siguiente identidad:

$$PIB_{pc} = \frac{PIB}{Pob} * \frac{L}{L} = \frac{PIB}{L} * \frac{L}{Pob} = A_L * TE \quad (1)$$

donde el Producto Interior Bruto per cápita (PIB_{pc}) se ha expresado como producto de dos factores: la tasa de empleo o empleo per cápita (TE), y la productividad aparente del factor trabajo (A_L).

Esta identidad refleja que el avance en el volumen de producción (crecimiento económico, $\Delta\%PIB$) puede obtenerse aumentando la proporción de la población que realiza tareas productivas ($\Delta\%TE$), y/o consiguiendo mejoras en los niveles de productividad con los que opera el factor trabajo ($\Delta\%A_L$).

La dinámica de la tasa de empleo depende, a su vez, de tres factores: de la tasa de actividad (TA), de la tasa de ocupación (TO) y de lo que en ocasiones se conoce como factor demográfico (FD). Por su parte, la productividad aparente del factor trabajo (A_L) también puede descomponerse en dos factores: el grado de capitalización (K_L) -dependiente de la población ocupada (L)- y el rendimiento global de la economía, también conocido como productividad total de los factores (PTF). Por tanto, incorporando todos estos componentes, la identidad se presenta tal que así:

$$\Delta\%PIB_{pc} \cong \Delta\%PTF + \Delta\%K_L^\alpha + \Delta\%TA + \Delta\%TO + \Delta\%FD \quad (2)$$

Dicha relación contable indica que el crecimiento económico ($\Delta\%PIB_{pc}$) depende de cómo evolucionen la estructura por edades de la población ($\Delta\%FD$), la tasa de ocupación ($\Delta\%TO$), la tasa de actividad ($\Delta\%TA$), las mejoras en el grado de capitalización ($\Delta\%K_L$) y del rendimiento productivo con el que funciona el conjunto de la economía ($\Delta\%PTF$).

No obstante, y teniendo en cuenta el foco en los factores del crecimiento a largo plazo, cabe realizar una matización en torno al alcance de cada uno de ellos. Aunque en el corto plazo es posible crecer por cualquiera de las cinco vías apuntadas, a largo plazo no es este el caso. Por un lado, es evidente que la tasa de empleo (TE) y los factores de los que depende (TA , TO , FD) no pueden crecer indefinidamente. Hay un límite o umbral máximo teórico que no se puede superar, con lo que los modelos de crecimiento basados exclusivamente en la acumulación de factor trabajo (avances en la tasa de empleo, TE) son de corto alcance, y están condenados a concluir en el medio o largo plazo.

El avance de la productividad aparente del factor trabajo (A_L) no tiene, a priori, un límite superior, pudiendo crecer indefinidamente. Esta, como ya hemos indicado antes, puede crecer por mejoras en el nivel de capitalización (K_L) y/o gracias a la productividad total de los factores (PTF). El stock de capital (K), aunque en principio tampoco tendría un umbral máximo, lo cierto es que a medida que las sociedades avanzan y alcanzan altos grados de capitalización, cada vez resulta más difícil seguir aumentando a ritmos elevados el stock de capital. Sin embargo, la eficiencia con la que se emplea y organiza la totalidad de recursos productivos en el conjunto de la economía o el progreso tecnológico (PTF) no tienen ningún máximo teórico. Las sociedades podrían, teóricamente, mejorar de forma indefinida su nivel tecnológico y el nivel de eficiencia generalizada, y, por tanto, disfrutar de avances continuados en sus niveles de productividad aparente (A_L), garantizando crecimientos económicos sostenidos en el largo plazo.

Se podría concluir, por tanto, que el estudio de la mejora de la productividad es un factor fundamental para el crecimiento sostenido a largo plazo, teniendo en cuenta el carácter cortoplacista de modelos fundamentados en la TE , y que el descuido de la productividad conllevaría a la acumulación de graves pérdidas de competitividad. Además, según el Informe Fundación BBVA realizado en 2011, los crecimientos en la productividad permiten aumentos de

la capacidad adquisitiva de los trabajadores, sin generar desequilibrios que afecten a los precios ni al mercado de trabajo; y también influyen en la mejora de la competitividad exterior, disminuyendo los costes laborales unitarios (Pérez et al., 2011).

Evidentemente, los factores apuntados hasta el momento no agotan las posibles fuentes de crecimiento de las sociedades. Por ejemplo, la regulación de estos factores teóricos de los que depende el crecimiento económico a largo plazo debe ir acompañada de un marco institucional que guíe y pauté la estrategia económica a seguir, en materias como el patrón de especialización productivo, la apertura comercial, la reducción del grado de ineficiencia técnica y para un mejor aprovechamiento de las economías de escala, o el mercado de trabajo. En este sentido, ahondaremos más en próximos epígrafes.

Una vez contextualizada la importancia del estudio de la productividad como factor elemental, si bien no único, de las sociedades, conviene centrar la atención en lo que la teoría económica ha denominado factores o determinantes de la productividad.

1.1. DETERMINANTES DE LA PRODUCTIVIDAD

El problema de calcular las ganancias de la productividad y su interpretación se asocia, comúnmente, a un problema de información sobre las cantidades precisas de cada factor que contribuyen al proceso de producción y las ponderaciones que deben atribuirse a cada uno de ellos.

La elección entre las diferentes medidas de productividad depende del propósito del análisis y, en muchos casos, de la disponibilidad de los datos. Así, Redondo (2013) -basándose en lo anteriormente expuesto por autores como Schultz (1960), Mincer (1958) o Becker (1964)- afirma que la productividad del trabajo es una medida muy útil, relacionada íntimamente con el que considera como uno de los factores más relevantes de la producción: la mano de obra. Es una medida intuitivamente atractiva y relativamente fácil de obtener. Sin embargo, refleja solo parcialmente la productividad del trabajo en términos de las capacidades personales de los trabajadores o de la intensidad de sus esfuerzos. Los cambios en la productividad del trabajo dependen también de la influencia conjunta de las variaciones de capital y de los insumos intermedios, así como del cambio tecnológico, los cambios de organización y eficiencia dentro de las empresas o la influencia de las economías de escala.

En relación con ello, la teoría convencional del crecimiento, partiendo de una función agregada de producción y bajo el supuesto de que se emplean dos factores, explica el aumento en la productividad del trabajo en base a los siguientes **dos factores fundamentales**:

- La mayor capitalización de las explotaciones: aumento en el capital físico y humano por trabajador o intensificación del capital.
- La mejora del rendimiento que consigue cada combinación de trabajo y capital aplicada al proceso productivo, o aumento en la productividad total de los factores (PTF): efectos de los incrementos en elementos como la eficiencia, el progreso tecnológico o el aprovechamiento de determinadas economías de escala.

No obstante, debe tenerse en cuenta que, a corto plazo, y como ya se mencionó anteriormente, otros factores afectan a esta productividad. Por ejemplo, el cambio de la estructura productiva hacia actividades con un mayor rendimiento (tanto del trabajo como del capital), la normativa legal y contractual, los incentivos a los trabajadores o la apertura al exterior, que al igual que la mayor competencia en los mercados interiores, facilita la asignación de los recursos a las tareas más productivas.

En definitiva, lo expuesto puede expresarse de forma resumida señalando que el trabajo aumenta su productividad porque dispone de mayores medios de capital físico y humano o porque el rendimiento global del proceso productivo se incrementa para una combinación de capital y trabajo dada (García, Myro, Colino, Garrido y Jiménez, 2019).

Uno de los hechos estilizados del crecimiento económico que apuntara Kaldor (1958) es que el capital físico por trabajador tiende a aumentar, y también lo es que tiende a hacerlo el capital humano. A través de la estimación de una función de producción, se puede calcular el impacto de estos aumentos sobre la productividad del trabajo, debiendo atribuirse el resto del incremento de esta a la PTF, cuyos factores causales deben ser, a su vez, investigados.

Conviene, entonces, aclarar qué se entiende por **capital humano**. En cuanto a los fundamentos teóricos, su contexto histórico y formas de medición, se encuentra que las teorías del capital humano argumentan que el conocimiento y la salud determinan el incremento de la productividad individual y el crecimiento económico; es así como Schultz (1960) desarrolla su teoría en torno a este concepto. A su vez, determinó el capital humano como aquel que incluye componentes cualitativos -más allá de componentes físicos-, tales como la habilidad, los conocimientos y atributos similares que afectan la capacidad individual para realizar el trabajo productivo. También planteó que los gastos destinados a mejorar estas capacidades aumentan el valor de la productividad del trabajo y producirán un rendimiento positivo. Las teorías modernas de los recursos humanos atienden a este factor como la combinación de salud y conocimientos que posee cada trabajador, que se refleja en su rendimiento laboral y en su nivel relativo de salario, considerando a los recursos humanos como colaboradores asociados de la organización (Martínez, 2011).

Por su parte, el aumento de la **PTF** de las economías descansa en la incorporación de nuevas ideas, procedimientos y métodos a los procesos productivos y a los productos, que se hace factible a través de equipos de investigación y de una cualificación creciente de los trabajadores. En las primeras etapas de desarrollo de un país existe una gran capacidad para obtenerlos de otros países, a través de la importación de bienes de equipo que los incorporan, o mediante la compra a otros países de licencias, patentes, marcas, así como de asesoramiento técnico. O, simplemente, mediante la imitación de tecnologías suficientemente difundidas, que son absorbidas e implementadas a través de equipos humanos bien formados. De ahí que el capital humano ejerza también un papel indirecto en el progreso técnico, favoreciendo la captación, absorción y difusión de nuevas tecnologías (García et al., 2019).

Doménech (2008), en su estudio pormenorizado acerca de la evolución de la productividad en España y su estrecha relación con el capital humano, viene a confirmar lo que los informes

anteriormente citados han comprobado: el capital humano se podría presentar como una de las principales variables explicativas de las diferencias entre la evolución de la PTF en las distintas economías del entorno. Ello, una vez salvadas las complejas relaciones relativas a la cuantificación de los elementos en los países, caracterizadas por una heterogeneidad de datos e información. Esta opinión generalizada se ha visto sustentada por una literatura teórica muy amplia, como la de Temple (2001), Woessman (2003) o Barro y Sala-i-Martin (2003).

A este respecto, la abundante evidencia empírica disponible para las economías avanzadas que se ha acumulado en estas últimas décadas, permite enumerar una serie de hechos estilizados sobre el capital humano, sus efectos sobre la productividad del trabajo y su correlación con otros determinantes de la productividad total de los factores, tal y como se describe a continuación en base a lo desarrollado por Doménech (2008):

- Hecho 1: el capital humano muestra una elevada correlación con la renta per cápita y el output por hora trabajada
- Hecho 2: el capital humano ha crecido en las últimas décadas más en los países que partían con menores años de escolarización en 1960, pero la posición relativa de cada país muestra mucha persistencia. Ello se refleja en un proceso de convergencia en el capital humano entre los países de la OCDE que no ha concluido en la mejora que cabría esperar. Una de las razones de esta elevada persistencia es que los años de escolarización de la población adulta cambian muy lentamente debido a que se trata de una variable stock.
- Hecho 3: las diferencias en capital humano explican un porcentaje muy elevado de las diferencias existentes en la productividad por hora trabajada entre los países de la muestra.
- Hecho 4: el capital humano está correlacionado significativamente con otros determinantes de la productividad del trabajo y de la renta per cápita para los países de la OCDE, tales como: la tasa de empleo, la tasa de actividad, el capital físico por hora trabajada, el gasto en I+D como porcentaje del PIB, el coste de las regulaciones y el índice de inestabilidad macroeconómica en los países.
- Hecho 5: los años de escolarización de la población adulta se encuentran positivamente correlacionados con las medidas de calidad del sistema educativo.

Siendo el sentido de este trabajo, el encontrar vías de mejora de la productividad del sistema español, el capital humano y la motivación se presentan como factores elementales a tener en cuenta en el desarrollo del mismo.

1.2. EVOLUCIÓN DE LA PRODUCTIVIDAD EN ESPAÑA. COMPONENTES CÍCLICOS Y ESTRUCTURALES

Este epígrafe se dedicará a realizar un breve recorrido por la evolución en las últimas décadas de la productividad en España, atendiendo, en gran medida, a los hechos propios de la coyuntura del momento y a los propios de la estructura del país que pudieron influir en su devenir. Esta diferenciación es necesaria debido a que las condiciones estructurales de la productividad, determinarán, entre otros, el grado en que este factor de la economía responderá ante el

componente cíclico. De este modo, las propuestas de mejora que se plantearán posteriormente desde el mercado laboral, atenderán a la necesidad de cambio y progreso de la productividad estructural.

El entorno internacional se ha transformado sustancialmente en las últimas décadas, obligando a España a redefinir en profundidad sus ventajas competitivas. En este sentido, algunas de las tendencias a nivel mundial que han afectado en mayor medida el desarrollo del país han sido:

- La consolidación de nuevos competidores en la producción y atracción de inversores.
- La entrada de las nuevas tecnologías como motor de la innovación y la productividad en las empresas, especialmente en las economías más avanzadas, que basan su competencia en una mayor eficiencia.
- Los procesos de integración regional y la globalización, que han generado una mayor interdependencia y complejidad en las relaciones económicas.

La crisis acaecida a partir de 2008 puso de manifiesto una infravaloración de los riesgos que acompañan a estos cambios y al crecimiento rápido, guiado por objetivos a corto plazo. La densa red de conexiones financieras y comerciales internacionales ha difundido los desequilibrios mediante mecanismos incorrectamente gobernados. Esos riesgos han afectado de lleno a España, poniendo de manifiesto su insuficiente prevención de estos y obligándole a un duro ajuste. Si bien el país fue el protagonista de un gran avance en los años previos a la citada crisis, su patrón de crecimiento resultó ser frágil e insostenible a largo plazo (Pérez et al., 2011).

Parte de las dificultades a las que se enfrenta, se deben a que los agentes económicos y las autoridades no se han adaptado adecuadamente a los cambios en el entorno internacional y a sus efectos. Como consecuencia, la acumulación de capital y la creación de empleo fueron importantes, pero las mejoras de la productividad escasas en casi todos los sectores. Por su parte, la especialización productiva no ha reforzado el peso de las actividades innovadoras y de mayor contenido productivo, sino el de sectores tradicionales y marcadamente cíclicos, como la construcción. De esta manera, la pérdida de competitividad exterior ha resultado evidente pese al importante avance exportador conseguido por una parte de las empresas, como refleja el superior crecimiento de las importaciones. Los desequilibrios y riesgos acumulados durante la expansión y el *boom* inmobiliario son el reflejo de un elevado déficit y un fuerte endeudamiento externo, generando una mayor vulnerabilidad al impacto de las crisis internacionales.

La evolución de la productividad del trabajo en España desde 1995 ha sido muy lenta, y la de la productividad total de los factores negativa. Durante el *boom* inmobiliario muchos **proyectos de inversión** basaban su rentabilidad a corto plazo en las expectativas de revalorización de los activos, y no en la productividad. Las consecuencias de esa perjudicial orientación de los incentivos han sido:

- Los problemas de productividad, más graves en el sector de la construcción pero que han afectado a casi todas las actividades a pesar de la intensificación de las dotaciones de capital por trabajador en estos años.

- Amplias dificultades de eficiencia productiva, tanto en la industria como en los servicios, mientras otras economías logran avances en muchos sectores manufactureros y terciarios (en detrimento de la competitividad exterior).
- El no aprovechamiento de la intensa incorporación de capital humano y el poco esfuerzo inversor en Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC), que ha sido menor que en las restantes economías desarrolladas.
- El lento avance de la productividad del trabajo en comparación con los crecimientos salariales, que ha aumentado los costes laborales unitarios en detrimento de la competitividad.

Durante la crisis, la productividad del trabajo repunta por la **destrucción del empleo**, sobre todo en el sector de la construcción, pero el objetivo ha de ser el crecimiento simultáneo entre la productividad y el PIB. De forma contraria, España se caracteriza por un marcado comportamiento anticíclico de una variable con respecto a la otra.

Por su parte, la **trama del tejido empresarial** español es clave para explicar las debilidades en materia de productividad y competitividad. El peso de las microempresas es muy superior al que tienen las mayores economías, y el de las grandes empresas muy inferior, lastrando los niveles medios de productividad y competitividad. Mientras, en las empresas más pequeñas hay mayores dificultades para incorporar capital humano, especializarse en actividades de contenido tecnológico, separar la propiedad de la dirección, y muchas limitaciones para desplegar estrategias competitivas en los mercados exteriores. Además, si bien las empresas españolas están mejorando la formación de sus directivos y el uso de los activos intensivos en conocimiento en los últimos años, no se alcanzan los niveles de sus competidoras de los países avanzados en cualificación media de los emprendedores, uso de TIC e intensidad de actividades de I+D+i. La mayoría de las empresas españolas usan menos los impulsos que los países más avanzados utilizan para compensar sus mayores costes: la eficiencia y la innovación; viéndose todo ello influenciado por determinadas debilidades del entorno que afectan especialmente a la competitividad empresarial: el marco normativo laboral, la ineficiencia gubernamental y reguladora, y el acceso a la financiación (Pérez et al., 2011).

Sin embargo, el tejido productivo español es muy heterogéneo y algunas de sus unidades son muy potentes. Por primera vez, España cuenta con empresas multinacionales que ocupan posiciones muy destacadas en sus sectores y pueden representar un potencial decisivo para la competitividad y los retos de la globalización su actúan como elementos tractores del resto.

En cuanto al **sector bancario**, si bien ha experimentado en las últimas décadas un fuerte crecimiento y una gran transformación tecnológica, la situación actual muestra que la expansión de crédito vinculada al *boom* inmobiliario representa un obstáculo grave para el desarrollo. El rápido crecimiento del crédito se concentró sobremedida en financiar la adquisición de activos cuya desvalorización actual amenaza la solvencia de algunas entidades. Por su parte, la abundancia de liquidez internacional y los bajos tipos de interés han favorecido la infravaloración de los riesgos durante mucho tiempo, impulsando el endeudamiento de empresas no financieras y familias. Mientras, el retraso en solucionar las dificultades del sector bancario está condicionando la normalización financiera a empresas y familias.

El **sistema educativo y el mercado de trabajo** son piezas clave para el funcionamiento de la economía y ambas presentan debilidades significativas. Se manifestaron durante la etapa de la expansión, con el limitado aprovechamiento del capital humano y el lento avance de su productividad, y durante la crisis de 2008, en la destrucción de empleo. Los resultados del sistema educativo no han mejorado al ritmo de sus dotaciones de recursos humanos y financieros por alumno, existiendo ineficiencias en su funcionamiento en todos sus niveles. Por otra parte, el uso del capital humano en el tejido productivo ha aumentado pero su aprovechamiento ha resultado ser insatisfactorio, debido a deficiencias formativas y a la especialización, tamaño y características organizativas de muchas de las empresas. El dualismo contractual del mercado de trabajo concentra la flexibilidad en los jóvenes y los menos cualificados, y acentúa el ciclo del empleo, sin aprovechar apenas alternativas como la reducción del tiempo de trabajo o el empleo a tiempo parcial. También el paro de larga duración afecta a un número muy elevado de trabajadores no cualificados de difícil reinserción laboral y a muchos jóvenes, convirtiendo su situación en un grave problema de exclusión social. La marcada segmentación del mercado junto con una negociación salarial que no vincula adecuadamente las retribuciones con la productividad permite que el paro conviva con crecimientos salariales y pérdidas de competitividad de las empresas.

Por su parte, el **sector público** padece problemas financieros y su funcionamiento resulta ineficiente. Si bien el gasto público con relación al PIB no es mayor que en otras economías desarrolladas, se padece un déficit estructural. Las perspectivas de crecimiento lento desaconsejan subidas de impuestos que eleven los costes de producción y obliguen a revisar el gasto en toda su magnitud. Las mayores amenazas para la estabilidad presupuestaria se derivan del gasto asociado al envejecimiento, cuyas tendencias expansivas generan un déficit insostenible. Debe evitarse el riesgo de que los recortes de gasto recaigan sobre funciones relevantes para el desarrollo, como la educación y las infraestructuras, pero en estos ámbitos también existen ineficiencias cuya corrección permitiría mejorar los resultados sin gastar más.

La mejora de la productividad y competitividad requieren un sector público más eficiente y equitativo, que aproveche bien los recursos que maneja y sea más transparente en cuanto a la situación financiera en los distintos niveles. Del mismo modo, debe garantizarse la igualdad de oportunidades en el acceso a los servicios públicos en los distintos territorios.

En paralelo, la evolución de la productividad ha presentado diferencias considerables por sectores, así como en la importancia en las regiones de los factores de crecimiento. Así, Maudos, Pastor y Serrano (2000) establecen que:

- El sector agrícola es el que se ha beneficiado de los mayores crecimientos de la productividad del trabajo como consecuencia del elevado ritmo de acumulación de capital por ocupado y de las ganancias de PTF.
- En el sector servicios es donde se producen los menores crecimientos de la productividad del trabajo como consecuencia tanto del reducido progreso técnico, como del reducido ritmo de acumulación de capital por trabajador.
- El sector de la industria ha experimentado ganancias de productividad del trabajo fundamentadas en el crecimiento de la PTF en su mayoría, con escasa relevancia de los cambios en eficiencia.

- Las regiones donde la PTF explicaría la mayor parte de la variación de la productividad del trabajo son: Aragón, Asturias, Cantabria, Cataluña, Navarra y el País Vasco. Mientras, aquellas en las que más de tres cuartas partes de la evolución de la productividad obedece a la acumulación de capital son: Andalucía, Comunidad Valenciana y Madrid.
- Igualmente, existen grandes diferencias entre regiones en cuanto a la importancia de los dos factores de crecimiento de la PTF. El progreso tecnológico representa la mayor parte del crecimiento de la PTF en regiones como Asturias, Baleares, Cataluña y el País Vasco; y en Canarias, Castilla-La Mancha, la Comunidad Valenciana, Extremadura, Galicia y Murcia, más de la mitad del crecimiento de la PTF correspondería a ganancias de eficiencia.

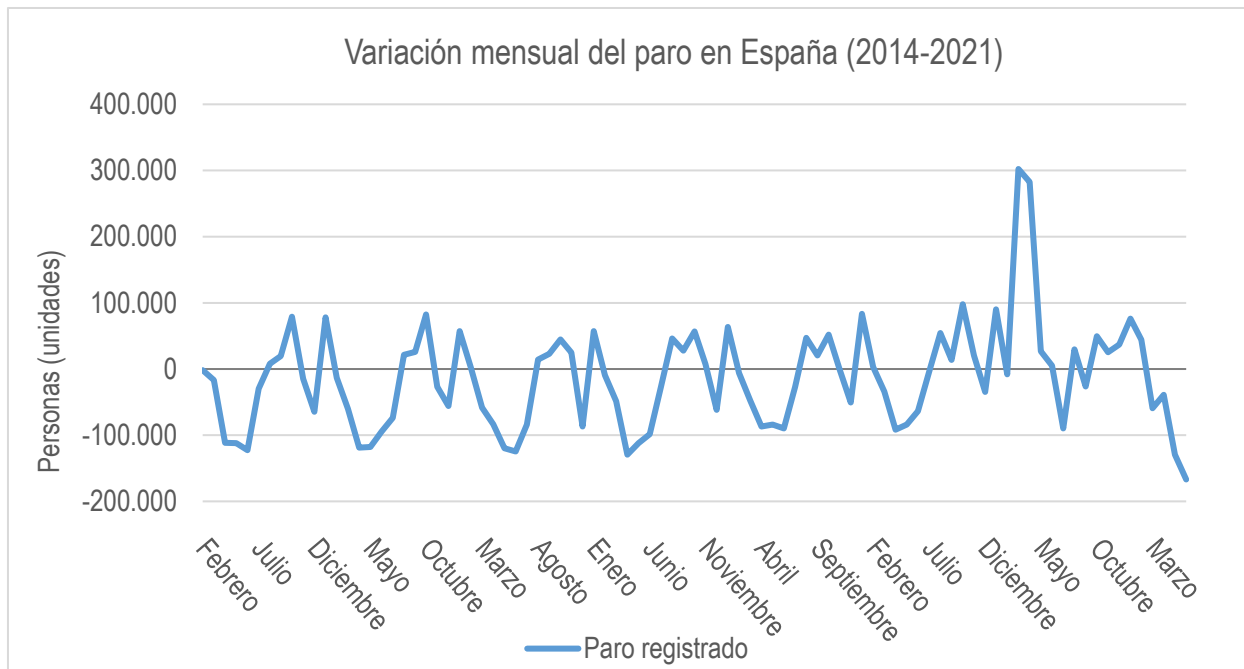
2. CARACTERIZACIÓN DEL MERCADO LABORAL EN ESPAÑA

El objetivo principal de este capítulo es diseccionar las características más relevantes del mercado de trabajo en España y tratar de analizar una serie de variables relacionadas con el trabajo que suponen un freno en la productividad del país.

El mercado laboral español tiene una serie de particularidades con respecto al resto de países europeos. Su principal problema es la elevada **tasa de desempleo**, que lleva presente en la economía durante las últimas décadas. Este problema se redujo durante la etapa expansiva (1994-2007) donde España consiguió una gran convergencia con la unión europea, si bien es cierto que se trató de una tendencia temporal, pues al llegar la crisis del 2008 se produjo un efecto rebote en el mercado laboral que provocó la mayor tasa de paro de su historia reciente en el año 2013. Tras este pico de desempleo, España comenzó un nuevo ciclo de crecimiento económico que redujo los niveles a gran velocidad durante los años sucesivos, esta dinámica fue interrumpida por la crisis del coronavirus que surgió en marzo del 2020 y sus efectos son aún incalculables (García, Myro, Colino, Garrido y Jiménez, 2019).

Normalmente el desempleo obedece a dos componentes: el paro estructural y el paro cíclico. El estructural es el resultado de las rigideces presentes en el mercado de trabajo (causadas principalmente por las instituciones y las normativas laborales) y en los mercados de bienes (manifestadas en el poder monopolístico de las empresas). El cíclico, en cambio, es producto de las variaciones coyunturales de la demanda agregada.

A pesar de que el desempleo en España se compone principalmente del paro estructural, en la siguiente gráfica se puede ver cómo existe un gran componente cíclico en el número de parados. Durante los meses de mayo y junio, por norma general, se producen los mayores picos de contratación, probablemente coincidiendo con la época de mayor actividad turística y, por tanto, de mayor oferta laboral; por contra, en los meses de septiembre y octubre se produce el efecto contrario al finalizar la temporada. De forma similar ocurre en los meses de campaña navideña, con ciertos repuntes de contratación, y compensados con el efecto contrario en los meses de enero y febrero.



Elaboración propia
Fuente: INE.

Gráfico 1. Variación mensual del paro en España (2014-2021)

Poniendo el foco en las características del empleo en España, también se pueden extraer una serie de rasgos diferenciales con respecto a Europa. Destaca el hecho de la elevada tasa de temporalidad, unida a la baja existencia de trabajo a tiempo parcial y siendo el poco que hay, normalmente, de carácter involuntario. Parece que la jornada reducida no convence a empresarios ni a trabajadores en España y actualmente se está sustituyendo por la contratación temporal para suplir los picos de producción.

En lo que respecta a la **caracterización de la población desempleada**, hay una serie de particularidades. La tasa de paro juvenil dobla, aproximadamente, la tasa de paro de toda la economía, lo que demuestra que los jóvenes están teniendo problemas a la hora de acceder al mercado laboral. Esta situación se explica a través del desajuste entre las exigencias de las empresas en cuanto a aprendizaje y habilidades que no se corresponde con la formación que posee la mano de obra y que dificulta la inserción laboral. Un aprendizaje muy teórico unido a una falta de experiencia de campo impide que las empresas apuesten por gente más joven, prefiriendo optar por empleados mayores con menor cualificación, pero con experiencia laboral.

Con respecto al sexo, el desempleo es mayor entre las mujeres, aunque ha habido convergencia durante los años post crisis del 2008. En la actualidad se ha vuelto a generar una brecha diferenciadora en este sentido, existiendo también en torno a los contratos precarios y la temporalidad que afectan más a ellas (INE, 2020).

Otro hecho relevante en el mercado de trabajo español es la gran diferencia en la **tasa de paro según nivel educativo**. El mayor porcentaje se encuentra en los trabajadores analfabetos estando el 40% de ellos desempleados a finales del 2019, y este porcentaje va descendiendo por cada nivel de educación hasta llegar a la educación superior donde se encuentra el mínimo, con una tasa aproximada del 8,6% en el último trimestre del 2019 (INE, 2019).

Dentro de los factores más relevantes que afectan al capital humano y a las condiciones del factor trabajo en la productividad, este análisis se centrará en cómo afecta la dualidad del mercado laboral, el absentismo y la sobrecualificación. Para, posteriormente, proponer una serie de medidas correctivas sobre estas variables del mercado.

2.1 DUALIDAD DEL MERCADO LABORAL

La dualidad en el mercado laboral se define como uno de los ejes fundamentales de la relación entre capital humano y productividad. La modalidad de contratación refleja la situación de los trabajadores con la empresa y puede suponer un estímulo o, todo lo contrario. En este caso se analizará cómo afecta la duración del contrato a la productividad desde varias perspectivas.

En España encontramos diversidad de modalidades contractuales que pueden clasificarse, según su duración, en contratos indefinidos y contratos temporales, dando lugar a la conocida dualidad contractual laboral. Bentolila, Felgueroso, Jansen y Jimeno (2018) afirman que la legislación española prevé el uso del contrato indefinido para aquellos puestos de trabajo que tengan vocación de continuidad, y el contrato temporal para aquellos que cuenten con fecha de terminación.

España se sitúa entre los primeros países de Europa en lo que respecta a la tasa de temporalidad, con un 25,9% de sus trabajadores en esta modalidad de contratación (INE, 2019). La tipología del contrato laboral provoca una reducción de la productividad a través de dos vías: la inversión en formación por parte del empresario y los incentivos al esfuerzo por parte del trabajador.

Con respecto a la primera vía y debido a la naturaleza transitoria del contrato laboral, la encuesta de población activa muestra que los trabajadores con contrato temporal reciben menos formación no reglada de la empresa que aquellos que tienen contrato indefinido, ello tiene una incidencia directa en el desarrollo profesional y en la productividad.

La segunda vía es menos evidente, ya que implica la relación entre el esfuerzo y la productividad. Si el contrato temporal fuera de selección (un tiempo de prueba antes de convertirse en indefinidos) provocaría un esfuerzo extra en los trabajadores, pero la evidencia demuestra que la mayoría de los contratos temporales no son de selección sino eventuales, una modalidad que conlleva un menor esfuerzo ya que el trabajador asume que lo más probable es que pierda el empleo independientemente de su nivel de dedicación.

En cuanto a la rescisión de los contratos, los indefinidos podrán rescindirse por causas objetivas o disciplinarias; en cambio, los temporales tienen fecha anticipada de caducidad y se rescinden cuando se cumple su tiempo o causa. Sin embargo, en caso de que un contrato temporal esté cubriendo un puesto con vocación de continuidad debe convertirse automáticamente en indefinido; así como cuando tenga lugar su rescisión sin el cumplimiento de la causa por la que nació.

Por tanto, la dualidad contractual debe ser, en principio, una herramienta que ayude a cubrir el puesto de trabajo según sus características y necesidades, pero la práctica dista de ser así.

Tal y como recoge Fusté (2013), la dualidad contractual española es una balanza inclinada a favor de la contratación temporal frente a la indefinida, aun cuando la regulación laboral establece mecanismos para corregirlo y favorecer la estabilidad del empleo. Si bien la contratación temporal es una herramienta que ayuda a las empresas a ajustar la mano de obra a proyectos y cumbres de trabajo puntuales y, por tanto, necesaria para el funcionamiento empresarial, se ha convertido en la forma de contratación más usual en nuestro país, acarreando gran desprotección a un colectivo importante de trabajadores que, por las tareas que realizan, deberían tener la consideración de indefinidos.

Es decir, la dualidad contractual no es en sí un problema si ambas formas de contratación fueran usadas para los objetivos con los que se crearon; el problema reside en el uso abusivo e injustificado que se está realizando del contrato temporal. La diferencia de protección entre ambos tipos de contratos hace que la dualidad del mercado laboral pueda entenderse también como la división de la fuerza de trabajo en dos segmentos de la sociedad: en primer lugar, se encuentra el segmento de la población que ocupa puestos de trabajos altamente protegidos y regulados (contratación indefinida) y, por otro lado, un segmento con alta tasa de desempleo, menor salario, baja protección social y escasa regulación (contratación temporal) (Simón, 2012).

En el siguiente gráfico, se pueden observar las diferencias salariales en función del tipo de contratación, lo que refleja el menor coste laboral de los temporales frente a los indefinidos.

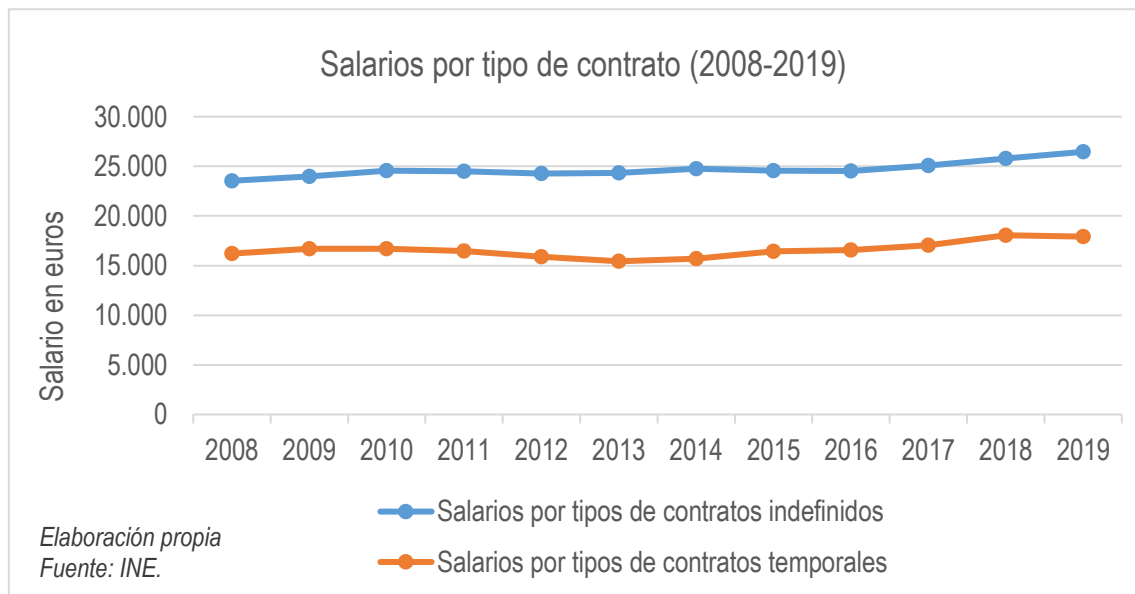


Gráfico 2. Salarios por tipo de contrato (2008-2019)

Esta protección en los contratos indefinidos se materializa en varios aspectos a lo largo de la vida laboral, haciendo al contrato temporal más atractivo para el empresario. Los motivos que, para el sector empresarial, hacen más interesante al contrato laboral temporal son: menor coste de contratación, menor salario, menor inversión formativa, menor representación y regulación y, finalmente, menor coste en la indemnización por despido (Pascual, 2018).

La reducción de la dualidad laboral en el mercado laboral español requiere medidas y reformas de fondo, no de aspectos parciales de la contratación. Ante esta situación, cabe estudiar si el

problema de la inestabilidad laboral radica en la dualidad contractual, o va más allá. En caso de que fuese la dualidad contractual, la mera implantación de un contrato único resolvería el problema. Sin embargo, es posible que el problema esté en el sistema indemnizatorio derivado de la extinción de la relación laboral, es decir, en la protección social que supone cada tipo de contratación y en la escasa penalización que reciben las empresas con altas tasas de despido y rotación.

Es necesario recordar que la actividad empresarial tiene necesidades estables y eventuales, por lo que el empresario necesita contar con herramientas de contratación para adaptarse a las distintas situaciones y necesidades de producción, a esto se le denomina flexibilidad empresarial. Gimeno (2012) distingue dos ámbitos de la flexibilidad empresarial. Por un lado, la flexibilidad interna, que consiste en la adaptación de las condiciones de trabajo a las necesidades de cada momento. Por otro lado, está la flexibilidad externa, que es la capacidad de adaptación del empresario a las condiciones del mercado; el despido y la contratación son mecanismos de flexibilidad externa.

Como aspectos de mejora, lo adecuado sería tener un mayor control judicial donde se exija al empresario probar que las medidas adoptadas para lograr flexibilidad interna son adecuadas al fin y necesidades que presenta, fomentando la cogestión. Asimismo, priorizar la lucha contra la dualidad laboral, provocada por el abuso en la contratación temporal, las diferencias indemnizatorias y el consiguiente uso del sistema “*last in first out*”, que produce el despido de aquellos con menos antigüedad en la empresa y con contrato temporal (Gimeno, 2012).

En el siguiente capítulo de este trabajo, se detallarán una serie de medidas que pueden ayudar a corregir las imperfecciones del mercado laboral y que fomentarán la movilidad y con ello la productividad del trabajador.

2.2 ABSENTISMO LABORAL

Otra de las variables del mercado laboral que influyen en la productividad empresarial es la que tiene que ver con el absentismo, unido a todos los costes derivados del mismo para las empresas y el país en su conjunto.

El absentismo laboral es la ausencia o abandono del puesto de trabajo y a los deberes aparejados del mismo, se trata del incumplimiento en las condiciones establecidas en el contrato de trabajo. Dentro del absentismo se debe realizar una distinción entre la voluntariedad o involuntariedad de la ausencia laboral, no es lo mismo una baja médica por enfermedad que una ausencia sin ningún tipo de justificación.

El absentismo justificado se identifica como absentismo regulado, cuyas características principales son la información y comunicación previa de dicha ausencia. Además, se basa en causas objetivas, ausencia por maternidad, paternidad, incapacidad temporal, etc.

El absentismo injustificado se conoce como absentismo no regulado, en el que la ausencia al trabajo se realiza sin autorización por parte de la empresa, siendo su previsión y justificación cuestionadas.

En los últimos años ha surgido un nuevo modelo de absentismo: el absentismo presencial, también conocido como presentismo. Su principal característica reside en que el empleado acude a su puesto de trabajo, pero disminuye su rendimiento, ya que dedica parte de su tiempo de trabajo a realizar otro tipo de tareas que no le han sido encomendadas y que tampoco forman parte de su actividad laboral (Alonso, 2019).

Las ausencias injustificadas están derivadas principalmente de la falta de conciliación de la vida laboral y personal, problemas de salud leves que no justifican una baja médica, mal ambiente de trabajo, acoso psicológico (*Mobbing*) y estrés laboral (Adecco, 2018).

Cuando se calculan los costes generados por el absentismo, se plantea un difícil desglose de ellos, pero se pueden separar en tres categorías:

- Costes directos al Estado por las situaciones de baja por incapacidad, maternidad, etc.
- Costes directos a las empresas debido a la ausencia de trabajadores.
- Costes indirectos relativos a la disminución de la producción, los costes de organización, la necesidad de sustituir a la persona ausente, etc.

En el siguiente gráfico se puede observar el nivel existente de absentismo en España, durante los años 2018 y 2019. El último dato disponible refleja que, aproximadamente, 1 millón de personas no acuden a diario a su puesto de trabajo, de las cuales, casi el 30% lo hacen sin justificación (INE, 2019).

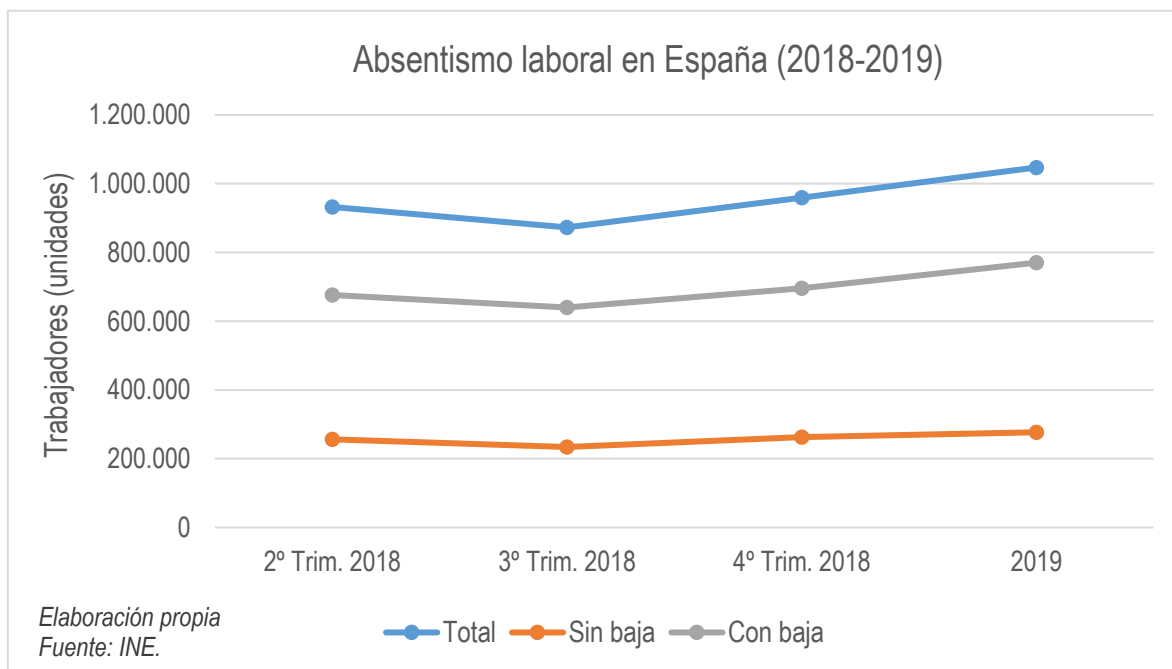


Gráfico 3. Absentismo laboral en España (2018-2019)

En definitiva, un elevado porcentaje de absentismo reduce la productividad de la empresa, provocando problemas de organización y generando costes extras.

2.3 SOBRECUALIFICACIÓN EN ESPAÑA

El último apartado que se comentará dentro de la caracterización del mercado laboral es el referido a la sobrecualificación existente en España y lo que ello supone para el sistema, sus trabajadores y la productividad.

La sobrecualificación se puede definir como la posesión, por parte de un trabajador, de un nivel más alto de formación que aquella que es requerida para el trabajo que emplea (Fine et al., 2008). Dentro del propio concepto, algunos autores identifican subdivisiones, una de ellas es la que diferencia entre sobrecualificación formal y real, siendo la primera similar a la definición anterior, mientras que la última se refiere a la formación obtenida y el trabajo realizado, también conocida como sobrecualificación subjetiva (Green, 2010).

El 37,6% de los trabajadores en España en 2018 ocupaban puestos de inferior categoría a la que demostraban por su formación, se trata del país europeo con la mayor tasa de trabajadores sobre cualificados para sus empleos (Informe CYD, 2019). La gran demanda de puestos de trabajo de alta cualificación suele exceder a la oferta que realizan las empresas, determinada en buena medida por la estructura productiva de la economía.

En lo que respecta a la formación y educación superior, España se sitúa en el quinto puesto europeo en número de graduados y licenciados, el décimo lugar en porcentaje de estudiantes universitarios y el octavo en porcentaje de estudiantes de doctorado (Eurostat, 2018). Además, el número de estudiantes universitarios continúa creciendo, puesto que en diez años se ha visto aumentada la tasa de escolarización universitaria en un 8%. Por lo tanto, España ya gozaba de un número de estudiantes elevado y esta cifra no deja de crecer.

En cambio, atendiendo la evolución del salario, se observa como en el mercado español es bastante menor, durante los últimos siete años, con respecto al crecimiento de la tasa de escolarización universitaria: esta última crece al 4,05% interanual, mientras que la media del salario solamente evoluciona en un 0,5% cada año (Martínez, 2019).

Con todos estos datos se puede afirmar que en España existe sobrecualificación, que no hay un tejido empresarial que soporte la alta formación que se está obteniendo y, por tanto, que los sueldos y condiciones de trabajo no son las que corresponderían con esa inversión realizada en educación y preparación por parte de los trabajadores. Un reflejo de este fenómeno se puede observar en el siguiente gráfico.

En este sentido, se observa cómo a medida que aumenta el nivel de estudios, también lo hace el nivel de subempleo; entendiéndose el subempleo como el empleo por tiempo no completo, retribuido por debajo del mínimo o que no aprovecha completamente la capacidad del trabajador.

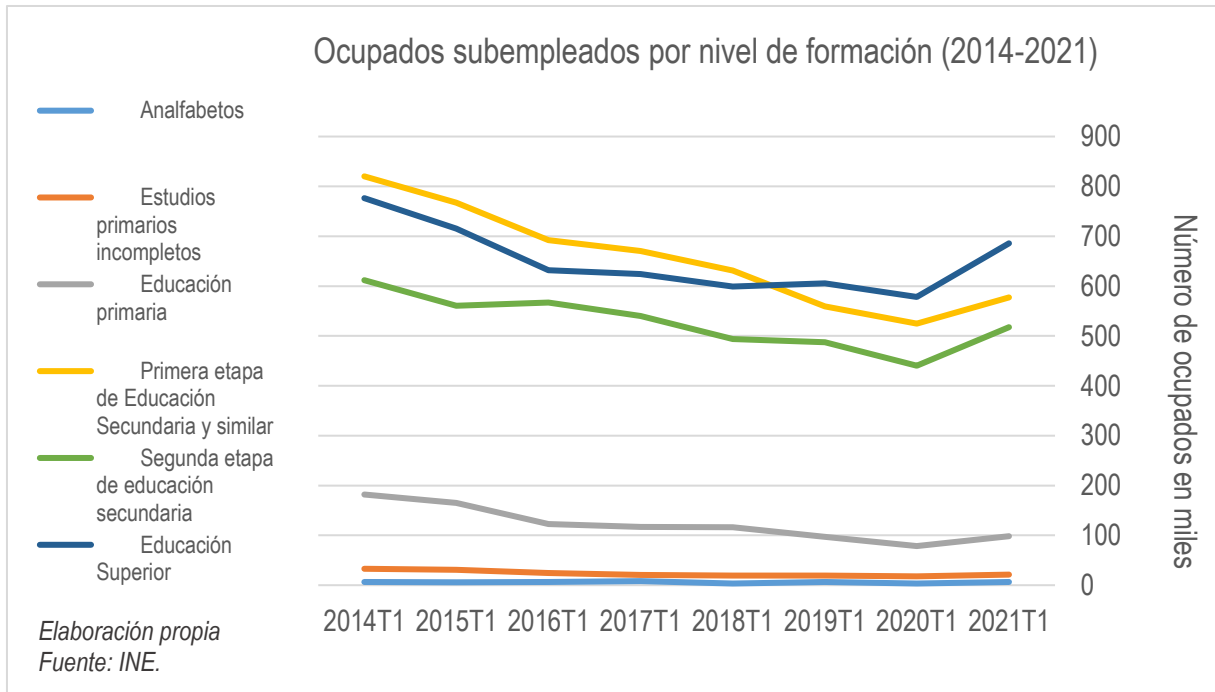


Gráfico 4. Ocupados subempleados por nivel de formación (2014-2021)

Esta situación provoca una insatisfacción laboral derivada de la obligación de tener que realizar trabajos menos especializados y supone un desaprovechamiento del capital humano disponible. En cambio, si la formación se ajustara con el trabajo realizado, el compromiso del trabajador en el desempeño de sus tareas sería mayor y la productividad se vería compensada.

3. ALGUNAS PROPUESTAS DE ACCIÓN SOBRE LA PRODUCTIVIDAD

Siendo el objetivo de este trabajo, encontrar vías de mejora de la productividad a través de acciones relacionadas con el mercado laboral y las empresas, en el presente apartado se expondrán una serie de medidas a través de las cuales se podría conseguir tal efecto.

3.1 JORNADA REDUCIDA

Este epígrafe tratará el concepto de la jornada reducida como vía de mejora de la productividad y bienestar del capital humano. En este sentido, se concretarán su definición y la motivación de su estudio, se hará una contextualización histórica, se analizarán sus posibles ventajas y desventajas y se estudiarán las experiencias previas de aplicación.

Según el artículo 2º del Convenio 30 expedido por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo (1930), la jornada de trabajo debe entenderse como “el tiempo durante el cual el personal está a disposición del empleador”. Esta idea ha sido adoptada comúnmente por la mayoría de las legislaciones en los diversos países.

El concepto de “estar a disposición” se interpreta a través del criterio nominal, por el que se refiere al tiempo en que el trabajador se encuentra en condiciones de cumplir tareas. Tal criterio nominal fue recogido en el Acuerdo de Londres de 1926 y suscrito por los ministros del trabajo de Alemania, Francia, Bélgica e Italia, según el cual la jornada de trabajo se refiere no al trabajo efectivo, sino

al tiempo en que el trabajador está a disposición del empleador. En el año 1930, este criterio también sería adoptado por la Organización Internacional del Trabajo, en el anteriormente citado Convenio N°30. Sin embargo, la redacción del artículo 189 de la ley que quedó derogada con la Reforma Laboral de 2012, fijaba el concepto como el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del empleador y no puede disponer libremente de su actividad, entendiéndose que el trabajador está a disposición del empleador desde el momento en que llega al lugar donde deba efectuar su trabajo, o donde deba recibir instrucciones al respecto, y hasta que pueda disponer libremente de su tiempo. Al respecto, la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia ha mantenido criterio jurisprudencial, en relación con la noción de disponibilidad. Así, ha considerado que la frase legal “estar a disposición del empleador”, debe interpretarse en el sentido de que el trabajador debe estar en la oficina, taller o sitio donde normalmente cumple su jornada ordinaria de trabajo, la cual corresponde ser remunerada como jornada efectiva de trabajo.

En la actualidad, el debate sobre la reducción del tiempo de trabajo se plantea como la contrapartida a un proceso de reordenación del tiempo de trabajo, por el cual los trabajadores deben asumir jornadas muy heterogéneas, cada vez más alejadas del horario estándar tradicional, obligados para su adaptación al horario desigual de la demanda. Se trata de una cesión de poder sobre el tiempo del trabajador a la empresa en lo que se refiere al horario de trabajo, que solo encuentra límites en la regulación laboral (cada vez más limitada) y por la capacidad de los trabajadores para negociar la distribución del tiempo de trabajo en el marco de los convenios colectivos. Las presiones competitivas asociadas a la globalización y desregulación de mercados, junto con la generalización de las familias con dos trabajadores y su impacto sobre los hábitos de consumo y pautas de compra, aparecen como las dos variables clave a la hora de explicar este fenómeno (Montañés, 2011).

Por otra parte, estudios recientes como el desarrollado por Leivar (2017), revelan que, si bien la evaluación de los riesgos en el trabajo se ha centrado tradicionalmente en los factores físicos, químicos o biológicos, hay otros aspectos del entorno laboral, menos visibles y, generalmente, de naturaleza más sutil, que suponen un riesgo importante para el trabajador. Estos nuevos riesgos emergentes o riesgos psicosociales están relacionados con la organización y la gestión empresarial, con el contenido del trabajo y la realización de las tareas, pudiendo llegar a afectar de manera muy grave al trabajador. Al respecto, España se sitúa como uno de los países con mayor debate constante en el ámbito social y político sobre la conciliación, debido, principalmente, a las jornadas laborales extensas (como la jornada partida) que todavía predominan en gran parte de las empresas del país.

En este sentido, son varias las razones por las que, por norma general, se justifica la aplicación de la jornada reducida en las empresas:

- Mejora de la satisfacción y la motivación personal, atendiendo a los avances de las condiciones de vida y calidad del tiempo. Estudios como el de Montañés (2011), advierten de la importancia de un equilibrio entre los tres ámbitos que coexisten en la vida de toda persona: laboral, familiar y personal. El reparto del tiempo destinado a cada uno de estos ámbitos es necesario en una época en la que se observa un cambio de mentalidad en cuanto a la importancia relativa que se le presta a cada uno de ellos. Mientras en la década

- de los 60 el 91'6% de los trabajadores europeos pensaban que era más importante su vida profesional que la personal, en la actualidad el 53'7% concede mayor importancia a las cuestiones personales (Montañés, 2011).
- Mejora de la salud y bienestar de los trabajadores, con la disminución de enfermedades tanto físicas como psíquicas y la reducción de la probabilidad de sufrir un accidente de trabajo en la empresa (Nava de Esteva, 2013).
 - Mejora de la calidad de vida de los trabajadores. Con la mejora de la conciliación familiar, el tiempo libre podría ser utilizado para el goce de actividades recreativas y educativas que contribuyeran psicológica y físicamente a la disminución del agotamiento, evitando enfermedades tanto físicas como psíquicas y obteniendo, a su vez, mayor rendimiento en el ámbito laboral. Este tiempo también podría ser empleado para la preparación y actualización formativa, aumentando el valor de los trabajadores como capital humano y generando beneficios de forma directa en su desarrollo profesional.
 - Atracción y retención de los trabajadores. El interés por la mejora de las condiciones laborales de los empleados podría fortalecer su sentimiento de pertenencia y lealtad para con la empresa, reteniendo su valor; así como atraer a nuevos talentos motivados por dichas condiciones de bienestar. El contar con un capital humano de calidad y satisfecho podría constituirse como una ventaja competitiva y diferenciadora de la empresa frente a los competidores (Leivar, 2017).
 - Aumento de la tasa de retorno y reducción de los costos de reemplazo y de excedencias. Un personal con una jornada de trabajo reducida tendrá mejores condiciones de conciliación de su vida personal y laboral, evitando y reduciendo en muchos casos los permisos por excedencia, así como el coste de oportunidad de la búsqueda de trabajadores que suplan dichas excedencias.
 - Aumento de la productividad y la competitividad de la empresa. Siendo esta la principal justificación de la medida, numerosos estudios como el de Montañés (2011), demuestran que los países con menor tiempo en su jornada de trabajo son más productivos. Se debe principalmente a que el aumento de la productividad vendría dado por un mejor estado físico y mental de los trabajadores. Al ver reducida la jornada, el empleado estará más descansado y, por tanto, sus horas trabajadas serán más eficientes; lo que se podría relacionar con el concepto de rendimiento marginal decreciente, por el que el producto o servicio disminuye al añadir factores productivos a la creación de este. De igual forma, al disponer de más horas de tiempo libre, psicológicamente se encontrará más motivado a involucrarse en sus tareas. Ello tendrá un efecto directo en el desempeño del puesto de trabajo, viéndose reflejado, por ejemplo, en un mejor servicio percibido por el cliente o un incremento en las unidades fabricadas de una cadena de producción.

En estos términos, y atendiendo a la evolución de este aspecto fundamental dentro del mercado laboral, el planteamiento de una posible reducción de la jornada laboral sigue la dinámica establecida en las últimas décadas. Ya en 1935 la Organización Internacional del Trabajo estableció el principio de las 40 horas semanales con el objetivo de repartir el trabajo existente entre la población y repartir el beneficio de las mejoras tecnológicas; y en 1948 la Declaración Universal de los Derechos del Hombre declaró la importancia de la limitación en las horas de trabajo de las personas, así como la necesidad del descanso retribuido y del disfrute de tiempo de

ocio. De este modo, la tendencia actual es la de la reducción máxima de la jornada, sobre todo en aquellas economías industrializadas cuyos términos oscilan entre las 35 y las 39 horas semanales. Así ha ocurrido en países como Francia, Bélgica, Italia y Portugal.

Atendiendo a que la principal justificación para la implantación de la medida radica en el aumento de la productividad derivado de las mejoras en las condiciones de los trabajadores, cabe revisar qué dice la literatura económica al respecto.

En las últimas décadas, los programas *Work-Life Balance* persiguen una reducción de los conflictos generados entre la familia y el trabajo como consecuencia de la multiplicidad de roles a los que se enfrentan los individuos (Kahn et al., 1964). Uno de sus objetivos es el equilibrio entre el tiempo dedicado a trabajar y el destinado a las distintas tareas que se presentan en la vida, tanto familiar como personal, reflejando sus efectos de forma positiva en la productividad individual a través de varias vías. En la misma línea, Kodz et al. (2003) afirman que las largas jornadas de trabajo se suelen traducir en la reducción en la intensidad con que se trabaja y en un aumento de los errores de ejecución, ya que los empleados acaban compensando el excesivo tiempo de trabajo con una disminución de su productividad por hora. Según señalan Kelly et al. (2008), las medidas que combinan las responsabilidades familiares y las laborales pueden favorecer los denominados *work outcomes*: mejora de la actitud del trabajador ante la tarea, mejora del comportamiento de este dentro del entorno laboral, una mayor satisfacción por el trabajo, una mayor responsabilidad organizativa y una renovación de intenciones. Estas ganancias en actitud se materializan en la reducción del absentismo laboral y presencial (Allen y Armstrong, 2006) y de las bajas laborales (Castejón y Crespán, 2007).

No obstante, no existe unanimidad en la literatura acerca de que la implantación de medidas conciliadoras en la empresa conduzca necesariamente a mayores niveles de productividad. Bloom et al. (2006) sostienen en un trabajo empírico realizado para cuatro países de la OECD -Estados Unidos, Reino Unido, Francia y Alemania- que el aumento de productividad no es debido a la implantación de medidas conciliadoras. Establecen tres teorías al respecto. La primera la denominan *Chirac Theory*, que destaca la existencia de un *trade-off* entre productividad y medidas conciliadoras, de modo que aquellas empresas que progresan en productividad lo hacen porque sacrifican las prácticas de conciliación. Por otra parte, la *Win-Win Theory* es el polo opuesto y afirma que las mejoras en conciliación ayudan a las empresas a obtener mejoras en la calidad de sus trabajadores y, por tanto, favorecen la productividad de las empresas que las aplican. Y la tercera teoría, *Hybrid Theory*, indica que es la competitividad el factor que explica las mejoras en la organización de las empresas y, por ende, los incrementos en productividad. A partir de los resultados de su estudio empírico, los autores dan mayor validez a la teoría híbrida. Por su parte, Sousa-Poza y Ziegler (2003) desarrollan un modelo basado en el *Swiss Labor Force Survey*, realizado en el año 1995, a través del cual se obtiene que existe una correlación positiva entre la productividad, tanto la observada como la no observada, y el sobre empleo, lo que confirma la predicción del modelo teórico de que los trabajadores más productivos tienden a trabajar más horas. Este resultado concuerda con el “reconocimiento social” asociado con trabajar largas jornadas (Faria y León-Ledesma, 2004), también denominado cultura del presentismo, en la que empresarios y trabajadores valoran la permanencia en el puesto de trabajo más allá de la hora de salida como muestra de entrega y dedicación.

Por su parte, a nivel macroeconómico, la tendencia actual que siguen los distintos gobiernos europeos, a excepción de Reino Unido, es la de optar por un papel activo en cuanto a la regulación de la duración de la jornada de trabajo, no solo por la presión de los sindicatos, sino además por considerar la reducción de la jornada laboral como un instrumento de creación de empleo (Bosch y Lehdorff, 2001). El trabajo de Boursès y Crette (2007) atribuye a la reducción en las horas trabajadas un efecto positivo sobre la productividad, pero no aclara por qué los niveles de productividad observada en España son mucho más bajos que en otros países europeos siendo la media de horas trabajadas por semana (incluido el tiempo extra) solo ligeramente superior a la media europea. Una posible explicación es que la jornada laboral no solo se caracteriza por el número de horas trabajadas sino también por el tipo de trabajo (a tiempo completo o a tiempo parcial) y por la prolongación de la jornada habitual de trabajo. Además, Montañés (2011), insiste en que la actividad a la que se dedica la empresa condiciona fuertemente el tipo de jornada laboral y su mayor o menor flexibilización. La primera constatación interesante es el incremento de productividad por hora entre aquellos trabajadores que trabajan a tiempo completo de forma continuada; pero, además, revela que el sector servicios es el sector que más presenta una clara relación positiva entre jornada continuada y productividad

Una vez analizados estos aspectos, **los beneficios** que, a priori, podría generar la implantación de la medida, son:

- Reducción del Desempleo. Si las empresas se estructuraran en dos turnos laborales, permitiría la incorporación de mayor personal con el beneficio de reducir del desempleo. En base a lo descrito por Montañés (2011), este tipo de medidas podrían tener, incluso, una repercusión positiva en el consumo privado, al disponer de más tiempo libre de calidad.
- Mejora de la vida familiar y afectiva, con los beneficios derivados de una mayor conciliación y equilibrio entre los ámbitos laboral, familiar y personal.
- Progreso tecnológico. Con la incorporación de la jornada reducida a las empresas, se generaría la necesidad de desarrollar nuevas formas de organización que consideraran la reestructuración y la redistribución de los factores. En este sentido, convendría incorporar nuevas tecnologías que acompañaran ese proceso, junto con una mayor capacitación del capital humano.
- Estudios y capacitación. La reducción de la jornada dejaría una mayor disponibilidad de tiempo para que los trabajadores pudieran actualizar y renovar sus conocimientos, e incluso explorar nuevas vías de crecimiento. Ello contribuiría positivamente a su eficacia y eficiencia, así como a una mejora del progreso tecnológico derivado de la distribución del conocimiento (Redondo, 2013).
- Incremento de la productividad. Atendiendo a lo relatado anteriormente, los factores de los que se beneficiarían las empresas podrían tener una incidencia clave en los niveles de productividad por diferentes vías, como las mejoras en los niveles de eficiencia o el progreso tecnológico.
- Motivación de los empleados, generando mayores y mejores sinergias positivas entre su desempeño y la evolución de las empresas. De cara al empleador, el mejor estado físico y mental de sus trabajadores, podría traducirse en un descenso en los niveles de

absentismo y de estrés, lo que reduciría también los costes asociados a las bajas de los empleados. Además, la cuota de mercado de la empresa podría verse incrementada a largo plazo debido a una mayor satisfacción del cliente.

Por su parte, los **argumentos en contra** de su aplicación se basan, principalmente, en el aumento del coste laboral unitario, ya que la medida se plantea en aras de una mejora de las condiciones de trabajo sin la reducción del salario percibido. Además, la heterogeneidad del entramado empresarial implicaría generar un modelo insostenible para determinadas empresas por tipología y gastos (Felgueroso, 2020). En este sentido, parece ser que las empresas más digitalizadas e industriales, y aquellas en las que los resultados se miden en función de las metas u objetivos conseguidos, son las que mayores facilidades tendrían en la adopción de la jornada reducida. Por el contrario, las especializadas en los servicios de atención al cliente y cuyos resultados se determinan por el número de horas empleadas, encontrarían serias dificultades para adaptarse. Asimismo, otro argumento ampliamente generalizado gira en torno a la conveniencia de su aplicación una vez atendidos los principales problemas del mercado de trabajo español que afectaría esta medida: la precariedad laboral, reflejada a través de la excesiva temporalidad y el subempleo (una regulación estricta de la jornada laboral podría empeorar estos factores); la incidencia del tiempo parcial no voluntario con contratos precarios (los nuevos contratos podrían adoptar este tipo de forma); y una falta de autonomía del trabajador para flexibilizar su jornada (un lastre para la productividad del trabajo).

Si bien la existencia de estudios empíricos que analicen los efectos de la implantación de la jornada reducida es prácticamente nula, sí se han encontrado experiencias previas de aplicación, entre las que cabe destacar:

1) Residencia de ancianos en Gotemburgo (Suecia).

Se realizó un experimento en el que las 80 enfermeras que trabajan allí reducían su jornada, pasando de la jornada habitual de 8 horas a trabajar 6, manteniendo el mismo sueldo. El resultado del experimento concluyó que las enfermeras mejoraron el cuidado hacia los ancianos debido a una mayor predisposición a actividades de recreación para con los usuarios; esta mejora de la motivación se debió al disfrute de más tiempo de descanso entre jornadas. Además, las propias enfermeras afirmaban que se sentían más saludables y calmadas que las del grupo que no estaba disfrutando de la reducción de jornada, e incluso se había reducido su absentismo. El experimento se mantuvo durante 2 años y logró una plantilla más motivada y comprometida, así como un mejor cuidado para los ancianos, pero el coste de tener que contratar a 17 enfermeras más lo convirtió en un proyecto insostenible a largo plazo.

2) Microsoft Japón.

En Microsoft Japón también se realizó un experimento por el cual, durante el mes de agosto del 2019, los empleados de la compañía trabajaron durante 4 días a la semana. Esta situación provocó un aumento de la productividad e hizo que las ventas por trabajador crecieran un 40%, además de la reducción de costes debido a la disminución de la electricidad consumida y el menor número de páginas impresas.

3) Restaurantes Francachela (Madrid).

Tras la crisis derivada de la pandemia del COVID 19, las propietarias de la cadena de restaurantes vieron en la reducción de la jornada una oportunidad para la mejora de la conciliación y para una transformación de la cultura de la empresa e innovación. Tras la introducción de tecnología de apoyo en las tareas y una reestructuración del método de trabajo, consiguieron reducir las horas empleadas por los trabajadores y mantener los resultados positivos.

En conclusión, la reducción de la jornada se presenta como una medida de mejora de la productividad en la mayoría de los casos de estudio. Convenientemente para el sector servicios, donde las mejoras percibidas por los trabajadores se reflejarían en una mejora del servicio prestado. Sin embargo, el mayor inconveniente, producido por un incremento de los costes laborales, requeriría de medidas específicas que permitieran paliar el efecto de dichos costes hasta que las mejoras en la productividad se materializaran en un incremento de los ingresos.

3.2 TÉCNICAS DE RECURSOS HUMANOS

La propuesta que se plantea a continuación se enfocará en la relación existente entre la productividad y las medidas en materia de recursos humanos que pueden adoptar las empresas. De esta forma, se revisará la literatura que evidencia la relación positiva entre ambas variables, para, posteriormente, centrar la atención en una serie de propuestas que guíen la toma de decisiones en el área de recursos humanos de las empresas.

En sus inicios los recursos humanos fueron definidos como el conjunto de competencias, conocimientos, habilidades, experiencia y conexiones que los individuos obtienen a través de la educación y experiencia (Becker, 1964). Las inversiones en capital humano, a su vez, son actividades, como la educación, la capacitación en el trabajo, la atención médica o todo aquello que intente adquirir información sobre el sistema económico, lo que influye en el ingreso real futuro (Novos y Waldman, 1997). Los especialistas en gestión estratégica de recursos humanos teorizan que, a través de sus prácticas de recursos humanos, como la dotación de personal o capacitación, las organizaciones crean una forma particular de conocimiento agregado, habilidades y competencias (capital humano agregado) que a su vez contribuye al desempeño a nivel organizacional (Barney y Wright, 1998). El desarrollo de la mayoría de las habilidades para mejorar la productividad se puede obtener, de la educación general y la experiencia, así como de la experiencia laboral (Becker, 1964). En este sentido, el capital humano acumulado a través de la educación y la experiencia, así como las capacidades generales de los empleados, sirven como una base para el desarrollo de habilidades adicionales a través de la capacitación en el trabajo (Ployhart et al., 2011).

Autores como López (2004) o Bortesi (2008) identifican que el recurso humano afecta de tres formas diferentes a la productividad organizacional, pues las personas pueden actuar individualmente, en grupo o como organización teniendo en cuenta factores psicológicos o psicosociales. El conocimiento y la experiencia de los trabajadores les permite a las organizaciones rediseñar los procesos ya que estas le proveen al individuo la capacidad para innovar y mejorar los métodos de trabajo. Por lo tanto, el conocimiento puede provocar mejoras

en la calidad y en la productividad, en el servicio al cliente, la cultura organizacional, los diseños científicos y técnicos, etc., aunque por lo general estos aportes sean bastante difíciles de percibir (Gómez, 2012). En el ámbito de los recursos humanos existen diversos factores que afectan la productividad de los trabajadores, entre ellos tenemos: la motivación, la satisfacción laboral, la participación, el aprendizaje, la formación, la toma de decisiones, el manejo de conflictos, la cultura organizacional, y el sistema de recompensas (Fontalvo, De La Hoz y Morelos, 2017).

Por su parte, Porter (2005), asegura el estudio de la productividad y la competitividad no debe limitarse exclusivamente al mero análisis de la relación entre el capital y el trabajo, sino considerar el cambio de la estrategia empresarial hacia unas prácticas de trabajo más sofisticadas, concediendo mayor importancia a la calidad del capital humano empleado en la producción (Estrada, Pons y Vallés, 2006). Por eso, conceptos como el I+D+i, la calidad del capital humano, las nuevas maneras de gestión empresarial, y la mejora de las condiciones en el trabajo, cobran cada vez más importancia como herramientas de excelencia empresarial. En estos términos, la capacitación no es una actividad que genera gastos, sino una inversión que agrega valor tanto para el inversionista como para los empleados al constituirse en una de las principales fuentes de mejora del desempeño organizacional (Torres, 2005).

De este modo, se considera relevante atender a algunos de los factores analizados en el ámbito de la gestión de los recursos humanos que influyen en gran medida en el desarrollo de la productividad del empleado, así como en aspectos estructurales del mercado de trabajo español. De manera más concreta, a continuación, se revisarán algunos de los hechos estilizados en torno a la flexibilización laboral y la formación del capital humano, y cómo dichos conceptos relevantes en el campo de los recursos humanos pueden incidir en la toma de decisiones empresariales y en la productividad de sus recursos productivos.

3.2.1 Flexibilización Laboral

En la actualidad existen varios estudios donde la motivación en el trabajo ha sido señalada como uno de los principales factores para mejorar la productividad en las empresas (Chaparro 2006), pero también es cierto que la motivación se ha relacionado cada vez más con el equilibrio entre vida y trabajo (Torrecilla 2004), por lo que resulta esencial atender a lo que, para cada contexto, ciudad o industria, es relevante para los empleados en materia de la motivación en sus espacios de trabajo. En este sentido instituciones como La Oficina Internacional del Trabajo o el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo establecen que existe una correlación entre los bajos niveles de productividad y las malas condiciones de trabajo en las empresas, dentro de las cuales se encuentran las dificultades para conciliar la vida laboral con la personal y para las que se proponen medidas de flexibilización de los tiempos de trabajo. En la misma línea, estudios empíricos como el de Vallejo-Peña (2020) reflejan que los países con altos porcentajes de trabajadores con un horario de entrada/salida rígida muestran niveles más bajos de productividad laboral.

Entre las estrategias más relevantes promovidas en políticas públicas para fomentar la productividad laboral a través de la organización del trabajo, se encuentran aquellas basadas en el tiempo flexible. Básicamente, se han abordado dos tipos de iniciativas: por una parte, la llamada

flexibilidad pasiva, que favorece que la empresa adapte los horarios de trabajo a las demandas y necesidades de los trabajadores al ofrecer beneficios como días libres o incentivos salariales (Lusa et al., 2007); y por otra, las políticas de flexibilidad orientadas al personal, que fomentan su satisfacción y motivación a través de la mejora en la conciliación trabajo-familia (Jijena-Michel, 2015). En ambos casos el apoyo percibido por el trabajador puede traducirse en actitudes positivas, con impactos significativos en la productividad, de acuerdo con la teoría del apoyo organizacional percibido y las teorías del intercambio social (Lambert, 2000). Los estudios empíricos muestran que flexibilizar el sistema de horarios de trabajo de las empresas podría mejorar tanto la conciliación del trabajo familiar como la productividad laboral, generando a su vez reacciones positivas en los trabajadores, que tienden a mostrarse más satisfechos y productivos en algunos casos.

Una de las medidas de flexibilización más ampliamente generalizadas es la del teletrabajo, que consiste en la realización habitual de la actividad laboral a distancia en un lugar distinto al habitual en la empresa, y a veces en horario diferente. Algunos autores como Benjumea, Villa y Valencia (2016) señalan que esta práctica deriva en unos colaboradores más competitivos, responsables y organizados, optimizando los espacios físicos y la utilización de recursos, a la vez que favorece la reducción de costos en gastos del personal, equipamiento y alquiler, así como el incremento de la productividad (Contreras y Rojas, 2015). El teletrabajo es adoptado en las empresas como una política interna, con el propósito de cambiar la cultura organizacional y fortalecer la productividad laboral para alcanzar el bienestar de los trabajadores (García, 2013). Es una actividad que cada día crece más en todo el mundo y que va de la mano con los avances tecnológicos, como una respuesta a la globalización, y a la sostenibilidad empresarial que permite a la administración empresarial optimizar sus procesos y aumentar los beneficios en líneas generales para la organización (Peralta).

En definitiva, las organizaciones que opten por flexibilizar su sistema podrían ver enriquecida su productividad a través de diferentes vías. Por un lado, los trabajadores más conformes con su grado de conciliación de lo personal con lo laboral se verán más motivados a la hora de desarrollar sus tareas, incrementando su productividad (como demuestran los estudios anteriormente citados). Por su parte, acciones concretas en esta materia como el teletrabajo, fomentan el aprovechamiento más eficiente de los espacios, rentabilizando la inversión acometida y ahorrando costes. Finalmente, el cambio organizativo generado desde esta perspectiva y considerado como progreso tecnológico, podría proporcionar a las empresas una fuente de mejora constante a través de la cual hacer más eficientes sus procesos; con la consecuente mejora de su productividad y de las condiciones de los trabajadores.

3.2.2 Formación del Capital Humano

La relación directa entre formación y resultados empresariales se ha venido considerando desde hace décadas. Ya a mediados de los años ochenta, Walton (1985) y Russel, Terborg y Powers (1985) muestran que un mayor esfuerzo en formación conlleva la obtención de mejores resultados. Del mismo modo, Doménech (2008), desarrolla la idea de que el capital humano es un determinante básico de la productividad del trabajo, en la medida en que una mayor cualificación permite acometer actividades de mayor valor añadido en la misma unidad de tiempo. Esta opinión

generalizada se ha visto sustentada por una literatura teórica muy amplia, como el trabajo seminal de Uzawa (1965) o las contribuciones de Lucas (1993).

Por su parte, numerosos estudios como el de Sullivan (2000) indican que en la actualidad los elementos tangibles no son los principales elementos distintivos de las organizaciones, sino que son los recursos intangibles los que cumplen mejor las condiciones necesarias para llegar a ser ventajas competitivas sostenibles en el tiempo. En este sentido, la estrategia de las organizaciones debe sustentarse en los recursos intangibles por dos motivos principales: son los que proporcionan un mayor factor de diferenciación al generarse en el seno de las empresas; y además son en muchos casos específicos de las empresas a las que pertenecen y no tienen ningún valor fuera de ella. Esas características de los recursos intangibles facilitan la obtención de rentas duraderas en el tiempo, al ser estos activos difícilmente transferibles, específicos de una organización y con un elevado grado de ambigüedad. Dentro de los recursos intangibles parece existir, en los últimos años, un cierto consenso en considerar a los recursos asociados a las personas, el capital humano, como uno de los elementos que explica la obtención de mayores rentas económicas (Saá y Ortega, 2002).

En esta línea, Danvila y Sastre (2007) desarrollan un estudio en el que se confirman las siguientes hipótesis:

- H.1.: El esfuerzo de las empresas en formación influye positivamente en la obtención de rentas.
- H.2.: El esfuerzo de las empresas en formación influye positivamente en la sostenibilidad en el tiempo de las rentas obtenidas.
- H.3.: La relación positiva existente entre formación y rentas se encuentra moderada por la estrategia empresarial utilizada.
- H.4.: La relación positiva existente entre formación y sostenibilidad en el tiempo de las rentas obtenidas se encuentra moderada por la estrategia empresarial utilizada.

Al mismo tiempo, la teoría de recursos y capacidades enfatiza que la ventaja competitiva ha de ser sostenible en el tiempo, mientras estudios empíricos como los de Leonard (1990) o Bassi et al. (2002) demostraron que el esfuerzo en formación influye positivamente en la rentabilidad económica a largo plazo.

Por tanto, y atendiendo a lo anteriormente relatado, la apuesta por la formación del capital humano tendría efectos directos sobre su eficiencia en los procesos, además de participar como agentes de difusión y transmisión de conocimiento y afectando así en los niveles de progreso tecnológico empresariales. De esta forma, la productividad se vería potencialmente afectada, así como el mercado de trabajo en términos de calidad del capital humano.

En definitiva, la relevancia del capital humano como fuente de ventaja competitiva a largo plazo, refleja la necesidad de acometer determinadas acciones desde el área de recursos humanos que garanticen una mejora en las condiciones laborales de los trabajadores. Ello se vería reflejado, principalmente, en incrementos de la productividad y cambios en la estructura y cultura organizacionales. Desde los factores de acción propuestos (flexibilidad laboral y formación) el

resto de las medidas de recursos humanos estarían fundamentados en una filosofía en pro de la conciliación laboral, una mejora de las relaciones empresa-trabajador y un incremento generalizado de la competitividad.

3.3 MOCHILA AUSTRIACA

Este apartado tratará acerca de la propuesta de un sistema de indemnización por despido a los trabajadores alternativo al actual, como potenciador de su productividad en la empresa. Así, se atenderán a factores fundamentales como la explicación y funcionamiento del modelo, seguido de un análisis de ventajas y desventajas y una referencia al impacto de su aplicación en Austria.

La mochila austriaca se comenzó a aplicar a partir del 1 de enero de 2003 en Austria tras una innovadora reforma que modificaba la regulación hasta ahora vigente en gran parte de los países occidentales en cuanto al tratamiento que merecía la indemnización tras la extinción por despido. Esta regulación solo se aplicó de forma obligatoria para los nuevos trabajadores, si bien se permitió a aquellos trabajadores previos, de común acuerdo con los empresarios, adherirse al nuevo sistema. Cuenta con la ventaja, frente a otros modelos teóricos alternativos, de ser un modelo real aplicado durante un periodo de tiempo considerable, lo que permite conocer mejor sus consecuencias (Pastor 2020).

En este nuevo sistema el empresario debe aportar cada mes una cotización fija del 1,53% del salario a un fondo de capitalización, lo que equivale a 5-6 días de salario por año de trabajo, donde el trabajador dispone de una cuenta a su nombre desde el segundo mes en el que se incorpora al puesto de trabajo pues el primer mes está exento. Tal aportación mensual se acumulará en las “Cajas de Previsión Social”, las cuales son elegidas por decisión del empresario en defecto de pacto entre el Comité de empresa y dicho empresario. Los fondos se encargarán, bajo la supervisión de la Administración, de la correcta inversión de los capitales y de devolver en su momento, al menos, una cuantía correspondiente al total de las aportaciones, y nunca devolver una rentabilidad negativa.

Por otro lado, la calificación jurídica de este importe a percibir por el trabajador una vez ha cesado la relación laboral no puede considerarse estrictamente como indemnizatorio ni como salario, en cuanto el pago corresponde a una “caja” la cual no ha causado el daño y no actúa como entidad aseguradora. Ello no supone grandes problemas a efectos prácticos, en cuanto se regula de forma clara su normativa y tratamiento fiscal, todo ello en función del momento en el que el trabajador se beneficie de las cuantías que forman parte del fondo, y en definitiva poder considerarlo como una modalidad de salario diferido que además resulta más atractivo en cuanto no debe soportar el total de la carga fiscal de cada ejercicio económico. Así, esta cuenta o “mochila” es accesible cuando la relación laboral cese de mutuo acuerdo o de forma improcedente, siempre que se lleve un mínimo de 3 años en la empresa, en tres situaciones:

- Cuando el trabajador haya sido despedido, para el uso de los fondos.
- Cuando el trabajador ha sido despedido y contratado posteriormente, decidiendo mantener la participación en el fondo, ya sea en el mismo en el que se han realizado las aportaciones hasta el momento o al que tiene vinculación su nueva empresa.

- Al final de la vida laboral, como complemento de la pensión al trasladarla a un fondo de pensiones.

Además, se permite también disponer de la participación en el fondo en otras determinadas situaciones de empleo como al irse a trabajar a otro país, donde conservará sus derechos y podrá acceder al dinero a los cinco años, así como para la formación y reciclaje de los trabajadores.

Si bien la verdadera característica en la que la reforma austriaca radica, y en lo que se diferencia verdaderamente del modelo laboral español, es que la indemnización por despido se configura ya como un derecho adquirido y no como una mera expectativa. Incluso en aquellos casos en los que el trabajador no disponga del fondo en cuanto se incorpora a otro puesto de trabajo por razones de movilidad voluntaria, podrá seguir beneficiándose de las cantidades aportadas hasta el momento, y de sus posibles rendimientos, y disponer de ellas cuando sea efectivamente despedido, o en su favor cuando directamente empiece su jubilación. Sin embargo, no todo son ventajas en este sistema laboral, como los altos costes del empresario por anticipar ahora las cantidades señaladas en todo caso, y no solo cuando tenga lugar el despido, así como el sesgo que produce en las cuantías a percibir antes y después de la reforma, en cuanto unas se calculan sobre la retribución en el momento del despido y la otra sobre el crecimiento experimentado en el mismo. (Peralta 2018)

Por ello, las **ventajas** de este modelo se basarían en que, con este tipo de contrato único desaparece la dualidad entre trabajador fijo y temporal donde, para solventar el problema del pago único por indemnización en el momento de despido, se abre una cuenta individual o sistema de pensión a capitalizar a cada trabajador en la que las empresas aportan cada año una cantidad proporcional al salario. Esto moderaría los efectos LIFO, pues se estaría pagando de forma regular una parte de la indemnización antes de que se efectúe el despido haciendo que el coste entre despedir a un trabajador u a otro sea el mismo; incentivando al mismo tiempo la movilidad voluntaria, al llevar cada trabajador su “mochila” de empresa en empresa. Hacer frente a esta regla “*last in, first out*” es crucial en varios sentidos:

- En las negociaciones colectivas entre empresarios y trabajadores. Las demandas serían más precavidas en cuanto a la subida salarial, al mismo tiempo que se introducen las nuevas demandas de los trabajadores más jóvenes que no necesariamente versarán tanto sobre los incrementos salariales como en incentivos para la conciliación laboral-familiar.
- En la reorganización del capital humano, la gestión se ve facilitada para el equipo de recursos humanos, pues la adaptación de la plantilla y la incorporación de los nuevos trabajadores no tendría que atender a aspectos como la temporalidad de los contratos. Al mismo tiempo, aquellos con una mayor antigüedad en la compañía demandarán una mayor formación en ellos para mantener los niveles de productividad y no ser sustituidos por aquellos con similares niveles de rendimiento y menor nivel salarial.
- En cuanto la movilidad voluntaria se ve incrementada, esto también motiva a los trabajadores con mayor antigüedad a invertir en sí mismos en caso de nuevas aspiraciones laborales o por necesidad debido a un reajuste organizativo.
- En la estabilidad financiera de las empresas, y en especial las PYMES, cabe señalar que en cuanto el pago a este fondo se produce de una forma continuada y regular, se mejora

la capacidad de adaptación frente a las contingencias del mercado, reduciendo su impacto, en cuanto ya se ha adelantado su gasto.

- En la reactivación de los mercados de capitales, al crearse fondos con importantes sumas de dinero que, a su vez, incrementarían la inversión en distintos sectores para rentabilizar el fondo.
- En la viabilidad del sistema de pensiones, en cuanto este se ve amenazado por el envejecimiento de la población y la desproporción entre población activa empleada y población jubilada con acceso a pensión.

Cabe destacar que este sistema no debe resultar negativo a los trabajadores con mayor antigüedad, en un aparente intento de abaratar los costes del despido. Estos trabajadores cuentan con su “capital humano específico”, donde su salario se ha visto aumentado con el número de años de trabajo en la empresa, repercutiendo año a año en su mochila particular conforme su salario ha ido aumentando. Asimismo, se estima que la reforma austriaca ha supuesto un incremento del PIB per cápita de alrededor del 5% con respecto al promedio de los veinte años anteriores a la reforma (Pastor, 2020). Si bien es cierto, que autores como Peralta (2018), afirman que para poder instaurar el modelo de la mochila austriaca en España es necesario realizar primeramente una reforma laboral que pase por reducir la rigidez del mercado laboral.

En cuanto el coste marginal del despido es cero, pues se ha ido adelantando el gasto a modo de provisión, se tiende a las siguientes **consecuencias negativas**:

- A despedir de forma ineficiente. En cuanto el coste del despido ya ha sido asimilado previamente, las empresas tienden a despedir por encima de los niveles de lo que resultaría verdaderamente necesario. Estudios como el de Alewell (2009) explican cómo en situaciones donde el coste del despido es cero para las empresas, al estar cubiertas por determinadas prestaciones por desempleo, estas despiden de forma desmesurada.
- A generar problemas de riesgo moral en los trabajadores. En base a la forma genérica de retribuir, a medida que se prolonga la relación laboral, el salario va aumentando por razones de productividad, experiencia o formación específica. Los trabajadores pueden tender a una mayor desmotivación ante este sistema sin indemnizaciones creciente, pues verán que su situación es más vulnerable si han alcanzado esa mayor retribución y el coste del despido sigue siendo el mismo, teniendo, por tanto, el mismo riesgo que un trabajador recién incorporado.
- A un problema de equidad desde el punto de vista redistributivo. Si bien supone una compensación adicional para aquellos que nunca se vean afectados por un despido, en cuanto gozarían de una mochila con ingresos anuales que en caso contrario no dispondrían, aquellos trabajadores más expuestos a ser despedidos ven cómo sus derechos adquiridos con los sistemas laborales vigentes desaparecerían en aras de una compensación por número de años de servicio menor.
- A obtener, en el mismo caso de una relación laboral duradera con la misma empresa y ser despedido, una cuantía menor que en comparación con el anterior sistema.

En este sentido, y atendiendo a lo anterior, cabe prestar atención a los efectos de la reforma del mercado laboral austriaco de 2003, como posible aproximación a la eficacia de la medida. De esta

forma, se procederá a estructurar los principales resultados hallados en el estudio realizado por Pastor (2020):

- Si bien el sistema se estableció solo de forma obligatoria para los nuevos contratos, y de forma voluntaria en caso de común acuerdo entre empresario y trabajador para las relaciones preexistentes, destaca como en tan solo seis años desde la introducción de la reforma el sistema ya implicaba a dos tercios del total de los asalariados. Esto se debe a la alta rotación que se produjo con la aplicación de la medida.
- En relación con los rendimientos que deben generar los fondos de capitalización para garantizar este sistema, y de liquidez para poder responder en los supuestos de despido o jubilación, destacan por ser en los primeros años positivos, aunque por debajo de la rentabilidad esperada por los agentes sociales. Si bien se logra mantener una rentabilidad positiva todos los años excepto en 2008 a causa de la crisis económica.
- Teniendo en cuenta la óptica que pretendía la reforma de optar no solamente a cobrar la cantidad del fondo, sino de mantenerlo para la futura jubilación, destaca como en el primer periodo en el que este sistema era ya posible, es decir, 2006, tres años después de la reforma, el 88% de los asalariados optaron por retirar el dinero del fondo. Tal comportamiento social se debe a los bajos rendimientos del fondo, siendo más atractiva la liquidez inmediata e impactando de manera negativa en cuanto imposibilita la generación de mayores capitales de inversión. Si bien este proceso de retirada se debió principalmente a la coyuntura económica de la fecha.
- Por otro lado, la reforma buscaba la protección de la totalidad de los trabajadores, con el objeto de incentivar la contratación de los jóvenes y de flexibilizar la movilidad voluntaria. Si bien es cierto que el primer objetivo parece solucionarse, la movilidad voluntaria ha alcanzado resultados “modestos” con un mayor hincapié en los asalariados con mayor antigüedad.

En conclusión, y teniendo en cuenta los factores a los que afecta, esta medida podría favorecer a la productividad de las empresas. Ello debido a que estas medidas de protección del empleo conseguirían que el trabajador gozará de movilidad absoluta y que la posible pérdida de una indemnización por despido no supusiera un factor decisivo a la hora de rescindir el contrato por causa voluntaria. De este modo, los trabajadores estarían más motivados al ocupar puestos en los que se encuentran cómodos y satisfechos. También podría afectar positivamente a las aspiraciones de promoción y evolución de los empleados, ya que conforme aumentara su valor como recurso humano, el fondo se vería incrementado igualmente, sirviendo ello como incentivo. Del mismo modo, para las empresas supondría gozar de una mayor flexibilidad para depurar los equipos de trabajo y aprovechar las sinergias de los grupos coordinados y eficientes.

Además, tal y como se indica en el Programa Nacional de Reformas del Reino de España, presentado en 2019 a la Comisión de Bruselas, esta propuesta podría favorecer el desarrollo de actividades de formación, así como contribuir significativamente al dinamismo laboral y a la productividad española.

3.4 TEORÍA DE LOS SALARIOS EFICIENTES

En este epígrafe se tratará la implantación de la Teoría de los Salarios Eficientes como vía de mejora para la productividad. Así, se concretará el concepto, se tratará la relación existente entre el salario y la productividad y se atenderá a algunos estudios realizados en torno a la materia.

La Teoría de los Salarios de Eficiencia se fundamenta en la relación que existe entre el salario y la productividad del trabajador, que se define como la situación en la que las firmas pagan salarios por encima del nivel de equilibrio para elevar la productividad de sus trabajadores. En estas circunstancias, y existiendo personas desempleadas dispuestas a trabajar por ese salario que ofrecen las empresas o incluso por uno menor, siguiendo la tendencia natural, las empresas estarían en posición de reducir los salarios y aumentar así la contratación de mano de obra. Sin embargo, la Teoría de los Salarios Eficientes aboga por que las empresas podrían no estar dispuestas a disminuir los salarios puesto que ello eliminaría los incentivos que existieran para que la productividad del trabajo fuera alta, por tanto, con menores salarios su nivel de producción sería ineficiente y sus beneficios disminuirían.

Así, esta hipótesis explica la existencia de desempleo involuntario, ya que las empresas no contratan más trabajadores por el mismo salario dada la productividad marginal decreciente, y tampoco reducirían los salarios para poder mantener alta la productividad de sus trabajadores (Yellen, 1984).

La relación entre el salario y la productividad se explica atendiendo a distintos factores según los modelos teóricos empleados para discutir dicha relación. El Modelo de Regulación de Productividad, principalmente desarrollados por Saphito y Stiglitz, sostiene que el trabajador pondrá el nivel de esfuerzo que le convenga, tras valorar el beneficio que le reporta cumplir o no con los niveles de productividad que le pide la empresa. Conforme a este modelo, la empresa decide tener un nivel de salario justo, es decir, que no exceda ni deje insatisfecho la necesidad de estímulo del trabajador (Carballo, 1996).

El Modelo de Rotación Laboral, expuesto en los años setenta principalmente por Stiglitz, Salop y Schlicht, se basa en la necesidad de evitar los costos que implica la rotación de un trabajador, como aquellos que se generan por búsqueda, contratación, capacitación y despido. En este sentido, las empresas pagan salarios altos a los trabajadores para ahorrarse los costos de rotación y para que los trabajadores se esfuercen (Riveros, 1991).

El modelo denominado Shapiro-Stiglitz, también denominado de desatención laboral se basa en el costo que puede implicar para un trabajador perder su empleo por falta de atención u holgazanería. Dicho costo se da en función del desempleo, que siempre existe y funciona como un mecanismo de disciplina. En este modelo el empresario valora que, aunque tiene que hacer gastos de monitoreo, los trabajadores eligen ser eficientes para no perder su empleo en virtud de que su salario es alto y encontrar un nuevo empleo puede ser difícil (Ortiz, 2002)

El Modelo de Costo de Movilidad de los Trabajadores, propuesto por Stiglitz (1985), es una extensión del modelo inmediato anterior. Este consiste en que las empresas pagan un salario más

bajo y soportan una movilidad alta en los empleos que requieren menor calificación, mientras que ofrecen salarios superiores a los empleos de mayor calificación (Carballo, 1996).

Conforme al Modelo de Selección Adversa, la productividad del trabajador depende de su habilidad, por lo cual también lo hace su nivel de salario. Las empresas ofrecen salarios altos a los trabajadores para poder captar a los mejores y no reducen sus salarios para evitar perderlos. En este modelo, estar desempleado podría interpretarse como ser un trabajador de baja calificación. Asimismo, las empresas con los mejores trabajadores tienen mayores beneficios en relación con las demás, es decir, son más competitivas (Riveros, 1991).

También deben considerarse los denominados Modelos Sociológicos, según los cuales un salario justo para el trabajador puede obedecer a diversos factores, como la productividad, la reglamentación de la empresa, el desempleo, los salarios en otras empresas. En estas teorías el común denominador es el estímulo a la autoestima y la moral del trabajador para lograr un mayor esfuerzo de este (Carballo, 1996).

La Organización Internacional del Trabajo, mediante análisis de salarios mínimos y productividad, ha mostrado que los modelos de Salarios de Eficiencia y el salario mínimo pueden utilizarse de forma complementaria para el diseño de los salarios en un país. Ello debido a que la teoría se apoya en esta relación para potenciar la motivación de los trabajadores y favorecer su permanencia con un solo empleador. El argumento de la OIT en este sentido fortalece la idea de que elevar los salarios mínimos puede suscitar mayor esfuerzo y compromiso por parte de los trabajadores, así como mayor productividad (OIT, 2010).

En un texto publicado en 2015 por el Banco Mundial y desarrollado por Samaniego, Munguía y Lancove, se sostiene que la introducción de un salario mínimo por encima del precio de equilibrio cambia las decisiones de las empresas y los trabajadores. La reglamentación del salario puede cambiar la asignación que hacen las empresas de la mano de obra y otros insumos en el proceso de producción, así como en las decisiones que los trabajadores hacen acerca del empleo. Asimismo, los cambios en las decisiones de las empresas y los trabajadores producen efectos en la productividad. Si se implementan modelos salariales que partan del conocimiento del mercado laboral y existe una correlación positiva entre los salarios y el esfuerzo de los trabajadores, el salario puede llevar a un incremento de la productividad (Samaniego, Munguía y Lanconove, 2015). En este sentido, se han realizado diversos estudios en esta materia.

En el artículo desarrollado por Riveros (1991) se hace referencia a un conjunto de teorías que agrupa bajo el título genérico de “salarios de eficiencia”, las cuales construyen hipótesis acerca de la forma en que las empresas fijan los salarios. El autor realiza una evaluación de dichas teorías y discute su probable aplicación en las economías en desarrollo. El análisis se desarrolla en torno a los modelos de desatención laboral, rotación laboral, selección adversa y amenaza sindical, tras el cual concluye, entre otras cosas, que, conforme a las Teorías de Salarios de Eficiencia, la rigidez de los salarios se debe a que las empresas pretenden maximizar sus beneficios.

Por otra parte, Carballo (1996), analiza de forma empírica la relación entre los salarios eficientes y la productividad, para probar que dicha relación puede explicar algunos rasgos del desempleo,

clarificar qué características de las empresas inciden en el proceso de formación de salarios y justificar las diferencias de salarios entre diferentes industrias. Concluye, entre otras cosas, que el salario es un determinante fundamental de la productividad, que la productividad del trabajador no solo depende de factores físicos, sino del incentivo que para él representa el salario, que la teoría de los salarios de eficiencia analiza aspectos importantes de considerar para la fijación del salario, y que dicha teoría resulta un enfoque complementario a los enfoques que centran su atención en los trabajadores.

En un artículo de Sánchez (1997), se hace un análisis empírico y presenta resultados como evidencia a favor de los Salarios de Eficiencia. La autora parte del modelo planteado por Shapiro y Stiglitz, según el cual, ante el costo que implica la supervisión y control de actividades laborales para las empresas, estas deben buscar incentivar a sus trabajadores a través de salarios que eleven el costo del desempleo, como estímulo para generar un mayor esfuerzo. Sánchez concluye que la productividad del trabajador depende del salario satisfecho por la empresa, ya que eleva el costo de la pérdida de empleo. Asimismo, aclara que la correlación que existe entre productividad y salarios puede también ser afectada por razones diferentes a las atribuidas a los modelos de salarios de eficiencia.

La Organización Internacional del Trabajo (2010) muestra un enfoque complementario de la Teoría de los Salarios de Eficiencia y los salarios mínimos, en el que usa la mencionada teoría para brindar argumentos que vinculan los salarios con la productividad laboral, en virtud de la motivación del trabajador y la disminución de la rotación. De esta manera ofrece un argumento en favor del aumento de los salarios mínimos.

En el texto anteriormente comentado del Banco Mundial realizado por Samaniego, Munguía y Lancove (2015), se explora la relación entre el salario mínimo y la productividad, mediante estudios de contenido teórico, empíricos y de caso en Brasil, Colombia y Chile. La finalidad del estudio es contribuir a la explicación de la relación entre la productividad y el salario en la organización interna de la empresa y los efectos de la reglamentación del salario en la productividad. Concluye que la desigualdad salarial tiene efectos importantes en las empresas y que el diálogo social y la negociación colectiva son factores esenciales para promover el crecimiento incluyente (Samaniego, Munguía y Lancove, 2015).

Por otra parte, Carpio y Pabón (2015) analizan las condiciones institucionales de los salarios mínimos en distintos países, para determinar el papel que juegan los indicadores y principalmente la productividad, en la política laboral y la revisión del salario. Se identificaron principalmente tres modelos institucionales para la fijación del salario mínimo. En un primer modelo, el poder ejecutivo es quien establece el salario mínimo unilateralmente; en un segundo modelo, el salario mínimo es determinado a través de una negociación colectiva; y en un tercer modelo, el gobierno, usualmente a través del Ministerio de Trabajo, fija el salario mínimo después de recibir una recomendación de un consejo de negociación; en dicho caso, el gobierno puede seguir la recomendación del consejo o determinar un nivel diferente. Las prácticas más exitosas sugieren adoptar modelos institucionales que involucren a expertos independientes en el proceso, enfocándose en aspectos técnicos, o utilizar métodos económicos que permitan el diseño de una fórmula, considerando diferentes parámetros y criterios específicos del contexto.

Finalmente, Seira, Laconove, y Mesa (2014) realizan un diagnóstico del impacto de los salarios en el empleo y la productividad de las empresas. Dicho análisis se basa en la homologación de los salarios mínimos, por lo que en la conclusión los autores señalan que no encontraron grandes efectos del incremento de salario mínimo en la productividad, pero esto puede deberse a que el mencionado incremento fue pequeño, por lo que no descartan que incrementos mayores puedan generar efectos más evidentes.

En definitiva, la aplicación de este sistema como medida de mejora de la productividad parece ser acertada, teniendo en cuenta que el trabajador percibiría que su esfuerzo individual es recompensado. Por otro lado, podría generar ciertas rigideces en el mercado laboral ya que las empresas pagarían los salarios por encima del salario de equilibrio, generando al mismo tiempo desempleo involuntario. Ello podría ir en detrimento de las necesidades de flexibilización del mercado de trabajo, aunque los incrementos en productividad y sus efectos en el crecimiento de las empresas, generarían, a priori, mayor necesidad de contratación a largo plazo.

CONCLUSIONES

Atendiendo a los factores estructurales que han venido determinando la evolución de la productividad en España las últimas décadas (como el mercado de trabajo, el tejido empresarial o la especialización económica), consideramos fundamental la acción desde las instituciones y las empresas para revertir su situación. En este sentido, el mercado laboral es una de las herramientas primordiales en la medida en que algunos de sus principales problemas (absentismo, dualidad y sobrecualificación) también guardan relación con la productividad. Además, y desde una perspectiva más puramente teórica, el repaso de la literatura especializada, muestra que las mejoras en la productividad pueden venir dadas por los incrementos en la productividad del trabajo, además de por otros factores como las mejoras en los niveles de eficiencia, el progreso tecnológico o el marco legal y contractual que rige a las empresas.

Así, el trabajador se presenta como el foco de atención y el nexo entre la productividad y el mercado de trabajo, al ser uno de los principales condicionantes en la productividad y el actor fundamental en el mercado de trabajo. Por ello, la principal aportación de este TFG es realizar una serie de propuestas de intervención en el mercado laboral con la finalidad última de incrementar la productividad.

Las vías de acción propuestas, articuladas desde el mercado laboral para la mejora de la productividad, las hemos planteado desde una perspectiva que analice su rigor económico y teórico, pero que también considere los argumentos a favor y en contra de su aplicación. En particular, tras el repaso de la literatura existente en el análisis económico de la productividad, centraremos la atención en la reducción de la jornada, las propuestas basadas en la Teoría de los Salarios Eficientes, la mochila austriaca y la aplicación de técnicas de recursos humanos.

La propuesta de la implantación de la **jornada reducida** empezó siendo el fundamento principal de nuestro Trabajo de Fin de Grado, ya que encontrábamos en esta medida una fuente potencial de productividad y mejoras para el mercado español. Si bien es cierto que la escasez de estudios empíricos al respecto, y las limitaciones en tiempo y recursos con las que contábamos para

desarrollar un informe de ese tipo, nos llevaron a considerarla junto a otras propuestas de índole parecida. En este sentido, su estudio empírico podría explorarse como futura línea de investigación. En cuanto a su aplicación, actualmente, el escaso estudio de las experiencias previas y el principal argumento en contra relativo al incremento de los costes laborales unitarios, hacen que los numerosos argumentos a favor pierdan consistencia. Sin embargo, no descartamos que la elaboración de análisis exhaustivos y la concreción de los sectores y tipos de empresas más proclives a su adopción, confieran a los puntos positivos de la reducción de la jornada mayor importancia. Por ejemplo, determinadas propuestas en el Parlamento español publicadas en el último año, han considerado la inversión en un proyecto piloto que permita evaluar y cuantificar los efectos de esta medida en empresas españolas como Software DelSol.

Por su parte, la consideración de una propuesta basada en la **Teoría de los Salarios Eficientes** es más fácilmente demostrable, atendiendo a una relación lógica como lo es la de esfuerzo-recompensa. A través de los diferentes modelos que hemos expuesto queda patente la eficacia de la cultura del mérito en la productividad de las empresas, así como en la calidad de vida de los trabajadores y la mejora del capital humano. La aplicación de esta medida podría generar determinadas rigideces en el mercado, en el sentido de que los salarios no los determinaría la combinación entre oferta y demanda. Sin embargo, consideramos que su efecto generalizado en el desarrollo empresarial a través de las mejoras en productividad potenciará las ambiciones de expansión de las organizaciones, al tiempo que incrementará la demanda de los consumidores; generando ambos aspectos, mayores necesidades de contratación.

Con respecto a la **mochila austriaca**, se trata de una medida ampliamente discutida y que claramente conlleva una reforma considerable del sistema actual. En España aún no se ha tomado la decisión de aplicarla, si bien es cierto que se ha planteado como posible vía de acción futura. Ante ello, consideramos que el concepto actual de la indemnización por despido genera una serie de rigideces nada favorecedoras a un mercado laboral con necesidades de competitividad, puesto que dicha rigidez obliga a mantener unos puestos de trabajo que no son eficientes simplemente por el hecho del elevado coste que supone sustituirlos. Con la aplicación de la mochila austriaca se generaría un mercado de trabajo más dinámico, donde los trabajadores tendrían la capacidad de cambiar de puesto de trabajo de una forma sencilla mientras permanecen protegidos por ese 'colchón' económico que han ido atesorando. En nuestra opinión, es una medida que claramente favorecería al conjunto de la economía española y que ayudaría a mejorar el funcionamiento actual de las indemnizaciones por despido; además de servir de alternativa y desahogo para el sistema de pensiones que tantas debilidades presenta actualmente. El único motivo que creemos que impide su ejecución es la posible problemática que podría ocurrir con los trabajadores actuales que llevasen años trabajando con sus empresas en caso de despido, al recibir una cuantía inferior a la que les hubiera correspondido con el anterior sistema. Si bien es cierto que es un impedimento fácilmente salvable a través de regulación legislativa que garantice el bienestar de dichos trabajadores.

Por último, la propuesta basada en las **teorías relacionadas con los recursos humanos**, se apoyan en la concepción de que los empleados que realizan su trabajo motivados y comprometidos con las líneas generales de sus empresas son más productivos. Además, toman el valor del capital humano como fuente de ventajas competitivas a largo plazo, lo que

consideramos un factor fundamental para el desarrollo de las empresas y los propios trabajadores. Hay numerosos estudios que avalan estas teorías, y cada vez son más los autores que insisten en la valoración de los elementos intangibles en relación con la productividad empresarial. En nuestra opinión, todo lo que tenga que ver con este tipo de alicientes a los trabajadores son medidas fácilmente aplicables y que consiguen un impacto inmediato en la empresa sin suponer un alto coste de implantación.

Finalmente, y a modo de reflexión, si bien las empresas cuentan con una serie de herramientas con las que son capaces de mejorar su productividad interna, también dependen del marco legislativo y de las políticas macroeconómicas para otro tipo de crecimiento. Además, son muchos los objetivos que debería plantearse la economía española para que este tipo de medidas fueran aprovechadas en su conjunto, tales como la diversificación de las actividades productivas y la capacitación de las empresas para absorber mano de obra cualificada. Debemos apoyarnos en las medidas ya instauradas en países punteros europeos y poder adaptarlas a las particularidades del sistema español; con ellas se podría lograr la convergencia deseada en materias como la productividad o la competitividad.

BIBLIOGRAFÍA

- Alba, A. (1993). *Capital Humano y Competitividad en la economía española: una perspectiva internacional*. Valencia: Papeles de Economía Española.
- Allen, T. D., & Armstrong, J. (2006). *Further examination of the link between work-family conflict and physical health*. American Behavioural Scientist
- Alonso, I. (2019). *El absentismo laboral en España*. La Laguna: Universidad de La Laguna (Facultad de Derecho).
- Álvarez, A., y Orea, L. (1995). *Descomposición del crecimiento de la productividad. Una aplicación a las regiones españolas*. Oviedo: Universidad de Oviedo.
- Barney, J., & Wright, P. (1998). *On becoming a strategic partner: the role of human resources in gaining competitive advantage*. Michigan: Society of Human Resources Management.
- Barro, R., & Sala-i-Martin, X. (2003). *Economic Growth*. Massachusetts: The MIT Press.
- Bassi, L. J., Ludwig, J., Mc Murrer, D. P., & Van Buren, M. (2002). *Profiting from learning: firm-level effects of training investments and market implications*. Singapur: Singapore Management Review.
- Becker, G. (1964). *Human capital: a theoretical and empirical analysis, with special reference to education*. Londres: National Bureau of Economic Research.
- Benjumea, M.L., Villa, E.M y Valencia, J. *Beneficios e impactos del teletrabajo en el talento humano*. Resultados desde una revisión de literatura, 2(4).
- Bentolila, S., Fuelgueroso, F., Jansen, M., y Jimeno, J. (2018). *El contrato único: lo que es y lo que no*. Nada es gratis. Recuperado de: <https://nadaesgratis.es/bentolila/el-contrato-unico-lo-que-es-y-lo-que-no>.
- Blasco. F.J. (2018). *VIII informe Adecco sobre absentismo*. The Adecco group institute.

- Bloom, N., Kretschmer, T., & Van Reenen, J. M. (2006). *Work-Life Balance, Management Practices and Productivity*. London: Centre for Economic Performance, London School of Economics and Political Science.
- Bortesi, L. (2008). *Aspectos cualitativos de la productividad*. Perú: Revista Alternativa Financiera.
- Bosch, G., & Lehndorff, S. (2001). *Working-time reduction and employment: experiences in Europe and economic policy recommendations*. Cambridge: Cambridge Journal of Economics.
- Bourlès, R., & Cette, G. (2006). *A comparison of structural productivity levels in the major industrialised countries*. OECD Economic Studies.
- Caraballo, M.A. (1996). *Salarios, productividad y empleo: la hipótesis de los salarios de eficiencia*. Sevilla: Universidad de Sevilla.
- Castejón, E., y Crespán, X. (2007). *Accidentes de trabajo ("casi") todos los porqués*. Cuadernos de relaciones laborales.
- Chaparro, L. (2006). *Motivación laboral y clima organizacional en empresas de telecomunicaciones (factores diferenciadores entre las empresas pública y privada)*. Innovar, 16(28), 7-32.
- Danvila, I., y Sastre, M. A. (2007). *Capital humano y ventaja competitiva sostenible: un análisis de la relación entre la formación y los resultados empresariales*. Barcelona: EsicMarket.
- De Esteva, N. N. (2013). La jornada de trabajo en la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras. *Cuestiones Jurídicas* (pp. 87-95).
- Del Carpio, X., & Pabon, L. (2015). *Do minimum wages affect employment? Evidence from the manufacturing sector in indonesia*. IZA Journal of Labor & Development, 4(1), 1-30.
- Doménech, R. (2008). *La evolución de la productividad en España y el capital humano*. Valencia: Fundación Alternativas.
- Estrada, A., Pons, A., y Vallés, J. (2006). *La productividad de la economía española: una perspectiva internacional*. España: Revista de Economía del ICE.
- Faria, J., & León-Ledesma, M. (2004). *Habit Formation, Work Ethics Technological Progress*. Manchester: Manchester School.
- Fontalvo, T., De La Hoz, E., y Morelos, J. (2017). *La productividad y sus factores: incidencia en el mejoramiento organizacional*. Cartagena: Dimensión Empresarial.
- García, J. L. (2019). Innovación y cambio tecnológico. En García, J. L., Myro, R., Colino, J., Garrido, A., y Jiménez, J.C., *Lecciones de economía española* (pp. 109-122). España: Thomson Reuters-Civitas.
- Gimeno, P., y González, A. (2012). *Una reforma, dos opiniones: la reforma del mercado laboral en España*. Zoom económico: Laboratorio de alternativas.
- Gómez, O. (2012). *La productividad del recurso humano, factor estratégico de costs de producción y calidad del producto: industria de confecciones de Bucaramanga*. Colombia: Revista Tecnura.

- Green, F., & Zhu, Y. (2010). *Overqualification, job dissatisfaction, and increasing dispersion in the returns to graduate education*. *Oxford economic papers*, 62(4), 740- 763.
- Jijena-Michel, R. D., y Jijena-Michel, C. E. (2015). *El rol moderador de la flexibilidad del horario de trabajo en la relación del enriquecimiento trabajo familia y la satisfacción docente*. *Horizontes Empresariales*, 10, 41-56.
- Kahn, R. L., Wolfe, D. M., Quienn, P.R., Snoek, J. D., & Rosenthal, R.A. (1964). *Organizational stress: studies in role conflicto and ambiguity*. New York: Wiley.
- Kaldor, N. (1958). *Un modelo de desarrollo económico. El Trimestre Económico*. Londres, International Economic Association/Macmillan.
- Kelly, E. L., Kossek, E. E., Hammer, L. E., Durham, M., Bray, J., Chemack, K., Murphy, L. A., & Kaskubar, D. (2008). *Getting There from Here: Research on the Effects of Work-Family Initiatives on Work-Family Conflict and Business Outcomes*. The Academy of Management.
- Kodz, J., Davis, S., Lain, D., Strebler, M., Rick, J., Bates, P., Cummings, J., Meager, N., Anxo, D., Gineste, S., Trinczek, R., & Pamer, S. (2003). *Working Long Hours: A Review of the Evidence*. London: Department of Trade and Industry
- Lambert, S. (2000). *Added Benefits the Link Between Work-life Benefits and Organizational Citizenship Behaviour*. *Academy of Management Journal*, 43, 801-815.
- Leivar, D. (2017). *Evolución de las condiciones de trabajo de los asalariados en España durante la gestión de la crisis (2007-2011). La jornada laboral como factor de influencia en la conciliación de la vida laboral y personal del trabajador*. Bilbao: Universidad del País Vasco.
- Leonard, J. S. (1990). *Executive pay and firm performance*. Ithaca: Industrial and Labor Relations Review.
- López, J. (2004). *Pueden las tecnologías de la información mejorar la productividad*. España: Universia Business Review.
- Lucas, R. E. (1988). *On the mechanics of economic development*. Nueva York: Journal of Monetary Economics.
- Lusa, A., Martínez, C. y Olivella, J. (2007). *Gestión de los horarios de trabajo en presencia de cláusulas de flexibilidad pasiva*. *Universia Business Review*, 14, 10-25.
- Martínez, J. A. (2011). *La motivación laboral en la empresa: un contrato moral entre empresario y colaborador*. Santa Cruz de Tenerife: Servicios Académicos Intercontinentales SL.
- Martínez, J. S. (2019). *La sobrecualificación y los rendimientos de la formación en el mercado laboral español*. Cantabria: Universidad de Cantabria.
- Maudos, J., Pastor, J. M., y Serrano, L. (2000). *Crecimiento de la productividad y su descomposición en progreso técnico y cambio de eficiencia: una aplicación sectorial y regional en España (1964-93)*. Madrid: Fundación SEPI.

- Mincer, J. (1958). *Investment in human capital and personal income distribution*. Chicago: University Chicago Press.
- Montañés, A. (2011). *Productividad y Empleo II. Tipos de jornada y productividad del trabajo*. Aragón: Consejo Económico y Social de Aragón.
- Novos, I. E., & Waldman, M. (1997). *Returns to tenure: Conceptual and empirical issues*. Connecticut: Eastern Economic Journal.
- Ortiz, C. (2002). *Stiglitz vs. El consenso de Washington*. Revista Sociedad y Economía, 3, 201-214.
- Padrón, D. (2019). *Las fuentes del crecimiento económico*. Santa Cruz de Tenerife: Universidad de La Laguna.
- Pastor, J. (2020). *La mochila austriaca: viabilidad de proponer un sistema alternativo al modelo laboral español actual*. Madrid: Universidad Pontificia de Comillas.
- Peralta, R. (2018). *La sostenibilidad del sistema de pensiones español*. Madrid: Universidad Pontificia de Comillas.
- Pérez, F., Mas, M., Maudos, J., Quesada, J., Serrano, L., Chorén, P., Cucarella, V., Hernández, L., Robledo, J. C., Solaz, M., y Soler, Á. (2011). *Crecimiento y competitividad. Trayectoria y perspectivas de la economía española*. Bilbao: Rubes Editorial.
- Ployhart, R., Nyberg, A., Reilly, G., & Maltarich, M. (2011). *Human capital is dead; long live human capital resources*. Carolina, Journal of Management.
- Porter, M. (2005). *¿Qué es la competitividad? Apuntes de globalización y estrategia*. México, D.F: Continental.
- Redondo, C. (2013). *Evolución reciente de la productividad en España. ¿Hacia la recuperación o hacia el estancamiento?*. La Rioja: Universidad de La Rioja.
- Riveros, L. A. (1991). *El enfoque de los Salarios de Eficiencia y el Ajuste Económico en Países en Desarrollo*. Revista Desarrollo y Sociedad, 27, 25-46.
- Russel, J. S., Terborg, J. R., & Powers, M. L. (1985). *Organizational performance and organizational level training and support*. Oregón: Personnel Psychology.
- Saá, P., y Ortega, R. (2002). *La formación. Dirección estratégica de personas*. Buenos Aires: Prentice-Hall.
- Samaniego B., Munguía, L.F., y Laconove, L. (2015). *El salario mínimo y la productividad empresarial*. World Bank Group, 1-37.
- Sánchez, R. (1997). *Productividad y desempleo: un estudio a través de salarios de eficiencia*. Estadística española, 39(142), 185-205.
- Schultz, T. (1960). *Capital formation by Education*. Chicago: University Chicago Press.
- Seira, E., Laconove, L. y Mesa, I. (2014). *Impacto de un incremento en el salario mínimo sobre la productividad de las empresas en México*. World Bank Group, 20.

- Sousa-Poza, A., & Ziegler, A. (2003). *Asymmetric information about workers' productivity as a cause for inefficient long working hours*. Labor economics.
- Sullivan, P. H. (2000). *Value-driven intellectual capital; how to convert intangible corporate assets into market value*. Nueva York: Wiley.
- Temple, J. (2001). *Growth Effects of Education and Social Capital in the OECD Countries*. OECD Economic Studies.
- Torrecilla, O. (2004). *Clima organizacional y su relación con la productividad laboral*. Mendoza: Universidad de Congreso Argentina.
- Torres, J. L. (2005). *Enfoques para la medición del impacto de la Gestión del Capital Humano en los resultados de negocio*. Pensamiento y gestión. Bogotá: Ediciones Uninorte-Quebecor World.
- Uzawa, H. (1965). *Optimum technical change in an aggregative model of economic growth*. Pensilvania: International Economic Review.
- Walton, R.A. (1985). *From control to commitment in the workplace*. Massachusetts: Harvard Business Review
- Woessmann, L. (2003). *Specifying Human Capital*. Adelaida: Journal of Economic Surveys.
- Yellen, J. (1984). *Efficiency Wage Models of Unemployment*. American Economic Review, 74, 200-205.