Victoria Villanueva
victoria.villanueva@cuatrecasas.com
Asociada senior
Cuatrecasas, Gonçalves Pereira

Cómo puede la empresa mejorar su productividad a través de sus relaciones laborales

Ante la incógnita de si una empresa puede influir directamente en la mejora de su productividad y competitividad a través de las relaciones laborales, la respuesta debe ser afirmativa. Aun cuando la competitividad no depende únicamente de las instituciones laborales, sino de múltiples factores -principalmente innovación, calidad y costes-, no cabe duda que los costes laborales son una parte destacable de éstos.

Esta respuesta afirmativa se fundamenta en el estudio de la evolución de los índices de productividad de nuestro país en general, y de la Comunidad Valenciana en particular, durante el período que va desde mediados de los años 90 hasta la actualidad, y su comparación con los países de nuestro entorno, en especial con Alemania, así como la relación de dicha evolución con diferentes instituciones del derecho laboral y las reformas legislativas acometidas en España durante los últimos años.

El citado estudio, liderado por el Área Laboral del despacho **Cuatrecasas, Gonçalves Pereira** y el **Instituto Internacional Cuatrecasas de Estrategia Legal en Recursos Humanos**, junto con la **Confederación Empresarial Valenciana (CEV)** y la colaboración del departamento de Productividad de la **Universidad de Colonia (Institut für Deutsche Wirtschaft Köln)**, culminó con la publicación de las conclusiones alcanzadas en 2010.

La primera de las realidades constatadas evidenciaba que nuestra competitividad se encontraba por debajo de otros países de nuestro entorno con costes laborales más elevados, lo cual desemboca en la conclusión de que, si bien los costes laborales pueden suponer una desventaja, en términos de competitividad pueden justificarse si vienen acompañados de una productividad igualmente elevada u óptima.

Costes Laborales Unitarios

Esta capacidad competitiva puede medirse mediante lo que se denomina *"costes laborales unitarios"* (CLU), medida que representa la relación entre costes laborales por hora de trabajo y productividad o valor añadido por hora de trabajo. Bajo este prisma, un incremento de los CLU indica que el crecimiento de la retribución media por empleado excede el crecimiento de la productividad laboral, lo cual puede crear una presión alcista en los precios.

A grandes rasgos, a la vista de la comparativa aportada por el Instituto de Colonia, se aprecia cómo en el período de bonanza económica, tras la entrada de España en el euro (entre el 2000 y el 2008), se produce un verdadero desequilibrio entre el crecimiento de los salarios -muy por encima del promedio de los países de la **OCDE** y de la zona euro-, y la evolución del nivel de productividad, que se mantiene prácticamente invariable desde los años 90.

Un incremento de los CLU indica que el crecimiento de la retribución media por empleado excede el crecimiento de la productividad laboral

Este desequilibrio se refleja en la evolución de los CLU, cuya dinámica en España, y especialmente en la Comunidad Valenciana, ha sido moderadamente ascendente desde los 90 y a partir de 2001 se elevan de forma espectacular.

Sin embargo, esta tendencia parece haber empezado a corregirse, pues los CLU en España se han venido reduciendo en 10 de los últimos 11 trimestres, según los datos publicados recientemente por la **OCDE**. Concretamente, España ha reducido sus CLU en un 0,7% en el primer trimestre de 2012 (siguiendo la tendencia bajista de 2010 y 2011), mientras la media internacional, por el contrario, se incrementa en un 0,3% y en la zona euro en un 0,5%.

Este dato es debido a que en nuestro país se ha moderado el incremento salarial (tan solo un 0,1% en el primer trimestre de 2012), mejorando la productividad en un 0,8% (el cuarto mayor avance del conjunto de la **OCDE** detrás de Portugal, Australia y Finlandia). Sin embargo, no podemos atribuir dicha mejora competitiva a un verdadero cambio del sistema productivo, sino que en parte se debe a la tradicional evolución contra-cíclica de la productividad en nuestro país, que se incrementa cuando el índice de empleo cae; en este caso, hasta el dramático nivel del 24% de desempleo.

Ahora bien, si el objetivo es conseguir un verdadero cambio del sistema productivo, que permita mejorar la competitividad de nuestras empresas en el futuro, la tarea no es fácil y debe proyectarse en la aplicación de los necesarios cambios en las relaciones laborales en cada una de las empresas, junto con otros importantes cambios en las áreas de innovación y calidad.

Cambios legislativos

Del estudio sobre productividad y relaciones laborales anteriormente mencionado, podemos concluir que determinadas instituciones laborales influyen directamente en la productividad de las empresas; concretamente, las áreas relativas a contratación, formación, retribución, tiempo de trabajo, organización interna, prevención de riesgos laborales y absentismo laboral.

En este sentido, asistimos a una verdadera cas-

cada de cambios legislativos en materia laboral, principalmente en los últimos dos años, dirigidos a corregir las rigideces de nuestro anterior sistema de relaciones laborales, incidiendo en la mayoría de las anteriormente enunciadas, culminando con la última reforma laboral aprobada por el RD Ley 3/2012, de 10 de febrero; posiblemente el de mayor intensidad desde las reformas de 1994, con el objetivo de dar respuesta a las demandas de flexibilidad exigida por los empresarios, para permitir la mejora de la productividad de las empresas.

En líneas generales, podemos afirmar que las últimas reformas suponen un reforzamiento del ámbito de decisión y organización del empresario, lo cual debería traducirse en la confianza de poder ajustar las condiciones de trabajo no solo frente a los cambios a corto plazo, sino para una mejor planificación de la contratación y de la organización del trabajo, vinculados a los objetivos estratégicos de la compañía.

Las empresas pueden, individualmente, avanzar en medidas de flexibilidad interna, que les permitan adaptarse a los cambios en un marco de competitividad del mercado, antes de proceder a reducir los puestos de trabajo y, por tanto, mejorar los índices de productividad por vías diferentes a la destrucción de empleo:

Productividad y empleo

En un primer estadio, la empresa tiene un mayor margen de maniobra en su toma de decisiones, principalmente en la clasificación profesional a nivel de "grupos", lo que debería permitir mejorar las políticas de movilidad funcional vinculadas a un correcto plan de formación y, posiblemente, a reformas del sistema retributivo, enlazado a niveles/escalas, dirección por objetivos o competencias, carrera profesional.

Y también en la distribución del tiempo de trabajo, al poder disponer la empresa –salvo pacto en contrario- de un mínimo del 5% de flexibilidad en la jornada anual, medida que puede modularse e incluso incrementarse por la vía de la negociación colectiva empresarial o sectorial.

En segundo lugar, se dota de mayor agilidad a las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo (incluida la estructura y cuantía salarial), mediante un acortamiento de los plazos para su aplicación, al tiempo que se reducen las exigencias de causalidad, de modo que el control judicial no podrá seguir siendo tan riguroso.

En tercer lugar, las últimas reformas han revisado aspectos relevantes del sistema de negociación colectiva, para optar claramente por una preeminencia del convenio de empresa, al tiempo que se vincula a los objetivos productividad y competitividad:

1º. Por una parte, se amplía y aclara la posibilidad de no aplicar lo establecido en el convenio colectivo en un amplio elenco de materias, siempre mediante acuerdo con los representantes de los trabajadores, y exigiendo para ello la existencia de causas económicas, productivas, técnicas u organizativas, aunque más laxas que las referidas para justificar las medidas extintivas.

2º. Por otra parte, se permite la negociación colectiva en el nivel empresarial, incluso durante la vigencia de un convenio de ámbito superior, dotando al convenio de empresa en tales casos de prioridad aplicativa en un amplio elenco de materias.

3º. Por último, se incorpora la limitación de la vigencia prorrogada del convenio colectivo una vez denunciado, anteriormente ilimitada, ahora por un período máximo de dos años, transcurrido el cual sin alcanzarse un acuerdo por los negociadores, será de aplicación en su caso del convenio de ámbito superior.

A la vista de las nuevas posibilidades que ofrecen las últimas reformas laborales para poder modular la organización del trabajo a nivel empresarial, y siendo claro que su ajuste puede influir directamente en la productividad, como así se constata en otros países de nuestro entorno, nuestro consejo es el de realizar un ejercicio introspectivo para detectar aquellas barreras que desde el punto de vista laboral pueden existir en la empresa para mejorar en productividad; al tiempo que se debe valorar el objetivo empresarial a medio y largo plazo, para poder adoptar la planificación de las relaciones laborales fundamentales para ser más competitivos, y poner en marcha las medidas y acciones necesarias para ajustar la estructura empresarial a las exigencias del mercado.