

análisis

CRECIMIENTO ECONÓMICO

La insatisfacción en el empleo es una de las causas de la baja productividad

JOSÉ ALBERTO
Molina*



Desde las pioneras aportaciones del Premio Nobel de Economía, Robert Solow, a la teoría del crecimiento económico publicadas en la segunda mitad de los años cincuenta, los análisis teóricos y empíricos posteriores sugieren que el crecimiento económico a largo plazo está asociado, fundamentalmente, al aumento en la productividad con la que se utilizan los factores productivos capital y trabajo. Sobre esta base, el desafío del futuro consiste en organizar una combinación de aspectos que permitan dicho aumento de la productividad, entre los que destacamos, particularmente, los relativos al mercado laboral.

La economía española viene manteniendo desde mediados de

esperados de los precios y, en segundo lugar, en el aumento significativo de la oferta de trabajo inmigrante con bajos salarios de reserva.

Al mismo tiempo, el crecimiento de la productividad se ha visto frenado por las propias características del mercado de trabajo, con un significativo aumento del empleo de trabajadores de una limitada productividad (jóvenes, inmigrantes, parados de larga duración,...), así como por la consolidación de contratos temporales precarios.

Así pues, la temporalidad acelera la creación de empleo, pero desacelera la productividad, dado que las empresas no suelen invertir en formación de estos trabajadores y dadas también sus escasas perspectivas a corto y medio plazo.

Inciendo en este último aspecto concreto, las escasas perspectivas futuras de los trabajadores constituyen un elemento fundamental de su nivel de satisfacción con el empleo, de tal forma que su insatisfacción, reflejada en términos de falta de lealtad, negligencia o incluso con-



►► Los accidentes laborales en Aragón aumentaron en el 2006 un 6,19%.

La temporalidad acelera la creación de empleo.

Trabajo y Asuntos Sociales a través de su última Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo (2004) none de

tre el puesto de trabajo que ocupan y la formación que tienen no es la correcta.

Esta evidencia del Ministerio se sitúa en la línea de los resultados obtenidos por el Grupo de Investigación de la Universidad de Zaragoza *Economía Familiar e Industrial* utilizando los datos nacionales del Panel de Hogares de la Unión Europea de los últimos años. Dicha evidencia revela que la satisfacción con el empleo es mayor entre los trabajadores del sector público que del sector privado y, además, también constatamos que la plantilla directiva de las organizaciones declara una mayor satisfacción que el resto de trabajadores en todos los aspectos del empleo, excepto en el número de horas trabajadas.

En el caso particular de Aragón, los resultados revelan que los trabajadores que residen en Aragón son los más satisfechos con su empleo a nivel nacional, en un nivel de 7,4 sobre 10, por encima de la media nacional cifrada en el 6,9. Sin embargo, nuestra investigación

cado laboral.

La economía española viene manteniendo desde mediados de los años noventa un elevado ritmo de crecimiento sustentado en fuertes aumentos del empleo, con menor contribución de los incrementos en la productividad del trabajo.

En este sentido, el significativo aumento del empleo en las dos últimas décadas se ha visto favorecido por las sucesivas reformas del mercado de trabajo desde 1984. Dichas reformas han contribuido a dotar de mayor flexibilidad al mercado con la introducción de los contratos temporales, así como por la moderación salarial basada, en primer lugar, en peticiones sindicales ajustadas a los aumentos

de satisfacción con el empleo, de tal forma que su insatisfacción, reflejada en términos de falta de lealtad, negligencia o incluso conducta agresiva, constituye una de las causas fundamentales de su baja productividad. Generalmente, las organizaciones con empleados más satisfechos tienden a ser más productivas que aquellas otra que cuentan con empleados insatisfechos.

La satisfacción en el trabajo depende, fundamentalmente, del contenido del trabajo, del salario, de la seguridad en el empleo, de las condiciones de trabajo, de las relaciones con los superiores y compañeros y, finalmente, de las posibilidades de promoción.

La evidencia empírica en España proporcionada por el Ministerio de

La temporalidad acelera la creación de empleo, pero desacelera la productividad

Trabajo y Asuntos Sociales a través de su última Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo (2004) pone de manifiesto que nueve de cada diez trabajadores manifiestan estar satisfechos o muy satisfechos con su empleo. Específicamente, seis de cada diez trabajadores consideran su empleo atractivo o interesante y califican de satisfactoria la relación con los superiores, aproximadamente el 50% de los empleados está satisfecho con su salario, y alrededor de un 80% de los ocupados está satisfecho con las condiciones de seguridad e higiene laboral. Además, el nivel de insatisfacción aumenta a medida que lo hace el tamaño del municipio y sólo uno de cada cuatro encuestados afirma que la relación en-

pleo a nivel nacional, en nivel de 7,4 sobre 10, por encima de la media nacional cifrada en el 6,9. Sin embargo, nuestra asignatura pendiente en este punto es la satisfacción con respecto a las condiciones de trabajo. Dicha insatisfacción se revela a través unas cifras tan duras como frías. Los accidentes laborales en Aragón aumentaron en el 2006 un 6,19% respecto al año anterior, frente al incremento del 3,3% nacional, de tal forma que durante los primeros diez años de vida de la actual Ley de Prevención de Riesgos Laborales aprobada en noviembre de 1995 se han producido en Aragón un total de 527 accidentes mortales. ¡Demasiados!

*Decano de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales.

el punto de vista

LEY DE SOCIEDADES

La norma pretende regular el ejercicio de determinadas profesiones



CARMEN Martínez*

profesionales que requieren de una titulación oficial de rango universitario y de la inscripción en un colegio profesional.

Según la exposición de motivos, se persiguen dos finalidades fundamentales: la regulación de las relaciones jurídico-societarias que tienen lugar en el ámbito profesional y la creación de un adecuado régimen de responsabilidad a favor de los usuarios de los servicios profesionales que se prestan en el marco de una organización colectiva.

Las sociedades profesionales únicamente podrán tener por objeto el ejercicio en común de actividades profesionales, admitiéndose las sociedades multidisciplinares, siempre que su

drán ser socios profesionales las personas físicas que reúnan los requisitos exigidos para el ejercicio de la actividad profesional de que se trate y deberán ostentar las tres cuartas partes del capital y de los derechos de voto, por lo que se admiten socios no profesionales, esto es capitalistas, que pueden suscribir un 25% del capital.

Por lo que se refiere a la composición del órgano de administración, las tres cuartas partes deben estar compuestas por socios profesionales y si es unipersonal debe ser necesariamente un socio profesional. Las delegaciones de sus facultades también deberán ser a favor de socios profesionales.

Otro aspecto destacable es el de la responsabilidad de la sociedad profe-

bilidad de los socios se determinará con arreglo a las normas de la fórmula social adoptada. No obstante, y esta es la novedad, de las deudas sociales que se deriven de los actos profesionales propiamente dichos responderán solidariamente la sociedad y los profesionales, socios o no, que hayan actuado.

Esto es importante, porque la responsabilidad no solamente se extiende al socio profesional sino también a

Se persigue aclarar la responsabilidad de los servicios que se prestan en una organización colectiva

los profesionales no socios empleados por la sociedad, lo que quiere decir que si usted es un ingeniero empleado en una sociedad profesional de ingenieros, responderá personalmente de sus actos profesionales.

Además, las sociedades profesionales deberán concertar un seguro que cubra la responsabilidad en la que estas puedan incurrir en el ejercicio de su actividad profesional, con lo que se superponen diversos niveles de protección para el usuario que en ocasiones se ve sorprendido por profesionales inexpertos o sin escrúpulos, en parte por la hipercompetencia existente en algunas profesiones de las tradicionalmente llamadas liberales.

Las sociedades habrán de inscribirse en el registro mercantil y en registros creados al efecto en los respectivos colegios profesionales. El plazo de adaptación de la sociedades existentes es de un año desde la entrada en vigor de la ley y si transcu-

El día 16 de marzo se publicó en el BOE la ley 2/2007, de Sociedades Profesionales. La norma pretende regular una realidad ya existente, la del ejercicio de determinadas profesiones (abogados, ingenieros o arquitectos) a través de sociedades de diversa índole que ya venían operando desde hace tiempo en el mercado.

Aparece de esta forma una nueva clase de profesional colegiado (la de