



Universidad Miguel Hernández

Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas de Orihuela
Grado en Administración y Dirección de Empresas

Trabajo Fin de Grado

RETRIBUCIÓN LIGADA A PRODUCTIVIDAD. PROPUESTA
DE EUROPA PARA AUMENTAR LA COMPETITIVIDAD.
COMPARACIÓN, INCONVENIENTES Y ALTERNATIVA

Curso académico 2014 / 2015

Francisco Antonio Fernández Gómez

Tutor: D. José Antonio García Martínez

Retribución ligada a productividad. Propuesta de Europa para aumentar la competitividad. Comparación, inconvenientes y alternativas.

	Pág.
0. Introducción	2
1. Introducción al modelo salarial. El concepto de salario y su importancia	4
1.1 El concepto de salario.....	4
1.2 Importancia de los salarios en la economía.....	5
2. Sistema de incrementos salariales actual	8
2.1 La figura de la negociación colectiva	8
2.2 El efecto del convenio colectivo	10
2.3 El poder adquisitivo	13
3. Propuesta de la Unión Europea. Modelo de incremento salarial basado en la productividad	17
3.1 Fundamentos del modelo.....	17
3.2 La competitividad.....	21
3.2.1 Sobre el concepto de competitividad.....	22
3.2.2 Flexibilidad laboral como estrategia de competitividad	24
3.3 La productividad	25
3.3.1 Productividad laboral	26
3.3.2 El peso de los costes laborales para la empresa.....	34
3.4 Problemas en la implantación del modelo.....	38
3.4.1 Carácter anti-cíclico de la productividad en España.....	38
3.4.2 La dificultad de obtener datos oficiales.....	43
3.4.3 La necesidad de transparencia	44
3.4.4 Dificultad de medición en ciertos sectores y puestos laborales.....	46
3.4.5 El efecto motivador.....	48
4. Modelo alternativo. Incrementos salariales basados en los resultados empresariales	50
4.1 Fundamentos del modelo.....	50
4.2 Formulación del modelo alternativo.....	53
4.3 Casos	54
5. Conclusiones	58
6. Bibliografía	62

0. Introducción

La delicada situación económica que ha venido sufriendo España en los últimos años, ha desembocado en la necesidad de adoptar multitud de medidas así como la realización de diversos cambios estructurales que en ciertos casos han venido recomendados por la Unión Europea con el principal objetivo de conducir la economía española hacia la recuperación de los niveles de crecimiento, autonomía y estabilidad adecuados desde una visión más objetiva y externa del país.

Al inicio del año 2011, empezó a gestarse en la Unión Europea el Pacto de Competitividad Europeo, impulsado por los gobiernos alemán – francés y encabezado por la canciller Ángela Merkel con el principal objetivo de aumentar la competitividad de nuestro tejido empresarial. Dicho pacto, también conocido como el pacto por el euro, propone entre sus medidas la desvinculación de las subidas salariales referenciadas al índice de precios (IPC), siendo sustituida tal indexación por la evolución de la productividad como medida estrella para dotar de una mayor flexibilidad al sistema de retribución clásico y eliminación de rigideces las cuales dificultan el descenso de la tasa de paro estructural o de equilibrio. Con esta propuesta, los impulsores del pacto intentan conseguir un sistema que adecue los incrementos salariales a la realidad de las empresas, mejorando la retribución de los trabajadores e implantando así un sistema de retribución más justo que premie el desempeño, la capacidad, la disciplina, el esfuerzo, el afán de superación y el talento con el fin de incrementar el nivel de involucración y participación en la misión, objetivos, resultados de las compañías y consecuentemente aumentando el poder adquisitivo de los empleados además del nivel de competitividad y productividad de las empresas en Europa, donde en los últimos 25 años, el incremento de la productividad ha sido el doble que los incrementos salariales.

Sin embargo, aunque la canciller alemana asegura en sus declaraciones a su paso por España en febrero de 2011 que la adopción del nuevo sistema de retribución sería necesaria para la recuperación de los niveles de

competitividad y empleo en nuestro país, han sido numerosos los organismos y personalidades del ámbito académico y político que se han pronunciado al respecto criticando o defendiendo la medida, formándose en este sentido dos bandos contrapuestos ideológicamente al amparo de la viabilidad o no del nuevo sistema de incrementos salariales ligados a la productividad.

Con este trabajo, intentamos comprender y analizar a qué se refieren los impulsores del Pacto de Competitividad Europeo cuando se habla de retribución ligada a productividad, cuáles son las variables que intervienen y cómo se relaciona esta medida con la competitividad del tejido empresarial de nuestro país, donde históricamente la inflación ha sido permanentemente superior a la media de la zona euro y sin embargo los salarios a penas se han incrementado la mitad del IPC. Por otro lado, vamos a comparar el modelo de incrementos salariales actual con el nuevo modelo propuesto por Europa así como analizar los posibles problemas e inconvenientes en su implantación planteando una posible alternativa.

La realización de este trabajo parte de la idea de analizar si el sistema de actualización salarial ligado al IPC está agotado, haciéndose necesaria la adopción de nuevas fórmulas que adecuen los incrementos salariales a la realidad y actualidad económica mejorando la calidad de vida de los asalariados sin afectar negativamente a la productividad empresarial; "Se acabó el IPC para siempre. Es un cambio de cultura", sostiene Juan Gorostidi, director de relaciones laborales y asesoría jurídica de Banco Santander en una conferencia de ámbito laboral organizado por Baker & McKenzie donde Enrique Novella, director del departamento laboral de General Dynamics afirma que "Tiene mucho valor que los incrementos salariales se desliguen de la inflación". En el mismo sentido se encuadran las palabras de Tomás Contreras, director de recursos humanos de Indra "Si queremos tener una fuerza de trabajo comprometida, se debe diferenciar a los mejores empleados con los elementos retributivos"

1. Introducción al modelo salarial. El concepto de salario y su importancia.

Para introducirnos en la cuestión planteada por en este trabajo, se hace necesario adentrarnos en el concepto de salario con el objetivo de tomar conciencia de la importancia de estos en la economía, no sólo como principal fuente de ingresos para los asalariados y las economías domésticas, sino también como uno de los principales costes imputables a producción de bienes y servicios de las empresas.

1.1 El concepto de salario

Aunque son innumerables las definiciones realizadas sobre este concepto, según el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, podemos definir el salario como la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, sin discriminación por razón de sexo, en dinero o especie, por la prestación profesional de sus servicios laborales ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los períodos de descanso computables como de trabajo. De este modo, podemos entender el salario como el pago o la contraprestación a los trabajadores a cambio de unas tareas pactadas. Es por tanto que en cierta medida entendemos implícita la idea de garantía y equidad en el concepto de salario, ideas ya recogidas en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales¹ adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 16 de Diciembre de 1966 el cual establece en su artículo 7 que los Estados Partes en el Presente Pacto reconocen el Derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que aseguren una remuneración que proporcione como mínimo un salario equitativo e igual por trabajador de igual valor, sin

¹ BOE núm. 103, de 30 de abril de 1977, páginas 9343 a 9347.

distinciones de ninguna especie así como unas condiciones de existencia dignas, la seguridad y la higiene en el trabajo, igualdad de oportunidad para todos de ser promovidos dentro de su trabajo a la categoría superior que les corresponda sin más consideraciones que los factores de tiempo, servicio y capacidad. El descanso y disfrute del tiempo libre, limitación razonable de las horas de trabajo y la remuneración de los días festivos.

Los salarios pueden contemplarse desde dos perspectivas diferentes. La primera, hace referencia a la cantidad determinada de moneda circulante pactada por la realización de las propias tareas, lo que se denomina salario nominal. La segunda, hace referencia a la cantidad de bienes y servicios que pueden adquirirse con esta cantidad de dinero, es decir, el poder adquisitivo, lo que se denomina salario real. Por tanto, podemos deducir que salario real es la relación entre el salario nominal y los precios de consumo. En este sentido cabe la posibilidad de que un incremento del salario nominal de un trabajador no se vea reflejado en su bienestar o nivel de vida si la evolución de los precios de los bienes y servicios lo hace en la misma o mayor proporción que los salarios nominales. Esta es la principal razón de estudio de la evolución de los salarios reales, los cuales proporcionan un indicador del incremento o decremento del poder adquisitivo de los trabajadores y por tanto de su nivel de vida.

1.2 Importancia de los salarios en la economía

Desde un punto de vista macroeconómico y partiendo de la base de que el peso de los ocupados en nuestro país que se encuadran bajo el régimen de asalariados por cuenta ajena se encuentra en el 85.75% del total de ocupados, según datos del Instituto Nacional de Estadística, podemos deducir la importancia de los salarios, convirtiéndose en la partida más importante de ingresos de la población. De esta forma, podemos tomar conciencia de la responsabilidad de realizar cambios en los modelos retributivos de modo que supongan un aumento en términos reales del poder adquisitivo y consecuentemente del bienestar generalizado de la población.

En la tabla 1, se muestra el peso de los sueldos y salarios en comparación con el PIB, donde podemos comprobar que la remuneración de los asalariados en nuestro país alcanza casi el 50% del PIB anual.

Año	PIB	Sueldos y Salarios	%
2000	646,250	312,176	48.31%
2001	699,528	334,891	47.87%
2002	749,288	355,834	47.49%
2003	803,472	379,194	47.19%
2004	861,420	401,955	46.66%
2005	930,566	432,035	46.43%
2006	1,007,974	466,109	46.24%
2007	1,080,807	504,148	46.65%
2008	1,116,207	537,643	48.17%
2009	1,079,034	524,658	48.62%
2010	1,080,913	514,824	47.63%
2011	1,075,147	510,968	47.53%
2012	1,055,158	482,607	45.74%

Tabla 1. Peso de los salarios en el PIB. Fuente; Contabilidad Nacional, elaboración propia. Millones de euros.

Por otro lado, debemos señalar la importancia de los incrementos salariales como instrumento expansivo de política económica y de actividad económica siendo fundamentales estas variaciones salariales para la activación del consumo así como la inversión y por tanto de la demanda interna, lo que supone un pilar básico para el desarrollo económico y aumento de producto interior bruto. Sin embargo, no sólo es un pilar básico desde el punto de vista de los asalariados y de las economías domésticas, los salarios también tiene una importancia vital para la empresa, estando el peso de esta partida en la estructura de costes fuertemente relacionado con los niveles de autonomía, rentabilidad y consecuentemente con los márgenes de explotación y resultados anuales de las compañías. Es preciso señalar que en ciertos casos el incremento anual de estos costes de personal es mayor que el aumento de la

productividad desembocando de esta forma en una disminución de la capacidad competitiva de la empresa.

Centrándonos en la perspectiva empresarial, podemos decir que lo importante no es el concepto de salario en sí mismo, sino el porcentaje de gasto en sueldos y salarios imputable a cada unidad de producto. Esta relación se conoce como el Coste Laboral Unitario, cobrando especial relevancia para para la empresa ya que compara el aumento de la remuneración de los asalariados con el incremento de la productividad, de modo que siempre que la productividad crezca por encima de la remuneración de los asalariados, el factor trabajo será más barato, es decir, el incremento de precio de la hora trabajada se verá compensado con un mayor incremento en la productividad. En el caso contrario, si los aumentos salariales crecen de manera más rápida que la productividad, se produce un encarecimiento de la mano de obra y por tanto un incremento del CLU mermando así la capacidad competitiva de la empresa.

En definitiva, Mata (2005), señala que el salario constituye el centro de las relaciones entre los trabajadores y las organizaciones. Por un lado, las personas ofrecen su tiempo, fuerza, rutina diaria, organización y desempeño a cambio del salario, lo cual representa el intercambio de una equivalencia entre derechos y responsabilidades recíprocas del empleado y empleador. Así, a cambio de este elemento simbólico intercambiable, el dinero, el hombre es capaz de empeñar gran parte de sí mismo, de su esfuerzo y de su vida. Por otro lado, los salarios para las empresas son a la vez un costo y una inversión. Costo, porque los salarios se reflejan en el coste del producto o servicio final. Inversión, porque representa aplicación de dinero en un factor de producción; El trabajo, como un intento por conseguir un retorno mayor.

2. Sistema de incrementos salariales actual.

Con este proyecto intentamos profundizar en las ventajas e inconvenientes de la sustitución del modelo de actualización salarial clásico basado en la referenciación de los incrementos salariales al IPC, por un modelo en el que las variaciones salariales evolucionan en función de la productividad. Por lo que una vez comentada la importancia de los sueldos y salarios tanto para la población y las economías domésticas como para nuestras empresas, procedemos a realizar un breve repaso por nuestro sistema de retribución actual prestando especial interés en el sistema de actualización salarial, para lo que se hace imprescindible la figura de la negociación colectiva.

2.1 La figura de la negociación colectiva

De una forma simple podemos entender la negociación colectiva como la capacidad de acuerdo entre una representación de los trabajadores y empresa sobre condiciones laborales aplicable a la generalidad de trabajadores. Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la negociación colectiva hace posible que empleadores y trabajadores definan, mediante acuerdo, las normas que regirán sus relaciones recíprocas. Según esta Organización, la negociación colectiva asegura salarios y condiciones de trabajo adecuadas otorgando al conjunto de los trabajadores “una sola voz”. En el caso de los empleadores contribuye a mantener la paz social, favorece la estabilidad de las relaciones laborales además de abordar los ajustes que exigen la modernización y la estructuración. Según un estudio realizado en el marco de la OIT, la negociación colectiva es una de las principales vías que han permitido alcanzar consenso en torno a la flexibilidad en los mercados de trabajo.

En España, desde los Pactos de la Moncloa de 1978, con la recuperación de la Democracia, la negociación colectiva fue reconocida como un Derecho contemplado en el artículo 31.7 de nuestra Constitución de 1978 donde se

establece que “la Ley garantizará el Derecho a la negociación colectiva laboral entre los representantes de los trabajadores y empresarios, así como la fuerza vinculante de los convenios”. Posteriormente, dicho Derecho fue recogido en Título III del estatuto de los trabajadores aprobado en 1980. Desde entonces, las negociaciones salariales en nuestro país se han referenciado de forma prácticamente exclusiva a la evolución de los precios de consumo sirviendo el IPC previsto por el gobierno para el siguiente ejercicio como indicador básico por el cual empresas y trabajadores negocian las evoluciones salariales. El mismo modelo fue utilizado en los Acuerdos Interconfederales de Negociación Colectiva², aunque debemos señalar que a partir de estos acuerdos se contempla la posibilidad de que en los convenios colectivos puedan contemplar cláusulas de garantía o salvaguarda salarial en el caso de que la inflación real fuera superior a la esperada así como la posibilidad de que el incremento salarial pactado superase el previsto por el Gobierno con el límite de la productividad por ocupado³. Desde el acuerdo interconfederal, se dio un giro radical en el enfoque de la negociación de los salarios. Con anterioridad a dicho pacto, las actualizaciones salariales se establecían en base a la inflación pasada. Tras el acuerdo, los salarios se han venido negociando sobre una previsión de inflación pactada, con una cláusula de revisión que no es automática sino que debe ser acordada en los convenios y que actúa en el caso de que los precios sobrepasen la previsión. Tal sistema ha contribuido a controlar la inflación, mantener la demanda agregada y pactar vigencias de los convenios colectivos más largas. Este modelo de actualización salarial ligado a la inflación futura sirvió para corregir las altísimas tasas de inflación existentes a finales de los 70 y principios de los 80 que llegaron a alcanzar incluso el 30%.

Sin embargo se hace imprescindible señalar que aun considerando la inflación la variable a la que se suelen indexar el incremento salarial, en España podemos decir que no es así de forma estricta ya que no todos los trabajadores asalariados lo hacen bajo el respaldo y protección de un convenio colectivo

² Ver: http://www.empleo.gob.es/es/sec_trabajo/ccncc/D_AspectosNormativos/AcuerdosInterconfederales/

³ Rendimiento en la eficiencia de la actividad productiva de los hombres expresada por la correlación entre gasto de trabajo (de un sector, una empresa, un trabajador) y la cantidad de bienes o servicios producida en una unidad de tiempo. Se determina por la cantidad de tiempo invertido para elaborar una unidad de producción o por la cantidad de producción fabricada por una unidad de tiempo.

2.2 El efecto del convenio colectivo

Como hemos visto en el punto anterior, podemos afirmar que en nuestro país disponemos de un modelo de revisión salarial que garantiza el poder adquisitivo de los asalariados. Sin embargo, el descenso en el número de trabajadores respaldados por convenios colectivos unido al aumento de inaplicaciones de dichos convenios en materia salarial deriva en la conclusión de que el sistema ligado al IPC tal y como lo conocemos resulta ineficaz.

Para profundizar en este punto, en la tabla 2 podemos observar el porcentaje de asalariados acogidos a convenio colectivo en relación con el conjunto de asalariados, así como la evolución del porcentaje de trabajadores acogidos desde el año 2000.

Año	Asalariados	Acogidos	Porcentaje
2000	13855.90	9230.40	66.62%
2001	14392.30	9496.60	65.98%
2002	14840.10	9696.50	65.34%
2003	15452.10	9995.00	64.68%
2004	16090.50	10193.50	63.35%
2005	16875.60	10755.70	63.74%
2006	17701.60	11119.30	62.82%
2007	18375.80	11605.50	63.16%
2008	18451.10	11968.10	64.86%
2009	17317.50	11557.80	66.74%
2010	17048.40	10794.30	63.32%
2011	16612.60	10662.80	64.19%
2012	15880.90	10099.00	63.59%
2013	15389.40	8850.50	57.51%

Tabla 2. Evolución del porcentaje de asalariados a cogidos a convenio colectivo en España. Fuente: EPA, Contabilidad Nacional y elaboración propia, miles.

Podemos ver que en el año 2000 el 66.62% de los asalariados disfrutaban de convenio colectivo. Este porcentaje viene comportándose de manera estable a lo largo del tiempo. Sin embargo, en los últimos años se aprecia una tendencia

bajista llegando a descender casi diez puntos porcentuales el número de asalariados respaldados por un convenio colectivo en 2013.

Una vez comentada la relación entre el total de asalariados y el porcentaje de estos acogidos a los convenios colectivos, ponemos especial interés en intentar profundizar y conocer el porcentaje de estos convenios que incluye entre sus cláusulas, especialmente las relativas a la retribución, algún concepto o mecanismo relacionado con la vinculación a la productividad. Aumentar la productividad de trabajo significa economizar el trabajo vivo, es decir, reducir el tiempo necesario para producir una unidad de producto, por lo que incentivar a los asalariados con incrementos en sus retribuciones ligados a estos conceptos supone un aumento de la motivación y compromiso de los trabajadores con los objetivos de la compañía.

Como se muestra en la tabla 3 y en base a los datos estadísticos publicados por la Secretaría Técnica del Ministerio de Empleo y Seguridad Social para el año 2013, tan sólo un 16.36% de los asalariados acogidos a convenio disfrutaban de cláusulas de retribución salarial según la calidad y/o cantidad de los trabajos realizados para la empresa por el trabajador o grupo de trabajadores, y el 5.70% se beneficiaba de cláusulas de retribución salarial relacionadas con la situación y resultados de la empresa. Un porcentaje realmente bajo si tenemos en cuenta la importancia de aumentar la productividad media de trabajo como variable clave en la competitividad empresarial.

TIPOS DE CLÁUSULAS	CONVENIOS		TRABAJADORES	
	Valores absolutos	%	Valores absolutos	%
Estructura salarial	556	92.05	4,525,509	92.65
Complementos salariales	518	85.76	4,336,686	88.78
Complementos salariales por antigüedad	369	61.09	3,307,620	67.72
Otros complementos personales del trabajador	111	18.38	606,567	12.42
Complementos salariales relacionados con el puesto de trabajo	414	68.54	3,858,013	78.98
Complemento salarial de penosidad	166	27.48	1,552,825	31.79
Complemento salarial de insalubridad	84	13.91	682,037	13.96
Complemento salarial de trabajo a turnos	111	18.38	1,044,168	21.38

Complemento salarial de trabajo en festivos	223	36.92	2,026,788	41.49
Complemento salarial de peligrosidad	166	27.48	1,698,453	34.77
Complemento salarial de polivalencia funcional	32	5.30	308,412	6.31
Complemento salarial de trabajo nocturno	332	54.97	3,557,033	72.82
Complemento salarial de responsabilidad	64	10.60	701,219	14.36
Medidas relacionadas con el absentismo	116	19.21	1,125,205	23.04
Complementos salariales relacionados con la cantidad, calidad del trabajo realizado por el trab. o grupo de trabajadores	119	19.70	799,174	16.36
Complementos salariales relacionados con resultados de la empresa	41	6.79	278,183	5.70
Complementos o retribuciones específicas por trabajo nocturno	357	59.11	3,745,971	76.69
Cláusulas de inaplicación del régimen salarial	349	57.78	3,457,949	70.79
Descuelgue por pérdidas en años precedentes	210	34.77	2,484,622	50.87
Limitaciones para llevar a cabo la inaplicación	187	30.96	2,429,966	49.75
Salario mínimo de convenio en el sector	191	31.62	2,154,812	44.12

Tabla 3: Cláusulas contempladas en convenios colectivos. Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Elaboración propia. (2013)

Por último, es necesario mencionar el aumento de inaplicaciones de convenios colectivos en España. Con ello tratamos de tomar conciencia de la situación real del mercado laboral en nuestro país, donde con cierta frecuencia se incumplen los términos pactados en los convenios colectivos, especialmente los aspectos referidos a las retribuciones y a las actualizaciones salariales. En un afán por adentrarnos en este último aspecto y en base a los datos publicados por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social para el año 2013, actualizados en marzo de 2015, podemos afirmar que un 65.30% de la inaplicaciones de cláusulas en convenios son las referidas a la cuantía salarial y un 11.10% las referidas a aquellas relacionadas con el sistema de retribución. En definitiva más de un 76% de las inaplicaciones de convenios colectivos registradas durante 2013 fueron por incumplimiento de aquellos puntos relacionados con la cuantía salarial.

	INAPLICACIONES
CONDICIONES DE TRABAJO INAPLICADAS	%
TOTAL	100.0
Cuantía salarial	65.3
Cuantía salarial y sistema de remuneración	11.1
Sistema de remuneración	4.6
Jornada de trabajo	4.0
Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social	3.7
Horario y distribución del tiempo de trabajo	2.4
Cuantía salarial, jornada de trabajo y horario y distribución del tiempo de trabajo	1.5
Resto de casos	7.5

Tabla 4: Inaplicaciones de convenios colectivos en 2013. Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Elaboración propia, porcentaje.

2.3 El poder adquisitivo

Llegado a este punto se hace necesario realizar un análisis sobre los incrementos reales de los salarios en nuestro país, es decir, comparar la evolución de los salarios con la evolución de la inflación de modo que podamos comprobar el incremento o decremento del poder adquisitivo de los asalariados, entendiendo este como la capacidad de adquirir bienes y servicios a través de los ingresos que perciben, en este caso, los ingresos salariales.

Para este análisis tomaremos los datos publicados por el Instituto Nacional de Estadística, en su encuesta trimestral de costes salariales. Este dato corresponde a los salarios recibidos realmente por los trabajadores en todo en territorio nacional y comprende a todos los trabajadores por cuenta ajena. Por otro lado, tomaremos los datos relativos a la variación interanual del IPC para

el mismo periodo, de este modo, en la tabla nº 5 podemos observar los años en los que la tasa de variación de los salarios ha sido superior a la tasa de variación de los precios desembocando así en un incremento del poder adquisitivo de los asalariados y por tanto existiendo un aumento del salario real.

AÑO	COSTES SALARIALES	IPC	PODER ADQ.
	TASA DE VARIACIÓN	TASA DE VARIACIÓN	DIFERENCIA
2001	3.1	2.70	0.4
2002	3.9	4.00	-0.1
2003	5.0	2.60	2.4
2004	4.0	3.20	0.8
2005	1.8	3.70	-1.9
2006	4.0	2.70	1.3
2007	4.3	4.20	0.1
2008	5.2	1.40	3.8
2009	2.9	0.80	2.1
2010	1.9	3.00	-1.1
2011	1.0	2.40	-1.4
2012	1.2	2.90	-1.7
2013	-1.8	0.20	-2.0
2014	-0.2	-1.00	0.8

Tabla 5: Tasa de variación interanual de los costes laborales, tasa de variación interanual del IPC. Fuente: Instituto Nacional de Estadística. Elaboración propia, porcentaje.

En el siguiente gráfico podemos observar de forma visual la comparación anual de la tasa de variación de los salarios y la variación de los precios al consumo.

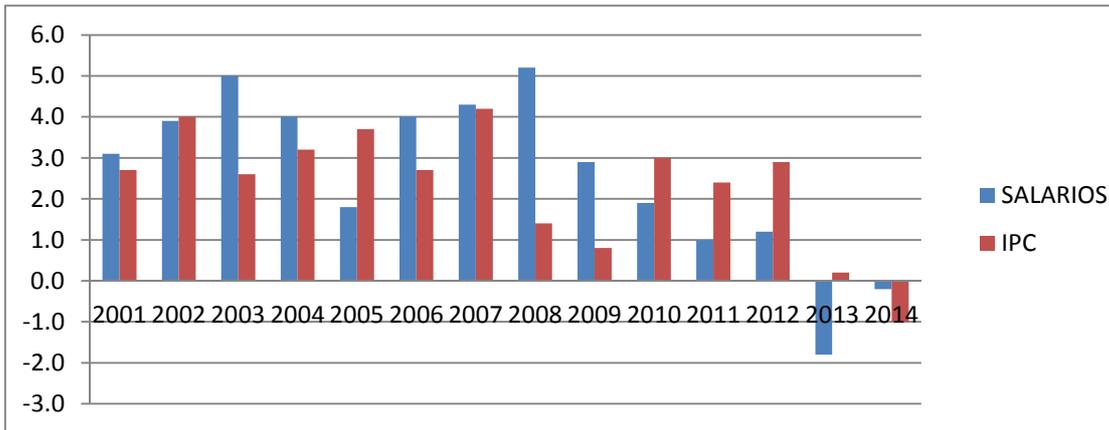


Gráfico 1: Fuente: INE. Elaboración propia.

Por último, mostramos gráficamente la diferencia entre las tasas de variación de los salarios y el IPC. Como se puede observar, durante el periodo comprendido entre el 2001 y 2009, el poder adquisitivo de los asalariados ha sido positivo con la excepción de los años 2002 y 2005, sin embargo, a partir del año 2010 el salario real de los trabajadores ha sido negativo hasta el año 2014.

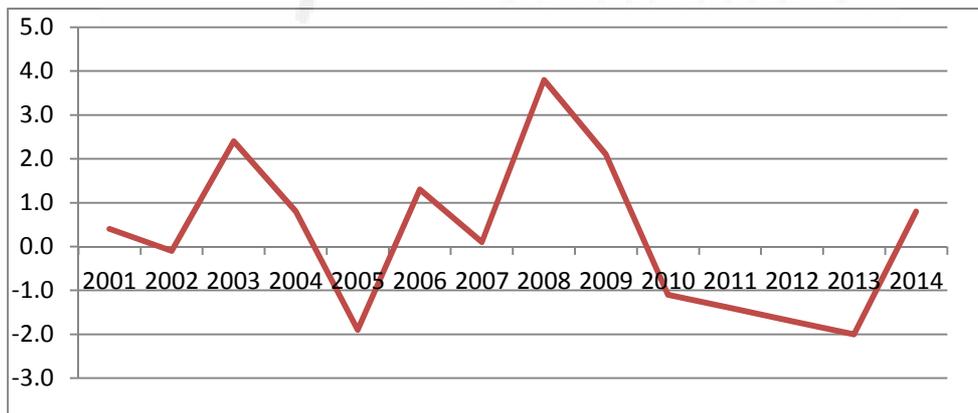


Gráfico 2. Fuente: INE. Elaboración propia, porcentaje.

En resumen, como hemos visto hasta ahora en esta introducción sobre los salarios y el sistema actual de actualización salarial, podemos afirmar que aun existiendo en nuestro país mecanismos de cobertura como los convenios

colectivos que entre sus objetivos se encuentra salvaguardar el poder adquisitivo de los asalariados mediante la actualización salarial, existe una gran parte de los trabajadores que no se encuentran acogidos a estos sistemas de protección, dato además distorsionado en cierto modo por lo incumplimientos de las cláusulas relativas a los sistemas de retribución de los convenios.

Según Lago (2011), los salarios nominales pactados en la negociación colectiva deberían crecer lo mismo que la inflación asegurando de este modo el poder adquisitivo generalizado. Además, sería conveniente establecer en los convenios colectivos mecanismos de incrementos salariales reales, es decir, por encima de la inflación, pero sin llegar a consumir los incrementos de la productividad.



3. Propuesta de la Unión Europea. Modelo de incremento salarial basado en la productividad.

En este punto, intentamos conocer cuáles son las causas que han llevado a los impulsores del pacto europeo a recomendar la instauración de un nuevo modelo de actualización salarial, conocer las variables que le afectan directamente y el análisis de los problemas y dificultades en su implantación.

3.1 Fundamentos del modelo

Con la llegada de la crisis financiera del 2008, han sido varias las medidas propuestas por la Unión Europea dirigidas sobre todo a los países más afectados por la recesión económica como condición para obtener ayudas económicas procedentes de un fondo de solidaridad abastecido por el resto de países y el Fondo Monetario Internacional. En los últimos años, la Comisión Europea ha desarrollado numerosos paquetes legislativos como el “two pack” (dos medidas sobre supervisión presupuestaria) o el “six pack” (medidas sobre gobierno económico y el pacto fiscal) que tienen el objetivo básico según la Comisión Europea “restaurar la sostenibilidad fiscal y poner en práctica las reformas estructurales con el fin de mejorar la competitividad de la economía, sentando así las bases de un crecimiento económico sostenible”. De este modo, dichas medidas y pactos suponen una cierta garantía sobre la forma de proceder de los países beneficiarios de las ayudas, que deben suscribir estos “memorandos de entendimiento” sobre materias que afectan de forma directa a los niveles de crecimiento de las naciones. El Tratado de Libre Comercio entre la Unión Europea y EEUU (TTIP) o el Acuerdo Económico y Comercial Global (CETA), son buena referencia de ello. Sin embargo, los años de austeridad parecen no haber dado el resultado esperado y la competitividad se ha convertido en uno de los elementos más importantes a tratar para superar la crisis.

En el año 2011, comenzó a gestarse en el seno de la Unión Europea el Pacto de Competitividad Europeo, iniciado por los gobiernos alemán y francés, y

encabezado por la canciller alemana Ángela Merkel, con la idea de que los países pertenecientes a la zona euro, y otros pertenecientes a la UE que decidieran unirse, aceptaran cláusulas bilateralmente con la Comisión Europea en los cuales los países se comprometían a adoptar una serie de reformas con el fin de aumentar su competitividad. Según señaló la canciller alemana, “el incremento constante de la competitividad es imprescindible para ampliar la cuota de mercado mundial y aumentar el nivel de vida de los europeos”.

Dicho Pacto, propone entre sus líneas desvincular los sueldos del IPC y ligarlos a la productividad como medida estrella para dotar de una mayor flexibilidad al sistema de retribución clásico y eliminar las rigideces que dificultan el descenso de la tasa de paro estructural o de equilibrio.

Las primeras nociones sobre el Pacto de Competitividad Europeo y especialmente sobre la propuesta del nuevo modelo salarial, fueron a cargo de la propia Merkel en el Foro Económico Mundial de Davos, donde las medidas tuvieron un gran éxito en la Mesa Redonda Europea Industriales (ERT) ocupada por directivos de las grandes compañías de diversos sectores a nivel multinacional como Telefónica, L’Oreal, Bayer o BMW, entre otras.

Enrique Novella, director del departamento laboral de General Dynamics, señala al respecto que “el acuerdo es una señal, un aviso a navegantes para el resto de los negociadores. Tiene mucho valor que los incrementos salariales se desliguen de la inflación”. En el mismo sentido se encuadran las palabras de Tomás Contreras, director de recursos humanos de Indra “Si queremos tener una fuerza de trabajo comprometida, se debe diferenciar a los mejores empleados con los elementos retributivos”.

A la vista de los acontecimientos y de las primeras “recomendaciones” realizadas por la Unión Europea, el Gobierno del momento presidido por D. Luís Rodríguez Zapatero adoptó una serie de medidas ya contempladas en el pacto, como el retraso en la edad de jubilación o la flexibilidad del mercado de trabajo mediante reformas en la normativa laboral.

En cuanto al cambio en el modelo salarial, la propuesta europea ha levantado una serie de controversias sobre la que se han pronunciado distintos

organismos y personalidades tanto del ámbito académico como de la vida política de nuestro país, formándose así dos bandos contrapuestos al amparo de la viabilidad o no del cambio:

Por un lado, el Banco de España ve un obstáculo ligar los salarios al IPC. Según José Luís Malo de Molina, director de Servicios de Estudio, durante su intervención en la jornada “No permiten la suficiente flexibilidad en los salarios” postulándose del lado de Ángela Merkel, afirmó que el nuevo sistema favorecerá el crecimiento y hará la economía más flexible.

La CEOE también defiende la medida y justifica que la fluctuación que introduce cualquier variación en el precio del petróleo en la inflación, unido a las medidas del BCE puede hacer subir el IPC. Por tanto, cualquier referencia al IPC en el criterio salarial, mientras asegura el poder adquisitivo de los trabajadores, traslada toda la incertidumbre y coste asociado a las cuentas de resultados del sector empresarial.

En el mismo bando, en defensa de la medida se encuentra la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Mediante un exhaustivo informe llamado “España crecimiento con empleo”⁴ asegura que el ajuste de los salarios en la crisis ha sido significativo y señala que ha llegado el momento de aumentar las retribuciones al mismo ritmo que la productividad para fomentar la demanda.

Además del Banco de España, la CEOE y la OIT, han sido varias las personalidades de del ámbito político de nuestro país que se han pronunciado al respecto;

Es el caso del ex presidente del gobierno Felipe González, el cual se muestra a favor del nuevo modelo y asegura que indexar los salarios al IPC es “la ruina” de algunas actividades productivas al no poder soportar la actualización de la inflación. No obstante, González introduce en su discurso dos nuevos aspectos fundamentales y de vital importancia a la hora de tratar la implantación del sistema propuesto por Europa; la mentalidad empresarial y la transparencia. En este sentido señaló que España no está preparada para aplicar las nuevas fórmulas de revisión salarial. Según explica el ex presidente, no tenemos

⁴ Ver: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_309979.pdf

mentalidad para hacer un sistema de transparencia de las cuentas de la empresa de forma que las retribuciones sean mayores si los ratios mejoran.

En el mismo sentido se postula el vicepresidente primero de la GEOE y presidente de la patronal madrileña CEIM, Arturo Fernández. Respalda que es “importantísimo e imprescindible” ligar los salarios a la productividad.

Desde el Gobierno, la postura adoptada no fue tan clara. Por un lado, el presidente del momento, Rodríguez Zapatero, dirigió una carta a Heman Van Rompuy, presidente del Consejo Europeo, en la que insiste en la necesidad de alinear salarios y productividad y así eliminar rigideces de las economías para ganar competitividad. Por otro lado, el Ministro de trabajo de la misma legislatura, Valeriano Gómez, se mostró partidario de incorporar mejor la productividad a los salarios. Según el Ministerio, se debería tener más en cuenta la situación de cada empresa en la política retributiva, sin que los sueldos pierdan demasiado poder adquisitivo. Sin embargo, rechaza la propuesta de Merkel de ligar los salarios directa y exclusivamente a la productividad. El Ministro aclara que en circunstancias de crisis, los salarios deben ceder parte del poder adquisitivo para que las empresas recuperen sus resultados. Por tanto defiende una fórmula mixta que no sólo tenga en cuenta la evolución de los precios, sino también de la productividad.

En el bando contrario, los sindicatos UGT y CCOO, que advierten que ajustar los salarios a la productividad sería una “profunda equivocación” y replica que los salarios son una cuestión de los agentes sociales y por tanto, su regulación debe hacerse en el estricto ámbito bilateral de patronal y sindicatos.

Con esta propuesta, los impulsores del Pacto intentan conseguir un modelo que adecue los incrementos salariales a la realidad de las empresas y actualidad económica, aumentando el nivel de competitividad y productividad de las entidades y mejorando la calidad de vida de los asalariados sin afectar a la productividad empresarial.

Pero, ¿Qué entendemos por competitividad? La teoría económica sitúa el trabajo, capital y la tecnología como los factores más relevantes de la competitividad empresarial. Sin embargo, Trumbo (2013) defiende que en los

debates políticos se tiende a utilizar una “visión miope” de la competitividad ya que reducen sus componentes a los costes laborales como aquellos que incrementan el precio final de los bienes y servicios mermando así la capacidad competitiva de las empresas y países.

3.2 La competitividad

Tradicionalmente se ha relacionado la competitividad a la consecución de resultados, metas, objetivos, logros empresariales, se ha vinculado con cierta frecuencia a la idea de rivalidad económica y se ha asociado en diversas ocasiones con el concepto de productividad. En este sentido, Smith (1776), en el libro *La Riqueza de las Naciones*, analiza las causas y repercusiones de la división de trabajo, de las características de los trabajadores y del desarrollo tecnológico y la innovación. “El producto anual de la tierra y del trabajo de la nación sólo puede aumentarse por dos procedimientos: o con un adelanto en las facultades productivas del trabajo útil que dentro de ellas se mantiene, o por un aumento en la cantidad de ese trabajo”. En el mismo sentido, Ricardo (1973), planteó la teoría del valor, las ventajas absolutas y las ventajas comparativas, relacionó la productividad con la competitividad de los países en el mercado internacional e incorporó la idea de los rendimientos decrecientes en el uso de los factores.

A finales del siglo XIX, varios autores como Kendrick y Vaccara (1979), desarrollaron el concepto de productividad y realizaron diversos estudios que analizaban el impacto de la productividad en el desarrollo económico y su relación con la competitividad de empresas y países.

Sin embargo, no existe una única concepción ni definición del concepto competitividad, por lo que se hace necesario profundizar en él con el objetivo de entender a qué se refiere el citado pacto cuando aborda el término competitividad.

3.2.1 Sobre el concepto de competitividad.

Citando a Krugman y Obstfeld (2000) “un país tiene una ventaja competitiva en la producción de un bien si el costo de oportunidad de producir ese bien en términos de otro bien es menor en ese país que en otros países”. Esta definición basa el concepto de competitividad en la diferencia de costes de producción, incluyendo indudablemente el coste de la mano de obra. Sin embargo, Porter (2003) defiende que “las empresas de una nación deben pasar de competir sobre ventajas competitivas basadas en el bajo costo de la mano de obra o recursos naturales, a competir sobre ventajas competitivas que surjan a partir de productos y procesos únicos”. Esta visión de la competitividad confronta con la de Krugman, ya que apuesta por dejar de basar la competitividad en la mano de obra barata y en su lugar incentivar la calidad del trabajo, desarrollo técnico y mejoras en las condiciones laborales como vía de crecimiento productivo.

En el ámbito político, es usual reducir los conceptos que inciden en la competitividad a la mano de obra como único factor repercutido en el coste de producción del bien o servicio final. De esta forma, se puede entender que el aumento de la competitividad sólo es viable a través de reformas sobre el factor trabajo. Sin embargo podemos observar como en diversas economías con salarios relativamente altos, como Finlandia y Noruega son altamente competitivas debido a su elevada inversión en tecnología y formación.

La competitividad se puede analizar en distintos niveles; empresa, industria, regiones y países:

Mientras que en el ámbito empresarial se basa en las ventajas competitivas de una compañía frente a sus competidores, en el ámbito industrial esta se amplía y la competitividad se deriva de una mayor productividad basada en la capacidad de producir con menores costes de producción o bien en la capacidad de ofertar productos de mayor valor añadido, estando ambos niveles, empresa e industria estrechamente relacionados.

También relacionado, aunque en un marco mucho más amplio, podemos analizar la competitividad de una nación. Son muchos los autores que han definido la competitividad en este ámbito estando varias de esas definiciones relacionadas con la cuota de participación de los productos del país en los mercados internacionales. Según la Conferencia de las Naciones Unidas sobre el Comercio y el Desarrollo, aumentar la competitividad “Implica diversificar la canasta de exportaciones, sostener tasas elevadas de crecimiento a lo largo del tiempo, aumentar el contenido tecnológico y de habilidades en las actividades de exportación y ampliar la base de empresas locales capaces de competir internacionalmente de tal forma que la competitividad se vuelva sustentable y venga acompañada de ingresos crecientes”.

Las propuestas contenidas en el pacto, señalan el aumento de la productividad como línea estratégica para el incremento de la competitividad. En este sentido cabe señalar que lo importante además de concebir que los países compiten entre sí, es que la competitividad es un excelente ratio indicador de la salud general de una economía, “La tasa de crecimiento de la productividad es la medida última de la competitividad. La productividad de un país determina su nivel de vida, ya que cuanto más elevado sea puede sustentar mejores salarios y rendimientos atractivos del capital invertido”. (Romo, 2005).

En definitiva, las medidas propuestas tratan de realizar un cambio en el modelo retributivo de nuestro país que además supone un cambio de cultura y mentalidad; "Se acabó el IPC para siempre. Es un cambio de cultura. Ahora tenemos que buscar otros parámetros que midan la sostenibilidad de nuestras industrias", sostiene Juan Gorostidi, director de relaciones laborales y asesoría jurídica de Banco Santander en una conferencia de ámbito laboral organizado por Baker & McKenzie. En el mismo sentido, Porter (1990) defiende que “las diferencias en los valores, cultura, estructura económica, instituciones e historia de los distintos países contribuyen a sus respectivos éxitos competitivos”

Parece estar clara la necesidad de implantación de un nuevo modelo retributivo en nuestra sociedad acompañado de mecanismos de control de los incrementos salariales que garanticen la equidad y el poder adquisitivo real de los trabajadores, recompense la involucración, el desempeño y el talento sin

mermar la competitividad de las empresas, teniendo todo ello como eje básico la competitividad como variable clave para comprender la evolución del crecimiento económico a largo plazo de los países, la tasa de inflación y los estándares de vida, reducir el desempleo y desarrollar la renta per cápita.

3.2.2 Flexibilidad laboral como estrategia de competitividad

Con la formulación de las propuestas, los gobiernos alemán y francés intentan reducir las rigideces y dotar al mercado laboral de una mayor flexibilidad. Sin embargo, al igual que el término competitividad, no existe una única concepción ni perspectiva del concepto flexibilidad en el mercado de trabajo. Según Palacio y Álvarez (2004) la condición de flexibilidad en el mercado de trabajo se puede definir como la capacidad de realizar, con escasas o casi nulas restricciones normativas, cambios en la cantidad, estructura, funciones y/o costos del factor trabajo utilizado en el proceso productivo. Se trata de facilitar adaptaciones relativamente rápidas del empleo y salarios frente a alteraciones coyunturales o estructurales de la economía.

Para diversas organizaciones y organismos como el Banco Mundial o la Organización para la Cooperación y el Desarrollo (OCDE), la flexibilidad consiste en eliminar o desregular el mercado laboral con el objetivo de acabar con las rigideces causantes de un alto índice de desempleo.

Centrándonos en el tema que nos atañe, con la adopción del nuevo modelo de retribución ligada a productividad, se produciría una reducción de las rigideces a través de un aumento de la flexibilidad salarial, entendiendo esta como la capacidad de ajustar los salarios de acuerdo con la situación económica de la empresa, de tal manera que en situaciones de baja producción, los salarios puedan disminuir con el fin de evitar la pérdida de empleo. En el caso de una mejora en el nivel de producción de la empresa, esta actuaría incrementando los salarios como forma no solo de retribuir al trabajador por su productividad, sino también para retenerlo. (Ibarra, 2008)

Por tanto, podemos entender a que se refieren los impulsores del pacto cuando hablan de tomar medidas que desemboquen en un incremento de la competitividad, como la desvinculación de los salarios al IPC y su indexación a la productividad. Sin embargo, pese a la simplicidad inicial con la que el modelo fue presentado mediante el Pacto de Competitividad de la unión Europea, la medida esconde una gran carga de incertidumbre derivada de la propia aplicación de la productividad como variable de referencia, de la que no existe una concepción ni un propósito único y de la notable dificultad a la hora de realizar mediciones objetivas y cuantitativas de evolución de la productividad en ciertos sectores, incluso en el desempeño de ciertos puestos laborales.

3.3 La productividad

Realizando una revisión de la literatura económica y según la OCDE podemos definir la productividad como el indicador de eficiencia que relaciona la cantidad de producto utilizado con la cantidad de producción obtenida. En algunos casos se ha confundido este concepto con la intensidad del trabajo, eficiencia, eficacia y producción. En términos generales, podemos decir que se trata de un indicador que refleja cómo se están usando los recursos de una economía en la producción de bienes y servicios, siendo de tal importancia el estudio y comprensión de esta variable que autores como Krugman (1995), afirman que “una depresión, una inflación galopante o una guerra civil puede empobrecer un país, pero sólo el crecimiento de la productividad puede enriquecerlo”.

De este modo, podemos decir que una definición general de productividad sería la relación entre recursos utilizados y producto obtenido y denota la eficiencia con la cual los recursos humanos, capital, conocimientos, energía, etc, son usados para producir bienes y servicios en el mercado (Levitan, 1984).

3.3.1 Productividad laboral

Actualmente, se conoce que la productividad depende de diversos factores como las inversiones, las investigaciones, el desarrollo tecnológico, los avances científicos, las leyes y normas gubernamentales, los costos energéticos y los sindicatos entre otros. Sin embargo, debemos distinguir entre la productividad total de los factores (PTF), entendiendo esta como la medida simultánea de la eficiencia en la utilización conjunta del total de recursos de una economía y la productividad del trabajo o productividad laboral (PT), siendo esta una relación entre la producción y el personal ocupado en el proceso productivo. Según Ahumada (1987) “La productividad del trabajo es un importante elemento para estudiar cambios en la utilización del trabajo, analizar la movilidad ocupacional, proyectar los requerimientos futuros de mano de obra, determinar la política de formación de recursos humanos, examinar los efectos del cambio tecnológico en el empleo y desempleo, evaluar el comportamiento de los costos laborales, comparar entre países los avances de productividad y estudiar muchos otros problemas económicos”. Para este autor, la importancia de este concepto deriva de la necesidad de los estados de utilizar eficientemente los recursos productivos, así como la relación que guarda con los niveles de ingresos, empleo y en definitiva de su relación con el bienestar de la población.

En nuestro caso pondremos especial interés en la productividad de trabajo, siendo calculada entre otras formas, como el resultado del ratio entre el output obtenido y la plantilla empleada u horas trabajadas. La productividad aparente de trabajo, también denominada productividad laboral, podemos decir que es la variación de la producción de bienes y servicios (PIB) y la variación del empleo. Es importante señalar que la concepción teórica de la productividad supone que el factor trabajo es homogéneo y emplea siempre la misma tecnología y dotación fija de los restantes factores productivos, sin embargo en la realidad estos supuestos no se cumplen. Por el contrario, la productividad laboral está influida por la tecnología disponible, la composición del trabajo y la cantidad de los restantes factores productivos utilizados. Según un informe realizado por la

Fundación 1º de Mayo⁵, esto puede provocar cierta controversia ante el ideal de crecimiento positivo y sostenido a largo plazo ya que a consecuencia de los desarrollos tecnológicos y aplicación de nuevas formas organizativas la productividad es creciente, sin embargo los datos estadísticos de los últimos años arrojan datos totalmente contrarios; la productividad del trabajo en términos agregados prácticamente no creció.

Marx (1980), define la productividad de trabajo como un incremento de la producción a raíz de un desarrollo de la capacidad productiva del trabajo sin variar el uso de la fuerza, en tanto que la intensidad del trabajo es un aumento de la producción a partir de incrementar el tiempo efectivo de trabajo, disminuyendo tiempos muertos y/o aumentando la jornada laboral.

El escaso crecimiento de la productividad aparente de trabajo y productividad total de los factores ha desembocado en una pérdida de competitividad de la economía española y posiblemente se trate de un factor estructural implicado en el desequilibrio actual del país. “La productividad no lo es todo, pero a largo plazo lo es casi todo” (Krugman, 1994).

Kendrick, uno de los autores que más ha desarrollado el término productividad, realizando diversos estudios de la productividad de los principales sectores en los Estados Unidos y construyendo índices de productividad a nivel de empresa. Para este autor, la PTF es la relación entre el producto real y los insumos⁶.

$$PTF = \frac{\textit{Producción}}{\textit{(Mano de Obra + Capital)}}$$

⁵ Véase: Informe nº33 del 2011 de la Fundación 1º de Mayo. Salarios, Productividad y beneficios.

⁶ Insumo mano de obra: Horas/hombre ajustadas según los cambios en la calidad del trabajo.

Insumo de capital: Inventario neto de estructuras + equipo en las plantas + inventarios + capital de trabajo + terrenos.

Y la productividad parcial de la mano de obra:

$$PT = \frac{\text{Producción (precios del periodo base)}}{\text{Insumos de Mano de Obra (precios del periodo base)}}$$

Donde igualmente el insumo de mano de obra se compone de las horas ajustadas según los cambios en la calidad de la mano de obra, y los insumos de capital del inventario neto de las estructuras, equipo en las plantas, capital de trabajo y terrenos.

En la misma línea, Ahumada (1987) afirma que entre los elementos que afectan a la productividad laboral se encuentra, la educación y la calificación de los trabajadores, el tipo de tecnología, el tipo de capital, el nivel de concentración, las economías a escala y la vinculación con el ciclo económico. Este autor define la productividad media del trabajo como la relación entre el valor de la producción y el insumo laboral;

$$PMT_i = \frac{PIB_i}{PO_i}$$

Dónde:

PMT_i: Productividad media del trabajo del sector i.

PIB_i: Producto Interno Bruto del sector i

PO_i: Personal ocupado del sector i.

Una forma distinta de analizar la relación entre el PIB y la productividad aparente de trabajo sería a través del número medio de horas trabajadas por persona ocupada, de este modo eliminamos las posibles errores derivados de diferencias en las horas de la jornada laboral de los asalariados en los distintos países. Sin embargo la concepción matemática de esta relación se encuentra limitada al no ser posible el desarrollo del PIB mediante el incremento de cualquiera de las dos partes encontrándose el aumento de los puestos de

trabajo disponibles subordinados al aumento de la capacidad productiva y productividad de la mano de obra. Igualmente el aumento del empleo per cápita se encuentra limitado por distintos factores sociales, demográficos, económicos y culturales. De este modo, llegamos a entender la notoriedad de la productividad de trabajo como motor de crecimiento económico para un país, estando el aumento de empleo relacionado indirectamente con la productividad de trabajo.

Con el objetivo de realizar un análisis de la evolución de la productividad laboral en nuestro país, en la tabla número 6, mostramos la relación entre el PIB (millones de euros), su variación interanual y las horas trabajadas de los asalariados (en miles), obteniendo así un ratio indicador de la productividad laboral. Como se observa, la productividad ha sido creciente en la última década aunque con variaciones interanuales muy leves. Para ver la evolución de una forma más visual, representamos gráficamente el índice de productividad laboral obtenido. (Gráfico 3).

AÑO	PIB	VARIACIÓN	HORAS ASALARIADOS	PROD (PIB/HORAS)
2000	646,250 €	5.30%	29,255,236.4	0.022090062
2001	699,528 €	4.00%	30,399,247.7	0.023011359
2002	749,288 €	2.90%	31,220,430.8	0.023999925
2003	803,472 €	3.20%	32,101,723.4	0.025028937
2004	861,420 €	3.20%	33,036,560.4	0.026074748
2005	930,566 €	3.70%	34,139,281.6	0.027257926
2006	1,007,974 €	4.20%	35,358,289.7	0.028507431
2007	1,080,807 €	3.80%	36,258,568.4	0.02980832
2008	1,116,207 €	1.10%	36,518,637.2	0.030565407
2009	1,079,034 €	-3.60%	34,370,781.1	0.031393933
2010	1,080,913 €	0.20%	33,591,316.7	0.032178346
2011	1,075,147 €	-0.60%	32,860,264.2	0.032718757
2012	1,055,158 €	-2.10%	31,403,401.5	0.033600118
2013	1,049,181 €	-1.20%	30,497,486.9	0.034402212

Tabla 6. Productividad Laboral. Fuente; Contabilidad Nacional, INE, datos Macro Expansión. Elaboración propia.

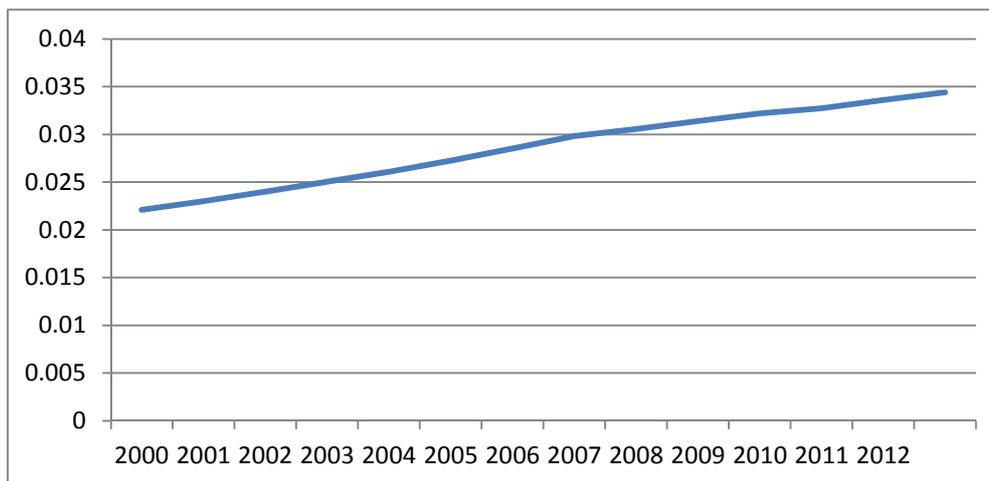


Gráfico 3. Evolución de la productividad laboral. Elaboración propia.

Para contrastar este índice creado a partir de la evolución del PIB y el cómputo total de horas trabajadas por los asalariados en España, representamos gráficamente la evolución del cálculo de productividad laboral en nuestro país publicado por Eurostat. En la tabla número 7 mostramos la evolución del índice así como la evolución del mismo en la zona euro en el periodo comprendido entre el año 2000 y 2013, y representamos linealmente ambos índices para su interpretación visual. (Gráfico 4).

Año	Zona Euro	España
2000	33.1	27.3
2001	33.5	27.3
2002	33.8	27.4
2003	34	27.6
2004	34.4	27.7
2005	34.8	27.9
2006	35.5	28.1
2007	36	28.5
2008	35.9	28.7
2009	35.5	29.4
2010	36.3	30
2011	36.7	30.4
2012	37	31.5
2013	37.3	32.1

Tabla 7. Productividad por hora trabajada. Comparativa de la productividad laboral de España con la Zona Euro. Fuente, Eurostat.

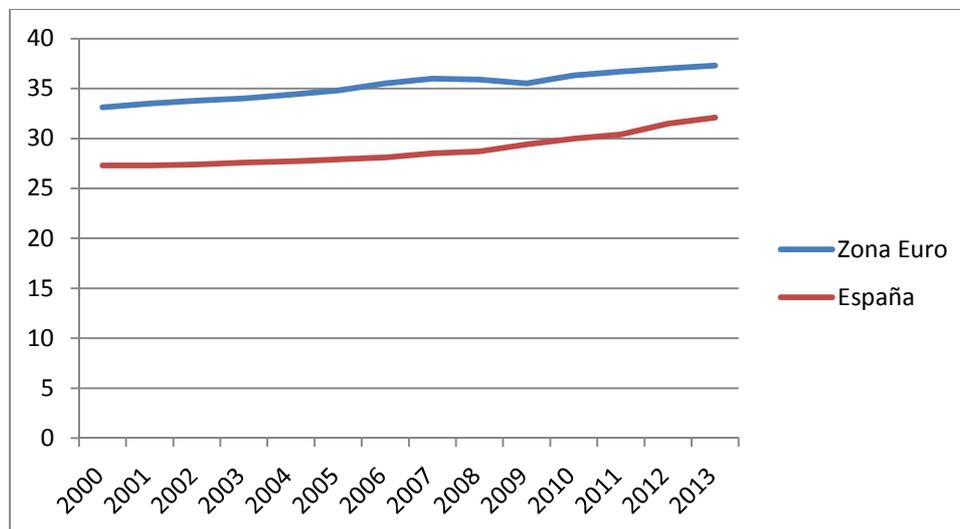


Gráfico 4. Productividad por hora trabajada. Comparativa de la productividad laboral de España con la zona euro. Elaboración propia.

Como podemos observar, la productividad por hora trabajada en España ha venido manteniendo una tenencia creciente, como ya habíamos comentado en la tabla 5 y gráfico 3. Sin embargo, en comparación con los países integrantes de la eurozona, la productividad laboral se encuentra por debajo de la media. En la tabla 8, añadimos a los datos publicados por Eurostat sobre la productividad laboral en España y la zona euro, dos columnas con el objetivo de medir la diferencia tanto en euros como en porcentaje entre el nivel de la productividad del trabajo en España y la media de los países integrantes de la eurozona.

Año	Zona Euro	España	Diferencia (€)	Diferencia (%)
2000	33.1	27.3	5.8	21.25%
2001	33.5	27.3	6.2	22.71%
2002	33.8	27.4	6.4	23.36%
2003	34	27.6	6.4	23.19%
2004	34.4	27.7	6.7	24.19%
2005	34.8	27.9	6.9	24.73%
2006	35.5	28.1	7.4	26.33%
2007	36	28.5	7.5	26.32%
2008	35.9	28.7	7.2	25.09%
2009	35.5	29.4	6.1	20.75%
2010	36.3	30	6.3	21.00%
2011	36.7	30.4	6.3	20.72%
2012	37	31.5	5.5	17.46%
2013	37.3	32.1	5.2	16.20%

Tabla 8. Productividad por hora trabajada. Comparativa de la productividad laboral de España con la zona euro. Medición de la diferencia entre ambos índices. Fuente; Eurostat. Elaboración Propia.

A grandes rasgos, podemos afirmar que en una hora trabajada en España, repercute en el cómputo total de la fabricación de bienes y servicios del país una media de 6.90€ por debajo de lo que lo haría la zona euro. Esto supone que en España, la productividad laboral media en el periodo analizado ha estado en un 24.09% por debajo que los países vecinos, repercutiendo inevitablemente a la capacidad competitiva del tejido empresarial de nuestro país.

Sin embargo, a lo largo de los años, las diferencias entre la evolución de la productividad española y la evolución de la productividad en la zona euro han ido decreciendo. En el gráfico 5, mostramos la evolución de la diferencia entre el índice de productividad laboral de España y el de la eurozona.

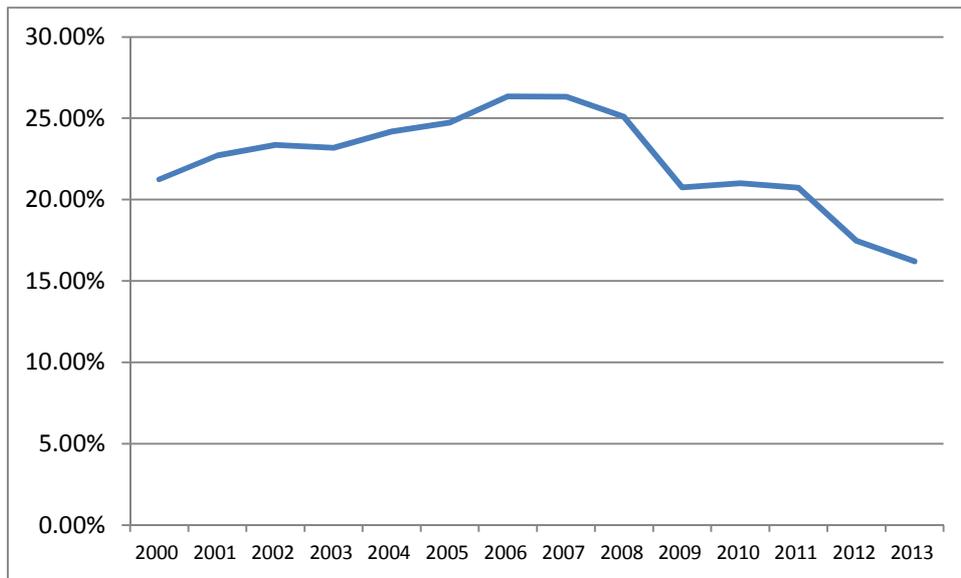


Gráfico 5. Evolución de la diferencia en el nivel de productividad laboral de España con la zona euro. Elaboración Propia.

En resumen, podemos afirmar que la productividad laboral en España ha mantenido un ritmo de crecimiento constante en la última década, incluso se ha reducido la brecha entre la productividad de nuestro país y la productividad media de la Unión Europea. El Observatorio Económico de España por BBVA Research, señala que el índice ha aumentado un 11.1% desde 2008, lo que supone el mayor incremento registrado entre los países de la zona euro. Sin embargo, el mismo estudio indica que los salarios han permanecido prácticamente inalterados desde 2009, mientras que en el resto de la zona euro se han incrementado en un porcentaje medio de 3.7. Este último dato, unido a las elevadas tasas de exportación y la bajada de los costes laborales unitarios explicaría el aumento del ratio de productividad en nuestro país.

3.3.2 El peso de los costes laborales para la empresa.

Como hemos visto hasta ahora, hablar de salarios supone hablar de la principal fuente de ingresos de los asalariados y por tanto de las economías domésticas. Es por tanto que realizar cualquier tipo de cambio en el sistema retributivo actual afecta de forma directa a la renta disponible real de los asalariados y por tanto de la calidad de vida de la población. Además se trata de un factor expansivo de política económica y de actividad económica fundamental para el incremento del consumo, inversión y demanda interna.

Sin embargo, centrarnos sólo en la importancia de los salarios para la población sería obviar la segunda cara de una misma moneda ya que desde el punto de vista empresarial, los salarios se constituyen como uno de las principales masas integrantes de la estructura de costes de las empresas, lo que repercute de forma directa en los márgenes de resultados y por supuesto en la capacidad de competir.

Realizando una breve vista atrás, recordamos como una de las posibles definiciones sobre la competitividad era la capacidad o el potencial de una empresa, sector o país de colocar sus productos y servicios tanto en mercados internacionales como internos. Centrándonos en esta idea básica, parece lógico plantearse cuáles son los factores que inciden o determinan dicha capacidad. Así nace el concepto de competitividad precio. Son los precios de los bienes y servicios producidos por una empresa, en relación con los precios de otras economías el factor principal para analizar el potencial competitivo de las economías.

Entendemos por tanto que los precios son un fiel reflejo de la estructura de costes de producción de un bien o servicio, formada entre otros, por los costes laborales, los costes de productos o servicios intermedios incorporados al bien final y los costes de capital. Además, es importante señalar que la producción en el sistema capitalista tiene como finalidad básica la consecución de un rendimiento, es decir, generar un beneficio, por lo que todo precio de un bien o servicio, además de incorporar la estructura de costes anterior debe contener un margen de beneficio como remuneración al empresario.

Centrándonos en el tema propuesto, podemos decir que los costes laborales lo integran varios componentes; por un lado el coste salarial, entendiendo este como todas las percepciones económicas realizadas a los trabajadores ya sea en efectivo o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, tanto de periodos de trabajo efectivo como periodos de descanso.

Por otro lado, también se integran en los costes salariales las cotizaciones a la Seguridad Social. Estas son las aportaciones legalmente establecidas que el empleador realiza a la Seguridad Social para cubrir situaciones de enfermedad, maternidad, invalidez, jubilación, familia, supervivencia, desempleo, formación profesional entre otras contingencias.

A los salarios y cotizaciones, debemos añadir las indemnizaciones por despido. Son estas las cantidades satisfechas por la extinción de un contrato laboral vía despido, incluidas las indemnizaciones por despidos colectivos.

También se contempla en el coste laboral los gastos de formación, ocasionados por proporcionar conocimientos y preparación a los trabajadores.

Finalmente, las subvenciones y deducciones fiscales. En este caso, minoran el coste laboral de la empresa. Son el total de ingresos recibidos por la empresa procedentes de los distintos organismos públicos. Se integran aquí las subvenciones por la creación de empleo, la formación profesional y las deducciones fiscales entre otras.

De esta forma, pese a la existencia de varios factores integrantes de la estructura de costes existente en la producción de un bien o servicio, son los costes laborales los que toman un papel fundamental dentro del análisis de la competitividad precio. Por tanto, entendemos que un crecimiento de estos por encima de la productividad de trabajo conlleva a un descenso de la capacidad competitiva de la empresa, siendo esta la visión que se argumenta y defiende en la mayoría de las ocasiones en las que las políticas empresariales se dirigen hacia una moderación y la reducción de los salarios con el objetivo de elevar a capacidad competitiva de una entidad. Por tanto, bajo esta idea, podemos

entender que el nivel de competitividad depende no exclusivamente, pero sí en gran medida y a corto plazo de los costes laborales.

A continuación, realizamos un análisis de la evolución del peso de los costes de personal en la estructura de costes totales de las compañías españolas, con el objetivo de profundizar en el verdadero peso de los costes salariales en el monto total de los costes de producción, y por tanto, con el fin de conocer el poder de los salarios para incidir en la capacidad competitiva de la empresa.

Para ello, nos basamos en los datos publicados por la Central de Balances del Banco de España, que da a conocer anualmente estadísticas relacionadas con el análisis empresarial de entidades no financieras.

Estos informes, contienen entre sus publicaciones la composición media de la cuenta de resultados de las empresas no financieras del país, sobre la cual podemos obtener el porcentaje de los gastos de personal (sueldos y salarios, coste de seguridad social a cargo de la empresa y otros gastos sociales) y comparar dichos valores con el peso de otros costes como el consumo de bienes y servicios intermedios en relación al total de la cifra de negocios. Analizamos los datos de la serie temporal comprendida entre 2003 y 2013.

AÑO	CONSUMOS INTERMEDIOS	COSTE LABORAL	RESULTADO BRUTO DE LA EXPLOTACIÓN
2003	65.80	18.30	15.90
2004	66.90	17.80	15.30
2005	67.50	17.20	15.30
2006	68.00	16.80	15.20
2007	68.50	17.10	14.40
2008	67.70	17.60	14.70
2009	63.10	22.40	14.50
2010	64.10	23.70	12.20
2011	65.50	23.70	10.80
2012	66.10	23.20	10.70
2013	67.70	20.40	11.90

Tabla 9. Peso de los costes laborales y consumos intermedios sobre la cifra de negocios. Fuente: Central de balances del Banco de España. Elaboración propia, porcentaje.

Como observamos en la tabla, los costes laborales toman partir de 2009 un peso significativo, por encima del 20% del total del coste producción. Sin embargo, son los consumos de productos y servicios intermedios aquellos que más importancia tienen llegando al 67.70% del total del precio de venta de los bienes y servicios producidos. El aumento continuado de los consumos intermedios se deriva básicamente de un incremento constante en los precios de las materias primas y los intensos procesos de subcontratación.

Tanto los consumos intermedios como los costes de personal, además de otros costes de menor importancia no contemplados en la tabla, como los costes financieros además de la inclusión de un porcentaje de margen de rendimiento, o beneficio, que justifique la remuneración empresario por la utilización y explotación de un cierto monto de capital y fuerza de trabajo, inciden en la formación del precio del bien o servicio.

Dicho precio en comparación de los precios de otras economías, es el determinante principal de la capacidad competitiva de las empresas, sectores o países.

3.4 Problemas en la implantación del modelo

Llegado a este punto, tenemos claros los términos de competitividad, productividad, así como la importancia tanto para las economías domésticas como para las compañías de realizar cambios que afecten directamente a las dos caras de la misma moneda; el poder adquisitivo de los trabajadores y los costes salariales de las empresas, analizaremos algunos de los problemas que se plantean a priori en la sustitución nuestro modelo de actualización salarial actual según el IPC, por el modelo propuesto por Europa donde los salarios estarían ligados a la productividad laboral.

3.4.1 Carácter anti-cíclico de la productividad en España.

Ligar los salarios a la productividad, de forma que repercuta en una mayor retribución para los trabajadores más productivos puede parecer una buena idea para remunerar a los asalariados de una forma más justa y adoptar un sistema que adecue los costes laborales a la realidad económica de cada ciclo, de modo que a mayor productividad, mayor retribución y viceversa. Sin embargo los índices de productividad laboral no se comportan de forma similar en todos los países, llegando a tener en España un carácter anti-cíclico. Esto quiere decir que en nuestro país la productividad aumenta cuando se destruye empleo, y por el contrario en fases expansivas del empleo, la productividad se reduce.

A continuación realizaremos un breve análisis de la evolución de la productividad en Alemania, EEUU, España y su relación con el ciclo económico. En el gráfico gráficos 6 mostramos la relación entre el crecimiento anual en porcentajes del PIB y la productividad laboral en Alemania.

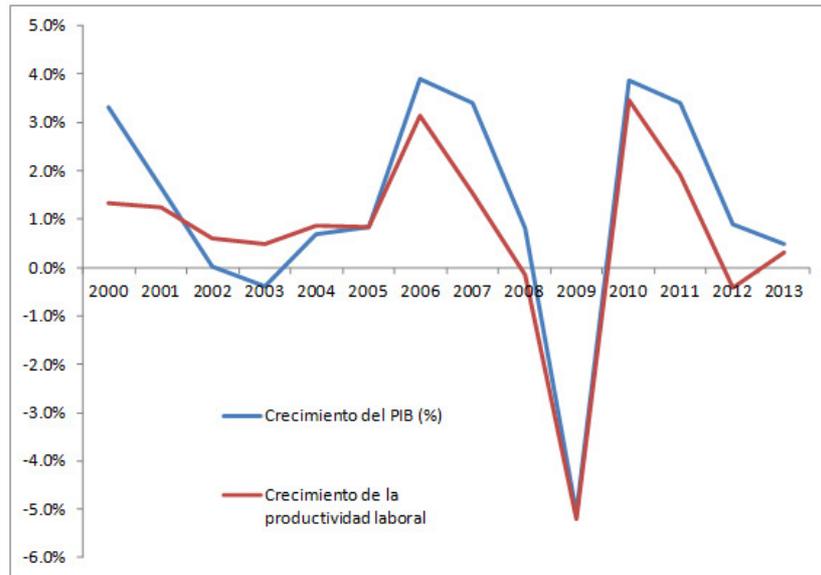


Grafico 6. Evolución del PIB Real y de la productividad en Alemania: 2000 – 2013. (Tasa de crecimiento anual). Fuente: Economy Weblog IE.

Como observamos en el gráfico, el crecimiento de la productividad y de la producción de bienes y servicios en Alemania muestra una correlación positiva cercana a 0.93. De igual modo, representamos gráficamente el crecimiento en porcentajes del PIB y el crecimiento de la productividad laboral de EEUU.

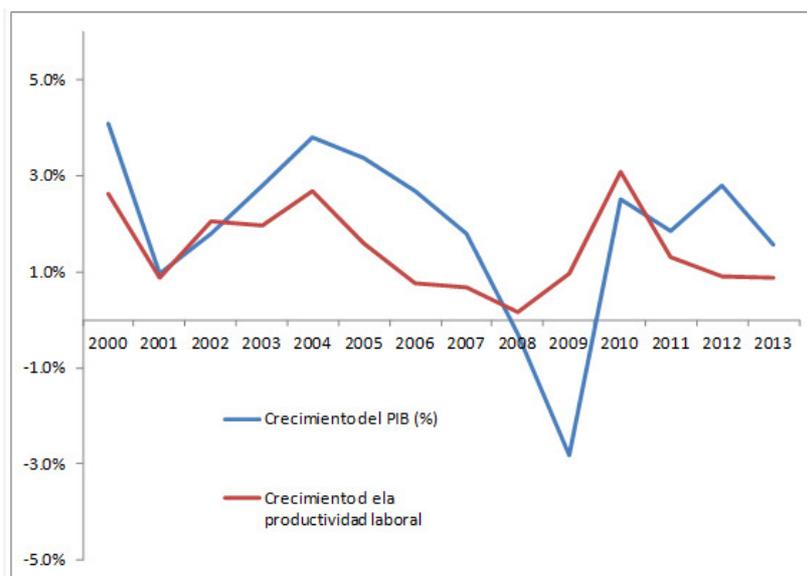


Grafico 7. Evolución del PIB Real y de la productividad en EEUU: 2000 – 2013. (Tasa de crecimiento anual). Fuente: Economy Weblog IE.

Al igual que en el caso alemán, en EEUU existe una correlación positiva entre el PIB y la productividad de trabajo cercana a 0.56. Esta correlación positiva se debe a que en épocas de recesión, se produce un descenso de la demanda de bienes y servicios y consecuentemente una disminución en la producción, lo que hace que la productividad también disminuya. Se produce menos cantidad con una dotación de factores similar. En épocas de crecimiento, la demanda aumenta y con ello la producción de bienes y servicios, incrementado por tanto la productividad laboral.

Sin embargo, a la hora de realizar el mismo análisis en nuestro país, los gráficos arrojan una situación bien distinta a las anteriores. En el gráfico 8, mostramos la relación entre el crecimiento porcentual del PIB español y el crecimiento de la productividad.

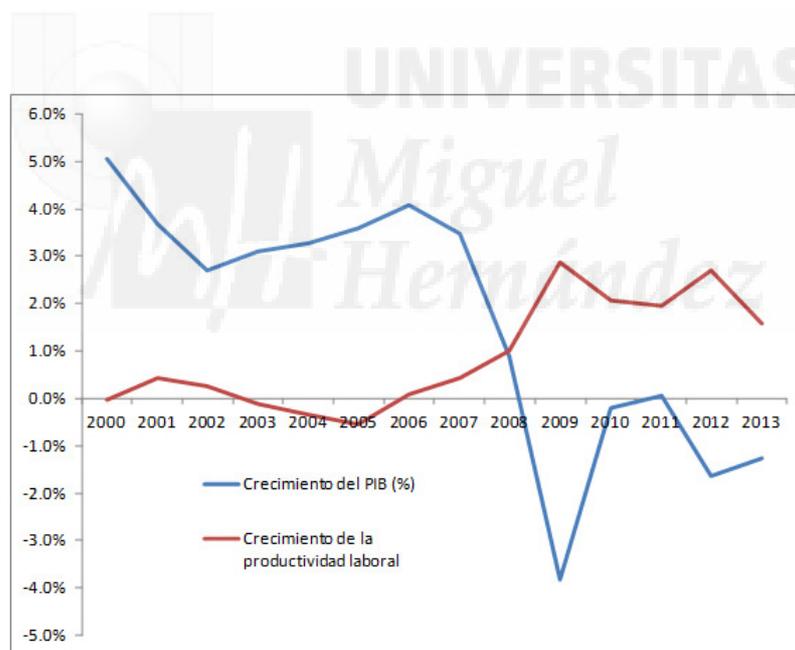


Gráfico 8. Evolución del PIB Real y de la productividad real en España: 2000 – 2013. (Tasa de crecimiento anual). Fuente: Economy Weblog IE.

En el caso español, la correlación entre la evolución del PIB y la productividad laboral es negativa, con un valor de -0.93. Esta característica del comportamiento de la productividad en nuestro país no es más que un reflejo

del mercado de trabajo, donde las compañías ajustan la cantidad de trabajo temporal tanto en épocas de crecimiento como en épocas de recesión. De esta forma, en épocas de crecimiento, se crean empleos de escasa calidad y baja productividad lo que hace que la productividad media decrezca.

De este modo, nos encontramos con el primer problema a la hora de llevar a cabo el modelo propuesto por la Unión Europea.

Como ya hemos visto, hablar de salarios no sólo es hablar de la principal fuente de ingresos de las economías domésticas de nuestro país, sino también de una de las principales partidas en las estructuras de costes de las empresas. El comportamiento anti-cíclico de la productividad laboral en España conllevaría a aumentar los sueldos en épocas de recesión.

Con el fin de profundizar un poco más en este comportamiento anti-cíclico de la productividad realizamos una comparación de la evolución del PIB, el empleo y la productividad en España desde 1977 a 2010.

AÑO	PIB	EMPLEO	PRODUCTIVIDAD
1977	3	-1.2	4.2
1978	1.4	-1.8	3.2
1979	-0.1	1.6	1.5
1980	1.2	-3	4.2
1981	-0.2	2.8	2.6
1982	1.2	-1	2.2
1983	1.8	-0.7	2.5
1984	1.8	-2.7	4.5
1985	2.3	-0.9	3.2
1986	3.2	2.2	1
1987	5.5	4.4	1.1
1988	5.1	3.6	1.5
1989	4.8	4.1	0.7
1990	3.8	2.6	1.2
1991	2.5	0.2	2.3
1992	2.3	-1.9	4.2
1993	-2.3	-4.3	2
1994	2.4	-0.9	3.3
1995	2.8	2.7	0.1
1996	2.4	2.9	-0.5

1997	3.9	3	0.9
1998	4.5	3.4	1.1
1999	4.7	4.6	-0.1
2000	5	4.7	0.3
2001	3.6	4.1	-0.5
2002	2.7	3.2	-0.5
2003	3.1	3.9	-0.8
2004	3.3	3.6	-0.3
2005	3.6	5.6	-2
2006	4	4.1	-0.1
2007	3.6	3.1	-0.5
2008	0.9	-0.5	1.4
2009	-3.7	-6.8	3.1
2010	-0.2	-2.6	2.4

Tabla 7. Evolución del PIB, Empleo y Productividad en España. 1977 - 2010 (Variación porcentual interanual). Fuente: Informe N°33 Fundación 1º de Mayo.

Realizando un análisis de los datos del cuadro anterior, y teniendo en cuenta que se trata de una serie temporal relativamente larga, podemos detectar la existencia de cinco fases o periodos temporales en las que la productividad en nuestro país muestra ese carácter anti-cíclico.

En el primer periodo, desarrollado entre 1977 y 1985, muestras una situación económica estancada con un incremento de la actividad muy débil. El empleo se reduce un 16% en dicho margen temporal y la productividad se incrementa en un 32%.

Los siguientes cuatro años, desde el 1986 al 1990, se caracterizan ser una etapa expansiva y por un incremento acelerado de los niveles de empleo, un 20%. Sin embargo la productividad sólo creció apenas un 5%.

De 1991 a 1994 detectamos la siguiente etapa, caracterizada por una fuerte caída de la producción y una reducción del empleo del 7%. La productividad creció un 12%.

La fase o el ciclo más importante en cuanto a creación de empleo en las últimas décadas comienzan en 1995 y durará hasta 2007. Se trata de una fase

expansiva con un incremento del empleo del 23%, sin embargo, la productividad decreció por encima del un 3%.

Finalmente, la etapa de recesión de los últimos años, desde 2008 hasta nuestros días. Durante esta última fase, se produce intensa caída del PIB y con ella la destrucción masiva de empleo. Entre 2008 y 2010 el empleo cayó un 10%, especialmente en 2009 cuando el empleo disminuyó aproximadamente un 7%. En ese ejercicio, la productividad laboral aumentó un 3.2%.

En base a lo anterior, podemos resumir que en las fases recesivas del ciclo y de caída de empleo, la productividad creció y en las fases de crecimiento de actividad y empleo, la productividad se comportó de manera contraria.

De este modo, llegamos a la siguiente conclusión; Al contrario que otros países como Alemania y EEUU, donde existe una correlación positiva entre el desarrollo económico y la productividad, en España ambos indicadores son anti-cíclicos. Por tanto, la utilización de la productividad laboral como índice principal para actualizar los salarios, supondría aumentar los salarios en las fases de ciclo con recesión y destrucción de empleo así como disminuirlos en las fases de ciclos con expansión del PIB y aumento del empleo, algo claramente ilógico si tenemos en cuenta que la adopción del nuevo modelo tiene como objetivo principal aumentar la competitividad del tejido empresarial.

3.4.2 La dificultad de obtener datos oficiales.

El carácter anti-cíclico de la productividad no es el único problema a la hora de implantar el modelo descrito por el pacto de la competitividad en nuestro país.

Como hemos visto en apartados anteriores, no existe una única forma de medir la productividad laboral, siendo su cálculo más usual la comparación entre el output obtenido y el número de trabajadores u horas empleadas. Por tanto, se trata de una variable que no se mide directamente sino que depende de otras

variables. Esto deriva en la posibilidad de incurrir en diversos errores dados por la medición de otras variables como el PIB y el empleo.

Además para disponer de esas variables, se hace necesaria la utilización de datos homogéneos emitidos por fuentes oficiales que analicen los mismos periodos de tiempo y con una metodología coherente. De este modo, para conocer datos fiables sobre variables como el PIB o el empleo, habría que acudir a la Contabilidad Regional Nacional y otros datos publicados por el Instituto Nacional de Estadística, por lo que debemos tener en cuenta la importante demora en tiempo que existe en el conocimiento de dichos datos, que en el caso de la contabilidad nacional, no se publican hasta pasados dos años del cierre del ejercicio.

Si además se hace necesario disponer de la misma información aunque referida a las diferentes comunidades autónomas, el desfase en la publicación de los datos se incrementa.

Por último, debemos señalar la imposibilidad de disponer de datos en el ámbito sectorial que en muchos casos no coinciden con los convenios colectivos. Por ejemplo, sería imposible calcular la variación de la productividad de un determinado convenio de una provincia a través de la Contabilidad Regional.

En definitiva, la obtención de datos fiables y homogéneos que nos permitan conocer las variables clave para calcular la productividad supondría otro de los grandes problemas en la implantación del modelo de incrementos salariales ligados a la productividad.

3.4.3 La necesidad de transparencia

Uno de los principales problemas a la hora de sustituir nuestro modelo de incremento salarial ligado al IPC por el nuevo modelo ligado a la productividad es la dificultad, incluso la imposibilidad de disponer de datos fiables para la correcta aplicación del nuevo modelo.

Hemos comentado en el punto anterior la dificultad de obtener datos emitidos por organismos oficiales como el INE, que usen una metodología coherente, uniforme y transparente. Sin embargo, a nivel empresa la dificultad se incrementa a la hora de conocer dicha información, entrando en juego un término quizás desgastado en nuestro país; la transparencia.

Así, podemos entender que se hace estrictamente necesaria la adopción de medidas que garanticen la transparencia empresarial. Afrontar la idea de aumentar los salarios de los trabajadores en función de los ratios empresariales es cuanto menos un cambio de cultura y mentalidad en España. En este sentido, Alemania se ha convertido en el abanderado principal del modelo de revisión salarial ligado a productividad, desarrollando un sistema en el que los sindicatos participan en la gestión de las compañías aportando la transparencia necesaria para aumentar la retribuciones de los trabajadores si la productividad crece.

Este sistema de representación sindical, el cual impera en la economía germana desde los años 50 aunque también se da en países como Austria, Dinamarca, Finlandia, Francia, Luxemburgo, Holanda, Suecia o Noruega, consiste en que los empleados deben estar, por ley, representados en los órganos de gobierno de las empresas tanto públicas como privadas.

A través de un sistema de votación, los representantes de los trabajadores componen un consejo de vigilancia, siendo la misión de dicho consejo equilibrar los intereses económicos de la empresa y los derechos sociales de la plantilla. Este modelo de representación sindical también se le denomina dualista, ya que en la cúpula de la empresa coexisten el consejo de administración y el consejo de vigilancia.

En el otro lado, se encuentra el sistema monista, el cual impera en España, donde los sindicatos forman parte del propio consejo de administración participando directamente en las decisiones ejecutivas de las compañías. Esto ha derivado en diversos casos en los que la gestión realizada por dichos sindicatos no se regía por criterios profesionales sino políticos, perdiendo así la esencia de defensa de los empleados de la empresa.

En el sector público, al igual que en Grecia y Portugal, en España la presencia sindical es obligada en los órganos rectores de las empresas públicas. En el resto de países, estos derechos están cubiertos tanto en las empresas públicas como privadas.

En conclusión, para la correcta implantación, funcionamiento y control del modelo salarial ligado a productividad, sería necesario la introducción de una batería de reformas encaminadas a ajustar la representación de los trabajadores en los órganos de gestión de las empresas, de modo que pueda garantizarse la transparencia y la defensa de los intereses de los trabajadores.

3.4.4 Dificultad de medición en ciertos sectores y puestos laborales.

Además del carácter anti-cíclico de la productividad en España, que supondría aumentar los salarios en épocas de recesión, la dificultad de obtener datos emitidos por organismos oficiales que usen una metodología uniforme y coherente. El enorme retraso en el conocimiento de dicha información y la necesidad de adoptar medidas que garanticen la transparencia en la gestión empresarial, debemos añadir la dificultad, incluso imposibilidad en algunos casos de conocer la productividad de ciertos sectores y puestos laborales.

Como vimos en el punto 3, no existe una única fórmula de medición de la productividad laboral. Aunque se trata de un concepto complejo, todos los autores coinciden en que la productividad debe relacionar la cantidad de bienes y servicios producidos con la cantidad de recursos utilizados. Aumentar la productividad es clave para la mejora de los niveles económicos, aumento de la competitividad e incremento de la tasa de empleo.

La obtención del índice de productividad a través del PIB y la población empleada o el total de horas trabajadas era una de las fórmulas más defendidas aunque para realizar un cálculo real y exhaustivo haría falta conocer no solo el factor trabajo, sino la tecnología empleada, la formación, la

capacidad de gestión empresarial, la inversión, etc. La extrapolación de este cálculo a nivel empresa se complica.

Una manera de evaluar la evolución de la productividad laboral de una empresa podría ser a través de la cifra de ventas por empleado, sin embargo, esta forma de medir la productividad puede ser criticada desde varios puntos de vista. Asignar a cada trabajador un porcentaje de participación en el resultado anual obtenido de las empresas es un punto a considerar en compañías con procedimientos de producción en cadena instaurados o cuyo proceso de producción de bienes y servicio requiera de trabajo en grupos o equipos. De este modo, la propia naturaleza del trabajo hace que en muchos casos para medir la productividad real de un empleado sea necesario tener en cuenta la cooperación de otros trabajadores.

Por un lado, cada vez son más las empresas que descentralizan, o externalizan algunos de sus procesos mediante la contratación de empresas de trabajo temporal (ETT), ya sean de forma continua o eventual. De esta forma, se hace imposible el cálculo de la productividad media por trabajador, o la cifra de ventas por trabajador en base a los estados financieros de estas compañías. La contratación a través de las empresas de trabajo temporal no suponen un coste salarial propiamente dicho en la cuenta de pérdidas y ganancias de las empresas.

Así, es posible que las empresas vean aumentada significativamente su cifra de negocios con la misma plantilla contratada y sin embargo no se produzca un aumento de la productividad laboral. Sin embargo el constante incremento de la cuota de trabajadores de ETT en nuestras empresas no es el mayor de los problemas.

El sector público presenta otros de los problemas añadidos. Cómo medir la productividad de un profesor o un médico es algo más que discutible, aunque si bien es cierto que el Estatuto Básico de los Empleados Públicos⁷ ya contempla ligar los salarios al rendimiento obtenido, a día de hoy esta medida no ha sido llevada a cabo salvo en ciertos ciertos departamentos de la Administración

⁷ Véase: BOE núm. 89, de 13 de abril de 2007, páginas 16270 a 16299

Pública como la Tesorería General de la Seguridad Social o la Agencia Tributaria, que incluyen criterio de productividad en las nóminas de sus empleados públicos en base a la consecución de los resultados obtenidos, en la mayoría de los casos relacionados con la recaudación vía regularización de errores tributarios, infracciones o imposición de sanciones

3.4.5 El efecto motivador

Otros de los objetivos a conseguir con la implantación del nuevo modelo, es el incremento de la motivación e involucración de los trabajadores en los valores de la empresa mediante una mayor retribución en función de su desempeño. Se pretende con ello conseguir un sistema de retribución más justo que premie el talento y la capacidad del trabajador. Este aspecto coincide con la teoría de la equidad, Adams, J (1965), por la cual los empleados valoran la justicia de su salario realizando comparaciones con sus compañeros de trabajo, de modo que si existe la percepción de no justicia retributiva resultará desmotivador.

En este sentido podemos decir que los estudios que relacionan la motivación con sistemas de incentivos no son del todo concluyentes. Gómez y Sánchez (2006), afirman que los sistemas retributivos variables tienen un claro efecto motivador en el comportamiento de los empleados y por tanto afectan al nivel de rendimiento. En sentido opuesto, Pfeffer (2007) defiende que las compañías instauran sistemas de incentivos que casi nunca motivan a conseguir los comportamientos pretendidos. En el mismo sentido, Pink (2010) afirma que los sistemas retributivos basados en rendimiento no sólo no motivan sino que a veces son perjudiciales para las empresas a medida que tienden a dificultar el rendimiento más que a facilitarlo.

Ligar los salarios a la productividad puede ser un claro incentivo para el trabajador, aunque también pueden provocar una serie de comportamientos que distan del fin perseguido.

Uno de esos comportamientos, según Maella (2012), es el llamado “efecto buffet”. Este efecto basa su nombre en el comportamiento de las personas ante el “buffet” de un hotel, ya que el individuo al encontrar una cantidad y variedad de comida mayor a lo normal suele comer más de lo acostumbrado. Sin embargo este comportamiento se daría sólo las primeras veces. Realizando una analogía del efecto buffet en los incentivos salariales, podemos decir que la motivación tiende a desvanecerse en la medida que el trabajador se acostumbra a los incentivos, de modo que su ausencia desmotiva pero su presencia no incentiva.

El segundo comportamiento estudiado por el mismo autor es el “efecto incremental”. La empresa debe incrementar constantemente los incentivos para mantener la motivación. En este sentido es importante señalar que el nivel de recursos limitados de las empresas puede hacer inviable el aumento de las retribuciones.



4. Modelo alternativo. Incrementos salariales basados en los resultados empresariales

Como hemos visto, son varias las causas que dificultarían la implantación del modelo de actualización salarial en base al incremento de la productividad impulsado por el pacto de competitividad europeo.

No obstante, en base a la necesidad de encontrar un modelo alternativo que adecue los salarios a la coyuntura económica de cada momento y empresa, dote de una mayor flexibilidad los costes laborales de manera que permitan un incremento de la competitividad, a la vez que garanticen en la medida de lo posible el poder adquisitivo de los trabajadores, planteamos la posibilidad de indexar los salarios a los beneficios empresariales en sustitución de la productividad.

4.1 Fundamentos del modelo

Podemos decir que la relación entre la productividad de trabajo y los resultados empresariales existe una cierta relación, aunque no se puede afirmar que dicha relación sea lineal ni proporcional. Esto se debe a la existencia de distintos factores que inciden en el resultado neto de las empresas y que no son tenidos en cuenta para el cálculo de la productividad laboral. Así, podemos encontrar empresas que presenten un incremento interanual de la productividad y sin embargo obtener pérdidas al final de ejercicio. También podemos encontrar el caso contrario, empresas que hayan obtenido un incremento de sus resultados finales y sin embargo no hayan experimentado un incremento en la productividad de su plantilla. Este hecho se debe, además del carácter contracíclico estudiado en el punto anterior, a que las cuentas de pérdidas y ganancias de las sociedades contemplan muchos más conceptos que los costes de personal.

Par comenzar nuestro análisis del nuevo modelo planteado, realizaremos una comparación de la evolución de las dos variables en cuestión; la productividad de trabajo y los resultados empresariales.

Para la segunda variable, los resultados empresariales, nos basaremos en los datos emitidos por la Central de Balances del Banco de España. Concretamente en los Resultados Ordinarios Netos ya que esta variable mide las variaciones de los resultados en comparación con el ejercicio anterior. La Central de Balances del Banco de España elabora estos informes con los datos de casi diez mil empresas con un grado de cobertura superior al 30% y aunque no se contemplan datos de empresas financieras, podemos considerar que la información obtenida es representativa de la situación de las compañías españolas.

AÑO	PRODUCTIVIDAD	R.O.N
1999	-0.1	4
2000	0.3	4.8
2001	-0.5	12.7
2002	-0.5	6.3
2003	-0.8	15.3
2004	-0.3	22.2
2005	-2	9.7
2006	-0.1	5.1
2007	-0.5	4.2
2008	1.4	-22.1
2009	3.1	-22.3
2010	2.4	6.3
2011	2.1	-16.9
2012	2.7	-30.1
2013	2.6	3.4

Tabla 8. Comparación productividad laboral y Resultados Ordinarios Netos. Variación interanual porcentual. Fuente: Central de Balances del Banco de España. Elaboración Propia.

Como vemos en el cuadro, las empresas españolas experimentaron un periodo de resultados positivos, coincidiendo con una fase expansiva del ciclo iniciada en 1994 que se extenderá hasta el 2007, año en el que la recesión económica empieza a mostrar sus primeras amenazas. Como es lógico, en esta fase expansiva, las empresas experimentan altas tasas de crecimiento y rentabilidad, por lo que es posible aumentar el empleo y absorber mayores crecimientos salariales. Sin embargo, en épocas de recesión, como la iniciada a partir de 2008, las empresas muestran dificultades para soportar incrementos en sus costes de personal.

Por otro lado, también podemos observar como en el periodo comprendido entre el 1996 y 2005, años en los que se muestran los mejores resultados empresariales, también se muestra los peores datos de productividad laboral, mientras que en los años con resultados empresariales negativos, desde 2008, las empresas muestran un repunte en la productividad de sus trabajadores.

Por tanto podemos afirmar, que además de existir una correlación negativa entre la productividad y la fase del ciclo, analizada en el apartado anterior, también existe una importante correlación negativa entre la productividad y los resultados empresariales. Este comportamiento de los niveles de productividad en nuestro país son el argumento base que nos lleva a considerar la no viabilidad del modelo de incrementos salariales ligados a la productividad propuesto por Europa.

Por otro lado, podemos afirmar que existe una correlación positiva entre resultados empresariales y crecimiento económico así como entre resultados empresariales y tasa de empleo. Todo ello unido a la idea de que en momentos de obtención de mayores márgenes de beneficios es posible absorber incrementos en los costes laborales sin hacer peligrar la viabilidad económica de las empresas, nos lleva a entender los beneficios empresariales como la variable más lógica a la hora de formular nuestra propuesta alternativa.

4.2 Formulación del modelo alternativo.

La idea alternativa se presenta como un modelo de retribución variable encuadrado entre el actual ligado al IPC y el modelo propuesto por Europa de incrementos salariales según productividad.

Son varios los motivos que nos llevan a defender la implantación de un sistema de retribución variable; por un lado, podemos afirmar que es una forma de incentivar a los trabajadores basada en la propia concepción antropológica de que el premio y el castigo condicionan en gran medida las conductas de las personas. Por otro lado, Jensen (1976), sostiene que cuando un jefe no puede controlar las acciones del trabajador, es de utilidad establecer un sistema de incentivos que alinee los intereses de los trabajadores con los propios de la empresa.

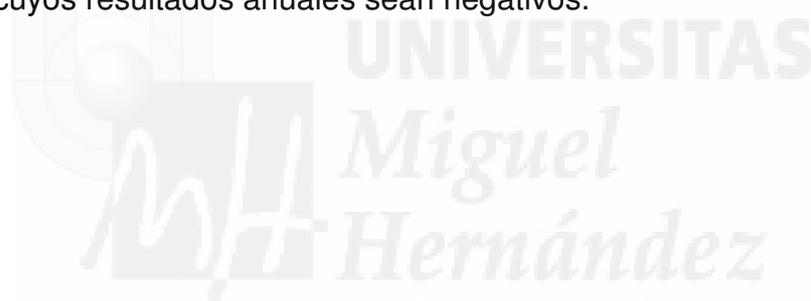
Con el modelo alternativo tratamos de mantener la garantía del poder adquisitivo de los trabajadores mediante la previsión inicial de la inflación y generalizando la cláusula de garantía para corregir posibles desviaciones. Además, a nivel concreto de cada empresa, el aumento salarial estaría ligado al resultado empresarial sirviendo como base de tal cálculo las cuentas anuales auditadas por una empresa externa u otros documentos justificativos de los resultados anuales como el impuesto sobre sociedades en compañías donde no se realicen auditorías contables de forma periódica. De esta manera, se haría posible la adaptación de los sueldos a la realidad económica de cada empresa de modo que permita ajustar al alza los sueldos en empresas con capacidad para hacerlo, es decir, en las empresas que generan beneficio.

En cuanto a las empresas con resultado negativo, parece lógica la no aplicación de los incrementos salariales. De este modo, el modelo propuesto no afecta a la capacidad competitiva de las empresas en pérdidas y además mantendría de alguna manera la cláusula de “descuelgue salarial”, prevista como medida para conseguir la seguridad interna en la empresa como alternativa a la destrucción de empleo. Dicha cláusula fue introducida por el Acuerdo Marco Interconfederal para la Negociación Colectiva de 1980 y

recogida en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores. A grandes rasgos y a modo de resumen podemos decir que la cláusula de descuelgue salarial admite que no serán de necesaria u obligada aplicación los incrementos salariales previstos para aquellas empresas que acrediten objetiva y fehacientemente situaciones de déficit o pérdidas mantenidas.

Este modelo alternativo cumple con el objetivo de vincular al trabajador con los objetivos y valores de las empresas, aumentar su compromiso y vinculación a la vez que posibilita un proceso de negociación colectiva más racional y transparente con un menor nivel de conflictividad.

Finalmente y a favor del modelo propuesto, debemos señalar que se trata de un modelo basado en la propia lógica empresarial teniendo en cuenta la realidad de cada empresa en cada año, manteniendo siempre el poder adquisitivo de los asalariados y sin mermar la capacidad competitiva de las empresas cuyos resultados anuales sean negativos.



4.3 Casos

En España, cada vez son más las empresas que contemplan en su convenio colectivo cláusulas de revisión salarial variable en función de la consecución y cumplimiento de objetivos marcados sobre rendimientos, productividad o beneficios entre otros.

Es el caso de Iberdrola, que se postula como la primera empresa del Ibex-35 que utiliza esos criterios de revisión salarial. Concretamente, la compañía fija un porcentaje de retribución variable en función del resultado operativo del grupo aplicable al 100% de la plantilla.

La negociación colectiva llevada a cabo entre Iberdrola y la representación de los trabajadores⁸ ha desembocado en la firma del Convenio Colectivo de la compañía, que contempla un incremento anual de un 1% para la consecución de un determinado porcentaje del objetivo. El incremento llegará al 1.5% en el caso de cumplir el 100% de la meta fijada y en el caso en el que los beneficios superasen el 100%, el incremento podría llegar hasta el 3.5% anual.

Otro referente es el caso de Microsoft. La empresa estadounidense asigna a cada empleado en España una cifra de negocio, cumpliéndose el objetivo, los trabajadores pueden ver aumentado su salario base entre un 10% y 60% en función del departamento y el puesto desempeñado. La calidad y los beneficios son los pilares fundamentales del sistema de remuneración variable de compañía.

Telefónica España es otra de las compañías que han implantado políticas de retribución variable. En este caso, la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Buen Gobierno, junto al Comité Ejecutivo los responsables de definir y aprobar las partidas presupuestarias anuales para la realización del proceso de revisión salarial así como diseñar e implantar las políticas retributivas desde el presidente y consejo de administración hasta el último empleado. Para ello, el Equipo Global de Remuneración realiza un análisis minucioso de la información macroeconómica de los distintos países en los que se realiza la actividad. Esta información es complementada con información derivada de encuestas salariales que permitan realizar comparaciones en cada uno de los países y mercados de modo que sea posible establecer mecanismos de control y equidad entre puestos, funciones, responsabilidades y estructuras salariales.

El convenio colectivo de la empresa contempla una serie de cláusulas de salvaguarda del poder adquisitivo de los trabajadores, asegurando un incremento anual del 1% además de cláusulas de revisión salarial en base a la consecución de los objetivos definidos.

⁸ Compuesto por CCOO (Comisiones Obreras), SIE (Sindicato independiente de la Energía), Atype (Asociación de Técnicos y Profesionales de la Energía), CGT (Confederación General del Trabajo) y USO (Unión Sindical Obrera).

La política retributiva de esta compañía centra especial interés en crear un sentimiento de pertenencia de los empleados hacia la empresa a la vez que impulsa la involucración a largo plazo y alineación de los intereses de la plantilla con los propios de los accionistas y por tanto de los beneficios de la empresa. Para ello, cuentan con los planes de incentivos a largo plazo en acciones de Telefonica SA, llamado “Performance and Investment Plan”. Este plan se basa en la recompensa del desarrollo individual y de la compañía, así como en el fomento del compromiso de los empleados a través de incentivos instrumentados en la entrega de acciones en función del cumplimiento de unos determinados objetivos.

Además de los planes de acciones, Telefónica incluye en su convenio colectivo una retribución variable dineraria, igualmente basada en el cumplimiento de unos objetivos marcados. Dichos objetivos, son delimitados para cada área departamental y recae sobre el responsable de área la tarea de valoración del equipo humano y la asignación del porcentaje de cumplimiento de objetivos del cual dependerá la variabilidad de los salarios. El grupo Telefónica cuenta con un modelo global de medición de consecución de objetivos llamado “BeMore” diferenciando entre desempeño y potencial teniendo en cuenta no sólo los objetivos individuales, sino el cómo se han conseguido esos objetivos.

A todo ello, se le une la cláusula de salvaguarda parcial del poder adquisitivo de los asalariados, la cual asegura un incremento anual de un 1% de la masa salarial de forma independiente a la evolución del IPC y de la consecución de los objetivos computables para la revisión salarial por objetivos. Esta cláusula ha permitido que los empleados de la compañía no se vean afectados por la evolución de los precios de consumo en los últimos años, como podemos observar en la tabla incluso no cumpliendo el nivel de objetivos suficiente para la revisión salarial variable

	2011	2012	2013	2014	INCREMENTO TOTAL
IPC	2.40%	2.90%	0.30%	-1.00%	4.60%
IPC SECTOR COMUNICACIONES	-0.80%	-3.40%	-4.20%	-6.10%	-14.50%
INCREMENTO SALARIAL TELEFONICA	1.70%	1.00%	1.00%	1.00%	4.70%

Así, podemos comprobar que son las grandes multinacionales las que en primera instancia está desarrollado e implantando políticas retributivas con conceptos variables anticipándose en cierto modo a las reformas procedentes de Europa. Todo ello nos lleva a pensar que nos encontramos ante un escenario de pleno cambio de los sistemas de retribución donde las grandes compañías están impulsando el efecto imitador de otras organizaciones, pudiendo ser consideradas en cierto modo y según Maella (2012) “una moda empresarial”.



5. Conclusiones

Con este trabajo, hemos intentado conocer y profundizar en los aspectos que han llevado a los impulsores del Pacto de Competitividad Europeo a proponer el cambio en el modelo retributivo convencional de incrementos salariales ligados al IPC, al nuevo modelo de incrementos salariales ligados a productividad. También hemos intentado tomar conciencia de la importancia de realizar cambios que afecten a los salarios, siendo estos la principal fuente de ingresos de las economías domésticas y afectando tales cambios de forma directa al poder adquisitivo de las personas y por tanto a los niveles de demanda interna, además de ser una de las partidas más importantes en la estructura de costes de las empresas. Estructura que incide directamente en la formación del precio de los bienes y servicios producidos y por tanto en la capacidad de competir de las empresas en los mercados.

Eliminar las rigideces actuales del mercado laboral que dificultan el descenso de la tasa de paro estructural y la eliminación de rigideces en los salarios de manera que se adapten a la situación económica real de las compañías en cada momento son los objetivos principales de la medida propuesta. Por tanto, con la implantación del nuevo modelo, se pretende mejorar la flexibilidad de los costes laborales de manera que repercutan positivamente en la capacidad competitiva de las compañías y en el nivel de vida de los trabajadores.

Por otro lado, podemos afirmar que indexar los incrementos salariales a la productividad laboral tiene como objetivo secundario implantar un sistema de retribución más justo, que premie el talento, esfuerzo, desempeño e involucración de los empleados con la misión, objetivos y resultados de las empresas. Todo ello, con un denominador común; la productividad.

Sin embargo, la adopción o no de medidas encaminadas a la sustitución del sistema clásico de actualización salarial ligado al IPC, ha levantado numerosas polémicas tanto en el ámbito académico como político, formándose en este sentido dos bandos contrapuestos al amparo de la viabilidad o no de la medida propuesta por Europa.

De un lado, defendiendo la medida, el Banco de España, junto a la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Estos Organismos basan sus teorías en la idea básica de que el modelo actual se encuentra agotado, siendo necesario la adopción de nuevas fórmulas que permitan la flexibilidad en los salarios y la defensa de la viabilidad empresarial. La fluctuación de ciertas variables, como el precio del petróleo unido a las decisiones del BCE afecta a la evolución el IPC y por tanto, cualquier referenciación a esta variable en materia salarial con el objetivo de mantener el poder adquisitivo de los trabajadores, deriva toda la incertidumbre en los márgenes empresariales. Además, con esta medida se trata de converger hacia nuestros vecinos europeos que cada vez más optan por ligar los salarios a rendimientos, bajo la idea de que en las últimas décadas, la productividad en Europa ha crecido el doble que los salarios.

En el lado contrario se encuentran los sindicatos, reacios a sustituir el sistema actual de incrementos basados en el IPC con el argumento básico de proteger el poder adquisitivo de los empleados, en un país donde la inflación ha sido históricamente superior a la media de la zona euro y sin embargo los salarios apenas se han incrementado la mitad del IPC. El descenso en el número de asalariados acogidos y respaldados por convenios colectivos en los últimos años unido al aumento de inaplicaciones de dichos convenios, sobre todo en materia salarial, son dos de los numerosos motivos que hacen que un sistema diseñado para garantizar el salario real de los trabajadores sea ineficaz.

Sin embargo, pese a la simplicidad con la que fue propuesta la medida, el nuevo modelo esconde cierta dificultad en su aplicación derivada de la existencia de múltiples concepciones del término productividad y su medición. A ello, debemos sumarle el carácter anti cíclico de la productividad laboral en España, donde históricamente en fases expansivas del ciclo económico ha disminuido y se ha incrementado en épocas de recesión económica y destrucción de empleo. Del mismo modo, hemos analizado como en nuestro país existe una correlación negativa entre la productividad laboral y los resultados empresariales, lo que conllevaría a aumentar los salarios en épocas de empeoramiento de los niveles económicos, algo ilógico teniendo en cuenta

que el objetivo de la medida es el incremento de la capacidad competitiva de la empresa.

Todo ello, unido a la dificultad de obtener datos oficiales que usen una metodología transparente y coherente, además del considerable retraso en la publicación de los ya existentes y la dificultad de medición de los niveles productividad laboral en ciertos puestos laborales y sectores concretos, hacen tambalear la viabilidad de implantación del modelo salarial ligado a productividad en España.

Como medida alternativa, realizamos una propuesta; modelo de incrementos salariales basados en resultados empresariales. Este modelo se presenta como un híbrido del actual existente y el propuesto por Europa ya que pretende garantizar un porcentaje pactado del incremento del IPC y ligar el resto de la actualización salarial a los resultados de las compañías. De este modo, se cumple con el objetivo de vincular al trabajador con los objetivos de la empresa y premiar la dedicación y el talento. Además, hemos visto como existe una correlación positiva entre el ciclo económico, los resultados empresariales y los niveles de empleo, lo que permite a las empresas asumir mayores incrementos en los costes laborales en fases de crecimiento.

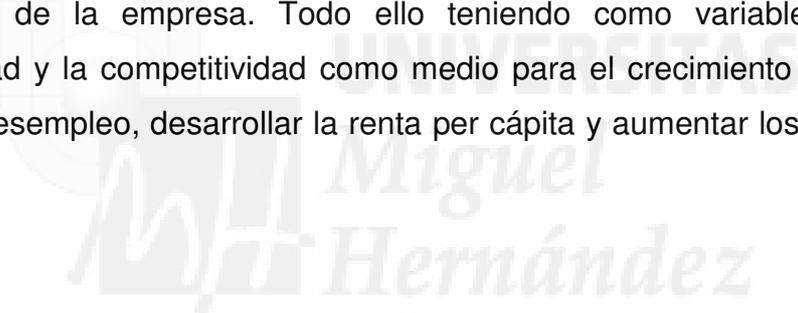
No obstante, cualquier cambio en el modelo de retribución que ha imperado en España desde los Pactos de la Moncloa supone inevitablemente un cambio de cultura y mentalidad. Para ligar la evolución de los salarios a cualquier tipo de ratio empresarial se hace necesaria la implantación de una serie de mecanismos que garanticen un concepto que nuestro país parece estar más que desgastado; la transparencia.

En este sentido, el sistema de representación sindical de corte monista de nuestro país, en el cual los sindicatos forman parte de los consejos de administración de las compañías, parece no ser el más adecuado para adoptar cualquier cambio en el sistema de retribución, al amparo de diversos casos de actualidad económica en los que la gestión realizada por dichos sindicatos no se regía por criterios profesionales sino políticos, perdiendo así la esencia de defensa de los empleados. Es por tanto que se hace necesario la adopción de un sistema similar al de representación sindical dualista alemán, donde los

representantes de los trabajadores forman un “consejo de vigilancia” que coexiste con el consejo de administración en la cúpula de las entidades tanto privadas como públicas, y cuya misión es equilibrar los intereses económicos de la empresa y los derechos sociales de la plantilla.

Cada vez son más las empresas que pactan en sus convenios cláusulas retributivas ligadas a la cantidad y calidad del trabajo, asistiendo en este sentido a un cambio de tendencia global encabezado por las grandes multinacionales e imitado por las compañías más pequeñas.

Por tanto, parece clara la necesidad de adopción de un nuevo modelo de incrementos salariales que garantice la equidad, recompense la involucración, frene la fuga de talento y sirva para mantener el compromiso de los trabajadores en nuestro tejido empresarial, dotando de mayor flexibilidad los costes salariales de manera que tales incrementos no mermen la capacidad competitiva de la empresa. Todo ello teniendo como variables clave la productividad y la competitividad como medio para el crecimiento económico, reducir el desempleo, desarrollar la renta per cápita y aumentar los estándares de vida.



6. Bibliografía

- ADAMS, J.S. *Inequity in Social Exchange. Advances in experimental social psychology*. New York: Academy Press, 1965.
- AHUMANDA, I. *La productividad laboral en la industria manufacturera. Nivel de evolución durante el periodo 1970 – 1981*. México: Secretaría de Trabajo y Previsión Social, 1987.
- Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo (UNCTAD). *World investment report. Transnational corporations and export competitiveness*. New York and Ginebra: United Nations Conference on trade and development, 2002.
- GÓMEZ, L.R y SANCHEZ, G. *La retribución y los resultados de la organización. Investigación y práctica empresarial*. Madrid: Pearson Educación, 2006.
- IBARRA, M. y GONZALEZ, L. *La flexibilidad laboral como estrategia de competitividad y su impacto en la economía, negocios y mercado de trabajo*. México: Contaduría y Administración, 2008. Núm. 231. P33 – 52.
- JENSEN, M.C y MECKING W. H. *Theory of the firm: Managerial Behavior, Agency Cost and Ownership Structure*. Journal of Financial Economics, 1976. Vol3. Pag 305 - 360.
- KENDRICK, J.W. *Productivity Trends in the United States*, Princeton: University Press, 1961.
- KENDRICK, J.W. y VACCARA B.N. *New developments in productivity measurement*. Mimeo, 1979.
- KRUGMAN, P. *Vendiendo prosperidad*. Barcelona. Ariel, 1994.
- KRUGMAN, P. *Increasing returns and economic geography*. National Bureau of economic research, 1990. N° working paper series nº 3275.
- KRUGMAN, P and OBSTFELD, M. *International Economics: Theory and Policy*. Addison-Wesley, 2000. Pag.13.
- LAGO, M. *Salarios, productividad y beneficios*. Gabinete Técnico de la Fundación 1º de Mayo, 2011. Informe nº33.
- MAELLA, P. *Retribución variable y motivación: Retos y Recomendaciones*. Navarra: IESE Business School – Universidad de Navarra. Ocasional Paper OP-252. 2012.
- MARX, K. *El Capital*. 1980. Tomo I volumen 2. Cap. XV
- MATA, C. *Tesis sobre el cálculo de nómina y retenciones legales*. 2005.
- PALACIO, J y ÁLVAREZ C. *El mercado de trabajo. Análisis y políticas*. Akal economía actual. Cap. X. 2004
- PFEFFER, J y SUTTON, R. *¿Los incentivos económicos estimulan el rendimiento de la compañía? El fin de la superstición en el management*. Barcelona; Ediciones Urano, 2007.
- PINK, D. *La sorprendente verdad que nos motiva*. Barcelona: Gestión 2000, 2010.

- PORTER, M. *The competitive advantage of nations*. Harvard: Business Review, 1990. Vol. 68, Num. 2.
- PORTER, M. *Building the microeconomic foundations of prosperity: Finding from the microeconomic competitiveness index. The global competitiveness report: World Economic Forum Oxford University Press*. New York, 2003. P.25.
- RICARDO, D. *Principios de economía política y tributación*. Fondo de Cultura Económica, 1973.
- ROMO, D. *Sobre el concepto de competitividad*. Banco Nacional de Comercio Exterior, México: Revista Económica Comercio Exterior, 2005. Vol. 55, Num.3. Pag. 10.
- SMITH, A. *La Riqueza de las Naciones*. 1776.
- TRUMBO, S. *Desmitificando la competitividad*. Informe del Thik Tank Tansnational Institute (TNI) y la Asociación por la Tasación de las Transacciones Financieras y por la Acción Ciudadana (ATTAC). 2013.



Francisco Antonio Fernández Gómez

50610139L