

Jueves, 28/4/2011

SECCIONES DE LA EDICIÓN IMPRESA:

Primera Internacional España Economía Opinión Viñetas Sociedad Cultura Tendencias Gente Obituarios Deportes Pantalla Última

Estás en: [ELPAÍS.com](#) > [Edición impresa](#) > [Opinión](#)

TRIBUNA: EMILIO HUERTA Y VICENTE SALAS FUMÁS

Salarios, productividad y beneficios

Vincular el crecimiento salarial a la inflación ofrece ventajas, pero compartir con los trabajadores el beneficio económico también es una solución operativa al reparto de las ganancias de productividad total

EMILIO HUERTA Y VICENTE SALAS FUMÁS 27/04/2011

Vota Resultado ★★★★★ 35 votos



19

Recomendar 37

El modelo español de negociación colectiva está en revisión. Una de las cuestiones sometidas a debate es si mantener la referencia a la inflación para los acuerdos sobre incrementos salariales, como se ha hecho en el pasado, o aceptar la propuesta que llega desde Europa, a través del Pacto por el Euro, de referenciar los incrementos salariales al crecimiento de la productividad. Abierto el debate sobre si los salarios deben ser más sensibles a la capacidad para competir de las empresas, resulta pertinente preguntarse si la productividad es la variable más adecuada para recoger la heterogeneidad del tejido productivo o, por el contrario, existen otras alternativas, como el beneficio empresarial, que merece la pena considerar.

Descubre nuestro visor de la edición impresa.
Permite visualizarla y descargarla

[ver demo](#)[SUSCRÍBASE](#)

Última Hora

¿Cómo es un día en Twitter? Cristina Fernández Pereda @cristinaferreda nos lo cuenta <http://cort.as/0IsB> Ninguno de los tres fundadores tiene despacho propio, todos los empleados reciben un email cada semana en el que les presentan a los nuevos compañeros...

EL PAÍS

Hace 1 minuto

Tailandia y Camboya acuerdan un alto el fuego. Los países mantienen desde hace días enfrentamientos en la frontera, que han causado varios muertos y miles de desplazados. Los dos países acuerdan reunirse y permitir el regreso de las personas que han dejado sus hogares (Foto EFE)



Reloj "Ferraghini"
Precio 174.99 €



Lo más visto ...valorado ...enviado

1. La pelota da la razón al Barça
2. "¡Eh, 'Jose', aquí estoy!"
3. Miguel Bosé, padre de gemelos
4. Messi avala el discurso de Guardiola
5. El Barça se motiva entre risas
6. La difícil vida del socio de Messi
7. Obama hace público su certificado de nacimiento
8. Truenos en el Bernabéu
9. Pepe, misión imposible
10. "Mou les inculca jugar sucio"

ADSL GRATIS PRIMER MES **7.99€**
fijo a móvil GRATIS para siempre

[Listado completo](#)

La noticia en otros webs

[webs en español](#)
[en otros idiomas](#)

La puesta en marcha de este modelo requiere una gestión empresarial más participativa y transparente

Aunque las dificultades de aplicación sean elevadas merece la pena intentarlo

Vincular el crecimiento salarial a la inflación ofrece algunas ventajas que los sindicatos recuerdan para justificar su posición a favor de mantenerla. Primero, se trata de una referencia medible, no manipulable y fácilmente verificable, atributos que son de gran ayuda para dar garantías de cumplimiento a quienes negocian. Segundo, asegura el mantenimiento del poder adquisitivo de los trabajadores lo cual contribuye a sostener la demanda, la actividad y el empleo. Tercero, la rigidez a la baja del salario real presiona a las empresas a mejorar su productividad y ser innovadoras para mantenerse competitivas. Finalmente, la indexación salarial contribuye a una menor dispersión de salarios dentro de cada país y mantiene la cohesión social en el conjunto de la eurozona.

Sin embargo, alinear crecimientos salariales con inflación tiene inconvenientes. Primero, una regla única aplicable con carácter general a todos los trabajadores, independientemente de la empresa o sector de actividad, ignora la heterogeneidad del tejido empresarial y genera ineficiencias. Segundo, en una economía abierta la actividad y el empleo no dependen solo de la demanda interna, sino también de la capacidad de las empresas para vender en los mercados exteriores e interiores, en estos últimos compitiendo con las importaciones. Finalmente, en la actual situación cada empresa toma el salario como dado y decide sobre el empleo que maximiza su beneficio. El número de personas empleadas será aquel para el que se iguale salario con productividad del último trabajador contratado. Si el salario es relativamente alto, la empresa elige un nivel de empleo relativamente bajo, por las propiedades de la tecnología de producción de rendimientos decrecientes. En momentos depresivos del ciclo económico, el resultado final ha sido un bajo nivel de empleo agregado para el conjunto de la economía, en lugar de innovación generalizada y sostenida.

Si lo que se desea con la reforma es reducir el alto desempleo de la economía española, la negociación colectiva debe buscar acuerdos sobre el nivel de empleo y de salarios conjuntamente, es decir, negociar la masa salarial. Por otra parte, si lo que se desea es aumentar el empleo sin impedir que los trabajadores participen con más renta del progreso social, entonces la referencia debe ser el crecimiento de la productividad total de los factores y la participación de los trabajadores en su reparto. Esto significa establecer una doble vía para repartir la riqueza creada entre los recursos productivos: la de precios y cantidades sensibles a las condiciones del mercado, y la del reparto de

las ganancias por el aumento en la productividad. Lo deseable para la eficiente asignación de recursos es que el reparto de estas ganancias se realice mediante mecanismos que interfieran lo mínimo posible en la formación de precios. Además, la distribución de las ganancias debe ser sencilla y fácil de comprender por los agentes negociadores. Teniendo en cuenta estas consideraciones, compartir con los trabajadores el beneficio económico de las empresas surge como solución operativa al reparto de las ganancias de productividad total.

El beneficio económico es igual a la diferencia entre los ingresos por las ventas menos los costes de oportunidad imputados a todos los recursos empleados en la producción, incluido el capital, coincidiendo así con la medida de resultados empresariales conocida como "valor económico añadido" (EVA). Aunque el beneficio económico no es parte habitual de la información pública de las empresas, está más relacionado con los indicadores de resultados habituales que la productividad total, de muy escasa difusión entre las empresas. Las diferencias de beneficio económico entre empresas responden a diferencias en la productividad total cuando los precios de venta de los bienes o servicios producidos se forman en mercados relativamente competitivos. Con poder de mercado, empresas con baja productividad pueden obtener beneficios elevados. Por tanto, la competencia que se pide para la formación de precios en los mercados de recursos se debe exigir también para los mercados de bienes y servicios.

Por otro lado, el beneficio económico, al igual que la productividad total, no es atribuible a ningún factor de producción concreto, excepto quizá en parte a la calidad y diligencia general del recurso emprendedor. Sin embargo, la empresa moderna está cambiando para dar más protagonismo al trabajo en equipo, con personas formadas, participativas, con capacidad de iniciativa y autonomía en su trabajo. Precisamente vinculando una parte de la retribución al beneficio económico, se crea un acicate para que los trabajadores se impliquen activamente en la mejora de la eficiencia. Un mayor compromiso de los trabajadores con los resultados de la empresa, por el efecto adicional de motivación que resulta de hacerlos partícipes de las ganancias, sería otro beneficio añadido de la nueva situación.

Llegados a este punto la propuesta de utilizar el beneficio económico en la negociación debe concretarse en su parte de aplicación práctica. Primero, para su viabilidad y aceptación entre los protagonistas de la negociación, requiere transparencia y credibilidad de la información que la empresa ofrece sobre sus resultados económicos. Hay que generar confianza sobre los contenidos de la negociación. Segundo, el beneficio económico difiere del contable en que su cálculo utiliza costes de oportunidad para todos los recursos productivos, incluido el capital, y no solamente costes explícitos. El coste del capital no es un dato habitual en la contabilidad financiera de las empresas. Cuando los mercados funcionan bien, los costes de oportunidad de los recursos coinciden con los precios de mercado, pero los precios corrientes de los recursos y de los bienes y servicios pueden estar distorsionados por la falta de competencia. La puesta en práctica del nuevo modelo requerirá un periodo de ajuste y transición.

Tercero, con esta propuesta los trabajadores, al depender una parte de su remuneración del beneficio, comparten el riesgo económico propio de la actividad empresarial porque el resultado de la misma no solo depende de factores controlados por ellos, sino que también se asocia a factores externos como la evolución de la demanda o la actuación de los competidores. Siendo así, es necesario que tengan información sobre la situación de la empresa y participen en el proceso de toma de decisiones más de lo que ha sido su compromiso, cuando el salario recibido era fijo. La puesta en marcha de este nuevo modelo requiere, por tanto, de una gestión empresarial más participativa y transparente.

Cambiar el modelo de negociación colectiva para que el centro focal de la misma sea la mejora de la productividad total y su reparto, ofrece oportunidades para conseguir beneficios añadidos en forma de mayor preocupación social por la existencia de competencia en los mercados, y sistemas de colaboración y gestión más participativos y flexibles en las empresas. Aunque las dificultades de aplicación sean elevadas merece la pena intentarlo.

Emilio Huerta es catedrático de la Universidad Pública de Navarra. **Vicente Salas Fumás** es catedrático de la Universidad de Zaragoza.

Vota Resultado  35 votos



Imprimir



Estadística



Enviar

Compartir:

[¿Qué es esto?](#)

Puedes utilizar el teclado:

