



**Universidad**  
Zaragoza

# Trabajo Fin de Grado

Aspectos económicos de las remuneraciones por el trabajo

Autor

Iván Martín Yagüe

Director

Fernando Arbués Gracia

Facultad de Ciencias Sociales y del Trabajo

2015

## Índice:

1.- Introducción.....	1
2.- Conceptos y términos.....	5
3.- Compensaciones extrasalariales.....	8
3.1.- Las compensaciones extrasalariales desde el punto de vista empresarial.....	10
3.2.- La distribución de las compensaciones.....	14
4.- El problema del principal y el agente y los sistemas de remuneración.....	22
4.1.- Las tarifas por piezas.....	23
4.2.- Las comisiones y los <i>royalties</i> .....	24
4.3.- Los pluses.....	25
4.3.1.- Los pluses basados en el rendimiento personal.....	25
4.3.2.- Los pluses basados en el rendimiento en equipo.....	26
4.4.- La participación en los beneficios.....	26
4.5.- La remuneración en forma de acciones de la empresa.....	27
5.- Conclusiones.....	28
6.- Bibliografía.....	29

## **1.- Introducción**

En este trabajo vamos a hablar acerca de la remuneración del factor trabajo desde una perspectiva económica. Debemos ser conscientes de que las remuneraciones de los trabajadores no consisten exclusivamente en el pago de un salario, esto es, de una cantidad monetaria, sino que incorporan una amplia variedad de compensaciones extrasalariales entre las que se encuentran, además de las aportaciones a los programas públicos de previsión (creados por ley), como las pensiones de jubilación o las contingencias por desempleo, otras aportaciones a programas no obligatorios (planes de pensiones privados, seguros médicos privados, etc.) así como prestaciones en especie (guarderías, bonos de comida, etc.).

Además, también debemos tener presente que la cuestión de las remuneraciones se puede enfocar desde dos perspectivas opuestas. Así, podemos diferenciar lo que significa para un agente económico la remuneración del trabajo, dependiendo de si es la empresa (demandante) o el trabajador (oferente). En el primer caso las remuneraciones son un componente más dentro de sus funciones de costes. Y en el segundo, la remuneración es un elemento que condiciona su función de bienestar en la medida en que del conjunto de prestaciones (monetarias o en especie) que perciben por la cesión a la empresa de su fuerza de trabajo, determina el alcance de su restricción presupuestaria y, en consecuencia, de las combinaciones de bienes y servicios a los que puede acceder en un momento de terminado.

Esta divergencia en la manera de entender las remuneraciones por parte de los partícipes en el mercado de trabajo, hace que, cuando toman sus decisiones dentro de la lógica de la maximización de beneficios/bienestar, surja el denominado problema del principal y el agente. Esto es, empresarios y trabajadores toman decisiones que entran en conflicto ya que lo que es positivo para unos (minimizar los costes, incluidos los laborales) no lo es para la otra parte; y a la inversa, lo que es positivo para el trabajador (obtener la máxima remuneración, renunciando al menor tiempo de ocio posible), no lo es para la empresa.

Tomando como punto de partida estas cuestiones generales que acabamos de señalar, en este trabajo se trata de analizar, por una parte la composición de las remuneraciones, haciendo especial hincapié en el análisis de la proporción que representan las compensaciones de tipo extrasalarial en el

conjunto de las remuneraciones por el trabajo, así como la evolución que éstas han tenido a lo largo de una serie de años, con la intención de ver las variaciones que se han podido producir e intentar buscarles una explicación económica.

Posteriormente, abordaremos el problema del principal y el agente. En esta parte del trabajo, además de explicar los fundamentos económicos de esta cuestión, se comentarán los conflictos que pueden surgir entre principal y agente, así como por qué surgen estos y cómo se podrían solucionar. A esta última cuestión que hemos señalado (las posibles soluciones al problema del principal y el agente) se le presta una atención especial en el trabajo ya que está estrechamente relacionada con el diseño de los sistemas de remuneración que aplican las empresas. Por ello, en el trabajo se analizan los diferentes sistemas de remuneración más comunes que se vienen aplicando con el fin de solventar el problema entre principal y agente. En concreto describiremos en qué consisten y cómo afectan los distintos complementos y pluses que incorporan en los trabajadores y en las empresas. También veremos cuáles de estos complementos se ajustan mejor a las distintas situaciones que se pueden plantear en una empresa a la hora de retribuir al trabajador. Por último es importante ver cómo estos complementos influyen en el comportamiento del principal y el agente y si genera algún tipo de conflicto entre ellos o no.

El primer complemento del cual hablaremos es de la tarifa por piezas o plus de producción. Este complemento va ligado a la producción del trabajador que va por la cantidad que produce este. Este plus puede ser bien que recibe una cantidad dineraria por cada pieza que produzca o bien que reciba una cantidad en función de pinzas de producción. Esta también lo podemos aplicar de otra forma, en los puestos de trabajo que no producen algo, pero puede darse que vendas algún producto como podría ser un coche o seguros entre otros ejemplos a mayor número de ventas se incrementara el salario del trabajador.

Otro concepto que es importante que mencionemos y distingamos del anterior son las comisiones y los royalties. A diferencia de la tarifa por pieza este va vinculado al valor de los productos que vendemos, por el cual el vendedor recibirá una comisión. Este método es especialmente eficiente en puestos de trabajo que es difícil medir el esfuerzo que hacen los trabajadores.

Los pluses individuales, dependen del rendimiento personal o la valoración que les otorgan los superiores a los trabajadores. El problema que puede generar este tipo de primas individuales es que los trabajadores se centren únicamente en cumplir lo que te piden para conseguir esa prima en lugar

de centrarte en otros aspectos que pueden ser igualmente de importantes. Una forma de poder combatir esto puede ser el trabajo en equipo. La ventaja de los pluses que se otorgan por el trabajo en equipo es que se deberán de cumplir los objetivos grupales para poder obtenerlos, sino no se obtienen. El peligro que tienen este tipo de pluses, son los parásitos, es decir que uno o varios componentes del grupo se aprovechen del trabajo grupal, no trabajen y no aporten al grupo.

Otra forma de la cual un trabajador puede aumentar su salario es si recibe algún tipo de complemento por participación en beneficios. Este sistema consiste en que se asigna una parte de los beneficios que obtiene la empresa a los trabajadores.

Por último otra forma de la cual se puede retribuir o utilizarla como premio para los trabajadores es entregándoles acciones o invirtiendo parte de su sueldo en acciones de la empresa.

Todas estas medidas conforman los diferentes pluses que un trabajador puede obtener, y que como veremos todos ellos pueden tener tanto sus ventajas como sus inconvenientes independientemente de que seas el trabajador o el empresario.

## 2.- Conceptos y términos

Empezaremos a hablar de unos determinados conceptos clave o términos, los cuales son necesarios conocer para poder entender mejor el análisis empírico que queremos llevar a cabo. Igual de importante es la fundamentación teórica que vamos a hacer durante el trabajo así como situar en un contexto geográfico, político y social en el cual vamos a llevar la investigación y el análisis de los datos que van a estar presentes a lo largo del trabajo. También es importante que en este apartado de las fuentes principales fuentes de información de las cuales se extraerá la información que emplearemos a lo largo de nuestro trabajo.

En primer lugar lo que debemos ver qué son las remuneraciones Para ello vamos a tomar varias definiciones de varias fuentes de información para poder hacernos una idea y de ahí tomaremos una de ellas o elaboraremos una nueva definición en base a estas. Las definiciones son las siguientes:

-Estrategia y sistemas salariales o de compensaciones: sería cualquier elemento tanto monetario como en especie que un trabajador recibe como retribución a cambio del trabajo que ha realizado. En esta definición podemos señalar que no aparecen las prestaciones de servicios tales como salud, pensiones o tiempo de ocio (salvaguardando siempre los descansos laborales estipulados tales como descanso semanal o las vacaciones por el trabajo remuneradas). Estas cuestiones influyen en la calidad de vida y en el posible rendimiento que pueda tener el trabajador en el desempeño de sus actividades laborales<sup>1</sup>.

- Estatuto de los Trabajadores: “se considera salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los periodos de descanso computables como trabajo”.<sup>2</sup>

- Diccionario de la RAE: “paga o remuneración regular” y “en especial, cantidad de dinero con la que se retribuye a los trabajadores por cuenta ajena”.

Podemos ver como dos de las tres definiciones incluyen tanto los elementos monetarios como en especie que recibe un trabajador a cambio del trabajo que realiza, excluyendo las prestaciones que pueda recibir este trabajador tales como tiempo de ocio que no esté regulado por ley o servicios

---

<sup>1</sup> Morales (2001).

<sup>2</sup> Según lo dispuesto en el artículo 26.1 del Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de marzo por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Siendo la última actualización de esta Ley el 5 de julio de 2014.

como pueden servicios de salud o planes de pensiones. También debemos de tener en cuenta que la parte que se pueda recibir en especie del salario no podrá ser superior al 30 por 100 del salario que recibe el trabajador.

Una vez que tenemos claro se puede hacer una distinción más, entre salario nominal y salario real. El salario nominal es aquel que recibe el trabajador, mientras que el salario real es la capacidad de compra que se tiene con ese salario (esto es, mide la cantidad de bienes y servicios que el consumidor puede adquirir con sus ingresos salariales). La relación entre ambos salarios vendrá dada por la evolución del nivel de precios en la economía. Por ejemplo, en un contexto de subida de precios (inflación), un trabajador aunque cobre lo mismo (es decir, su salario nominal permanece constante) tendrá cada vez una menor capacidad adquisitiva.

Al hablar de salario, obligatoriamente tenemos que hablar de en función de la perspectiva en la que estés lo que se entiende por las compensaciones. Si eres el trabajador para ti la compensación es la retribución que recibes por tu fuerza de trabajo o el esfuerzo que realizas y por la inversión previa que has hecho en capital humano (educación reglada, cursillos de formación específica, idiomas, etc.) para poderle sacar un rendimiento en el futuro.

Las compensaciones al igual que el salario tienen dos naturalezas, la financiera y la no financiera. Las financieras, son de carácter monetario abarcando desde lo que sería el sueldo<sup>3</sup> a cualquier tipo de plus por rendimiento de cualquier otra naturaleza. Las no financieras van desde poder disfrutar de días de ocio, a un servicio como podría ser un seguro o simplemente el reconocimiento por parte del empresario del trabajo que realiza el empleado suponiendo esto un incremento de la satisfacción personal del trabajador y afectando de una manera positiva al rendimiento en su puesto de trabajo. Por último en referencia a las compensaciones desde el punto de vista del trabajador, debemos decir que estas podrán ser tanto de carácter directo como indirecto. A continuación podemos ver unos ejemplos:

- Directo:
  - Salario base.
  - Plus de productividad.
  - Plus por objetivos.
  - Plus por ahorrar costes.
  - Incremento del sueldo en función del IPC.

---

<sup>3</sup> “Remuneración regular asignada por el desempeño de un cargo o servicio profesional” definición de la RAE.

- Incremento según convenio.
- Indirectos:
  - Seguros de salud.
  - Seguros de vida.
  - Uso de coche de empresa.
  - Vacaciones pagadas.

Las extra-salariales comprenden programas públicos previstos en ley (pensiones, accidentes de trabajo, desempleo, etc.) y otros de carácter privados que no son obligatorios como jornadas no trabajadas, primas o gratificaciones, etc. Otra cuestión que es importante que veamos gráficamente es como se distribuye lo que es el salario y las compensaciones extra-salariales.

### 3.- Compensaciones extrasalariales

Los modelos económicos básicos de determinación de los salarios asumen habitualmente el supuesto de que toda la remuneración adopta la forma de un salario monetario. Sin embargo, en la práctica, la complejidad de los mercados de trabajo obliga a reorientar este punto de vista ya que las compensaciones extrasalariales representan, cada vez más, una parte importante de la remuneración total del factor trabajo.

Desde la óptica de la oferta de trabajo, esto es, de los trabajadores, la cantidad de factor trabajo que este cede a los demandantes, esto es, a los empresarios, es algo intrínseco a la naturaleza de esas personas, por lo que no se puede separar de ellas. Por ello, como señala Carmichael (1989; p.65) “cuando un trabajador acepta un empleo, espera ganar un salario, pero también le preocupa el crecimiento de los salarios, las compensaciones extrasalariales, [...] las normas sobre ascensos y despidos.”. Estos elementos que trascienden al salario monetario pueden ser tanto, o más relevantes que éste a la hora de delimitar la oferta de trabajo.

Por otra parte, desde la perspectiva de los demandantes de trabajo, esto es de las empresas, la cantidad de factor trabajo que desean adquirir está condicionada la relación entre su contribución a la obtención de bienes y servicios (productividad) y el coste que representa para la empresa. Por ello a las empresas, les preocupa, y mucho, el diseño de las remuneraciones que deben realizar por el factor trabajo. Así, por una parte, las empresas tenderán a establecer sistemas de remuneración que estimulen el rendimiento de sus trabajadores y reduzcan la rotación laboral. Por otra parte, las empresas diseñarán sus remuneraciones introduciendo compensaciones extrasalariales que les permitan reducir el coste laboral, aprovechando ventajas fiscales o economías de escala asociadas a la compra colectiva de este tipo de compensaciones (por ejemplo, las pólizas de seguros colectivas), de manera que la empresa puede ofrecer un nivel de remuneraciones atractivo para el trabajador por un coste inferior al salario monetario equivalente.

Así, en el siguiente apartado nos proponemos responder desde una perspectiva económica a las siguientes cuestiones:

- i. ¿Cuál es la composición de las remuneraciones del trabajo en España?, ¿qué importancia tienen las compensaciones extra-salariales?, ¿cuál ha sido la evolución de los diferentes componentes extra-salariales en los últimos años?
- ii. ¿Cuáles son las características económicas más relevantes de los sistemas retributivos que diseñan los empresarios con la intención de fomentar la eficiencia y la productividad de los trabajadores? ¿qué ventajas e inconvenientes presentan?

- iii. ¿Por qué los trabajadores están dispuestos a trabajar por una menor cantidad económica y ser este complementado por otras prestaciones o servicios en lugar de que les entreguen todo el salario de forma monetaria?

### **3.1.- Las compensaciones extrasalariales desde el punto de vista empresarial.**

Sin embargo las compensaciones desde el punto de vista empresarial son un coste más en el proceso productivo. Este punto de vista ha ido evolucionando al igual que han evolucionado los modelos de relaciones laborales. La fuerza de trabajo ha evolucionado de ser un coste a ser personas que tienen recursos que deben de protegerse y aprovecharlos al máximo posible. En función de los datos que extraigamos y del análisis resultante nos permitirá poder ver si los trabajadores, el capital humano de las empresas o de los países se ve más como un coste o como un recurso.

Volviendo a las compensaciones extra-salariales y porqué las personas están dispuestas a sacrificar parte de su sueldo por tener compensaciones extra-salariales (en lugar de recibir una cantidad monetaria recibes un servicio en concreto). Podemos ver como hay alguna compensación extra salarial como puede ser que tengas una guardería en el centro de trabajo que en función de si tienes hijos pequeños, mayores, o no tienes, puede resultarte atractiva o no. En el primer supuesto, teniendo hijos pequeños esa compensación te puede parecer muy importante, mientras que para los que tengan hijos mayores o no tengan les pueda parecer una compensación extra-salarial absurda. Por otro lado hay una serie de este tipo de compensaciones que son beneficiosas para los trabajadores permitiéndoles tener una mayor seguridad para su futuro, ahorrando costes. Por ejemplo un plan de pensiones no tienes que pagar impuestos por él hasta que empiezas a recibir la cantidad monetaria que te corresponda recibir, pero te da la seguridad de tenerlo ahí para el futuro.

Las compensaciones extra-salariales no solo tienen ventajas de cara a los trabajadores sino que también tienen para los empresarios puesto que la parte que pagan de impuestos es inferior o apenas existe con lo cual les supone un ahorro importante a la hora de retribuir al personal. Esto se ve agrandado si pensamos en una empresa que tenga ya un cierto volumen de personal produciéndose unos mayores ahorros. También es importante que tengamos en cuenta las economías de escala en este sentido puesto que si tu compras una gran cantidad de un producto te cuesta un menor precio a que si compras únicamente uno.

Continuando con el punto de vista empresarial debemos de hablar de lo que sería el salario bruto y el salario neto que se les entrega a los trabajadores. Como ya hemos dicho, los salarios para el empresario son un coste más durante el proceso productivo, detrás de que un trabajador cobre por ejemplo 1000 € netos hay un mayor coste detrás de todo lo que tiene que pagar el empresario por el trabajador. En cambio si hablásemos de que un trabajador cobra 1000 € brutos deberemos de

descontar todos aquellos costes que supone un trabajador como pueden las cotizaciones obligatorias, las cotizaciones voluntarias, prestaciones sociales directas, indemnizaciones por despido, gastos en formación profesional, gastos en transporte, gastos de carácter social, etc. Estos componentes veremos cómo se distribuyen más adelante en el apartado de las compensaciones. Ahora nos interesa ver las definiciones y de que se compone cada uno de estos y que porcentaje tienen los gastos que forman la diferencia del salario bruto menos el salario neto. Las definiciones de los diferentes conceptos las veremos en base a lo que se establece en el INE, en concreto del apartado metodológico<sup>4</sup>:

- Coste salarial: *“son todas las prestaciones económicas realizadas a los trabajadores, en efectivo o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los periodos de descanso computables como de trabajo”*.
- Cotizaciones obligatorias: *“son las aportaciones legalmente establecidas que el empleador hace al Sistema de la Seguridad Social en favor de sus empleados para cubrir las prestaciones que el Sistema establece, y que son las derivadas de situaciones de enfermedad, maternidad, accidente laboral, invalidez, jubilación, familia, supervivencia, desempleo, formación profesional, garantía salarial, o cualquier otra contingencia cubierta por el Sistema de Seguridad Social”*.
- Las indemnizaciones por despido: *“total de los pagos efectuados por despido y extinción de contrato. Se consideran aquí tanto las indemnizaciones por despidos individuales como las indemnizaciones por despidos colectivos. Se excluye lo abonado por obligaciones pendientes como salarios debidos, vacaciones no disfrutadas, etc”*.
- Gastos en formación profesional: *“Son los ocasionados por proporcionar conocimientos y preparación en técnicas profesionales a los trabajadores con los que existe vehículo laboral y que son de interés para la empresa. No se consideran los gastos derivados de las ayudas a los trabajadores que estén siguiendo enseñanzas regladas. Se consideran gastos en formación profesional a los gastos de mantenimiento, adecuación y equipamiento de edificios e instalaciones destinados a la formación, la participación en cursos, los honorarios y dietas de formadores externos (nunca del personal de la empresa), el material didáctico y de utillaje y las cantidades pagadas a organismos de formación, pero siempre en términos brutos sin descontar las subvenciones y ayudas recibidas de INEM o de otros organismos públicos”*.

---

<sup>4</sup> <http://www.ine.es/metodologia/t22/t2230132a.htm>

- Subvenciones y deducciones fiscales: *“Son el conjunto de reembolsos percibidos por el empleador procedentes de organismos públicos. Son de signo negativo y por tanto minoran el coste laboral bruto. Incluyen todas las cantidades recibidas en concepto de subvenciones por la creación de empleo, la formación profesional y las deducciones fiscales del Impuesto de Sociedades y el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas por la creación de empleo destinadas a los aprendices o contratos para la formación”*.

Comentando alguno de estos gastos que tiene el empresario entre el salario bruto y neto que el trabajador recibe vamos a hablar de alguno de ellos. Las cotizaciones obligatorias, las dedicadas para cubrir el Sistema de Seguridad Social. Esto sirve para que el trabajador reciba una cantidad cuando el trabajador esta de “baja”. Debemos decir que el trabajador los tres primeros días que este de baja no recibe ninguna cantidad monetaria. Del día cuarto al décimo quinto la cantidad que reciba el trabajador será desembolsada por parte del empresario. A partir del día décimo quinto de la baja la cantidad monetaria que recibe el trabajador la aportara el Sistema de la Seguridad Social.

En cuanto al concepto de los gastos en formación profesional son los gastos que la pueda dedicar para formar a sus trabajadores en una determinada necesidad que estos puedan tener y no en costearles una enseñanza reglada como pueda ser una carrera universitaria. Estos gastos se refieren por ejemplo la empresa hace un curso de informática o concierta con una empresa especializada que imparta un curso a sus trabajadores, es en estos casos en los que se refiere a la formación profesional.

En la encuesta<sup>5</sup> que se han utilizado para elaborar este estudio se pueden ver diversas preguntas que se llevan a cabo. En esta encuesta, la del año 2010 la de más reciente publicación se podrá ver un poco la línea metodológica que se ha seguido a la hora de llevar a cabo la encuesta de la estructura salarial. Esta encuesta como se cita textualmente en la metodología refleja “el objetivo fundamental es conocer la evolución del coste laboral medio por trabajador y por hora efectiva de trabajo”. Como datos generales se puede reseñar que esta encuesta se divide en unos bloques principales los cuales se desarrollan.

Los temas troncales sobre los cuales se llevan a cabo las preguntas son los siguientes:

- Datos de la empresa.
- Datos generales de los trabajadores (datos anuales).
- Pagos directos a los trabajadores (datos anuales).

---

<sup>5</sup> <http://www.ine.es/metodologia/t22/eaclcues.pdf>

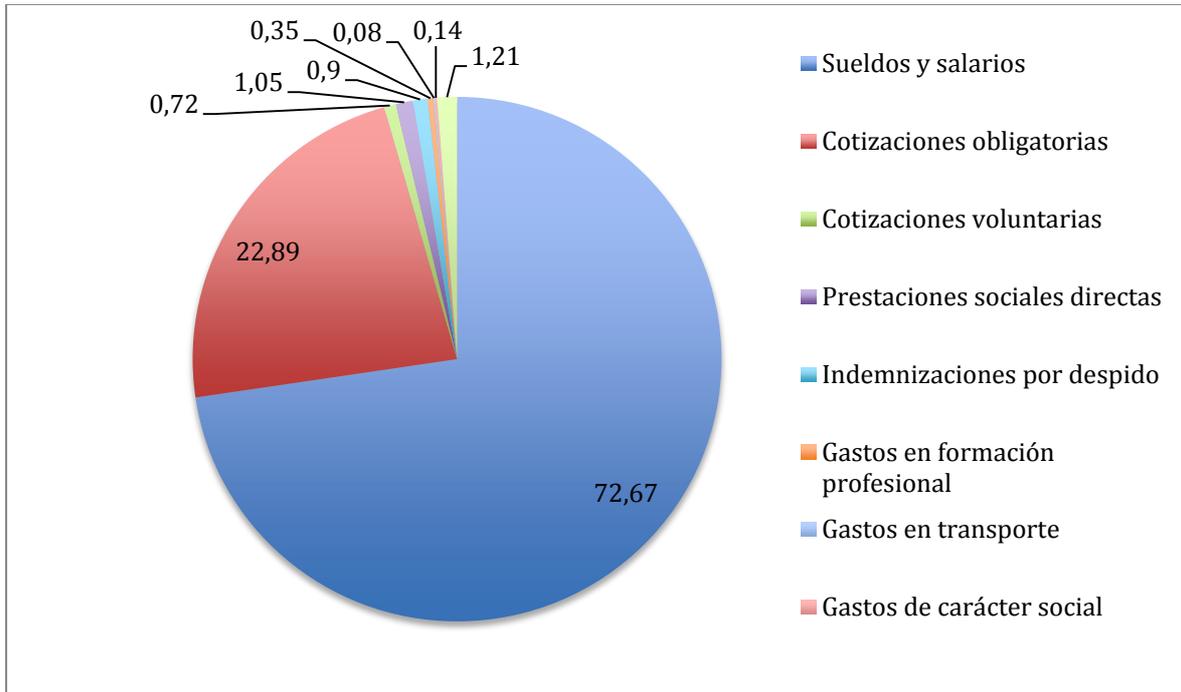
- Aportaciones, primas o cuotas a entidades (datos anuales).
- Restricciones vinculadas al capital social de la empresa (datos anuales).
- Otros costes laborales (datos anuales).
- Subvenciones deducciones fiscales (datos anuales).
- Regulación de las relaciones laborales (año 2010).
- Observaciones.

A partir de estos puntos se desarrolla toda la encuesta y se lleva a cabo la recogida de datos para posteriormente analizarlos con el de otras empresas y poder llevar a cabo el estudio.

Podemos señalar que dentro de cada tema hay preguntas y estas preguntas están explicadas cada una de ellas por que se compone cada una de ellas y a que se refiere para evitar posibles errores a la hora del estudio. Por ejemplo vamos a tomar una de las preguntas para ver que cómo se explica esta: *“Pagos en especie: consigne la valoración total de los bienes, derechos o servicios que, de forma gratuita o por precio inferior al de mercado, fueron, cedidos a los trabajadores durante el año 2010: productos de empresa, vivienda, vehículos automóviles de la empresa, prestamos con tipos inferiores a los del mercado.... No incluya acciones ni opciones sobre acciones (stock options)”*.

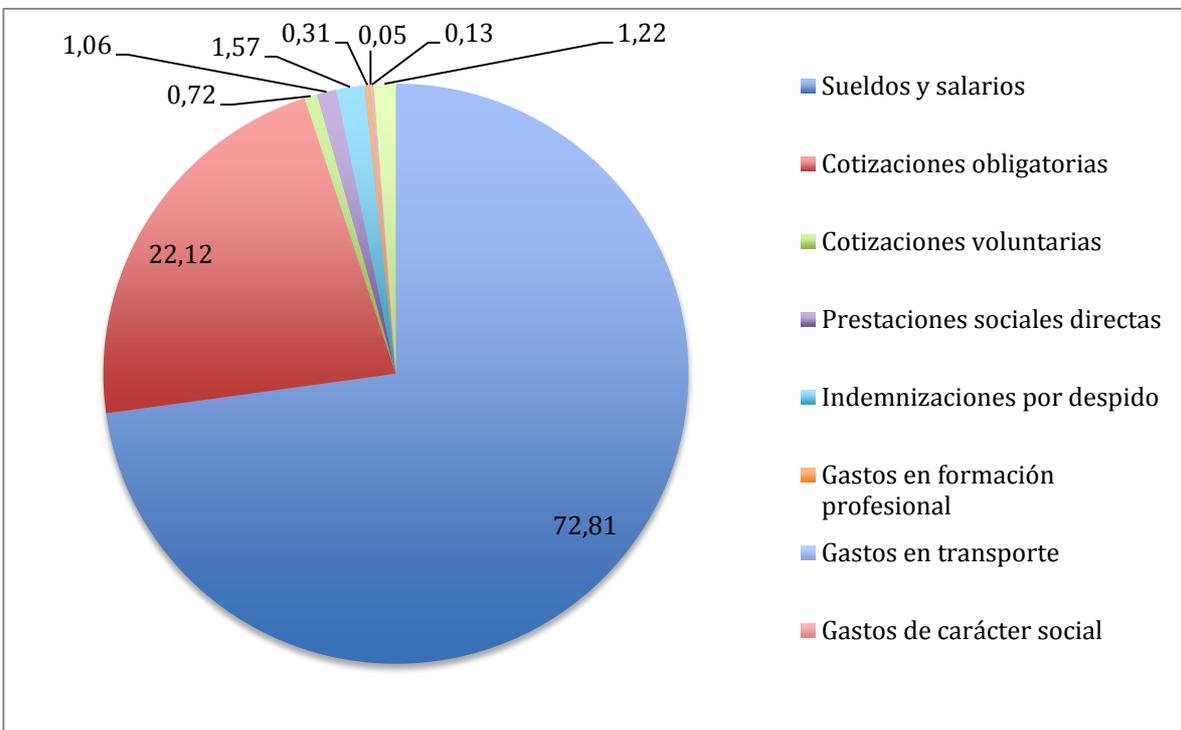
### 3.2.- La distribución de las compensaciones.

Encuesta de coste laboral y salarios 2006



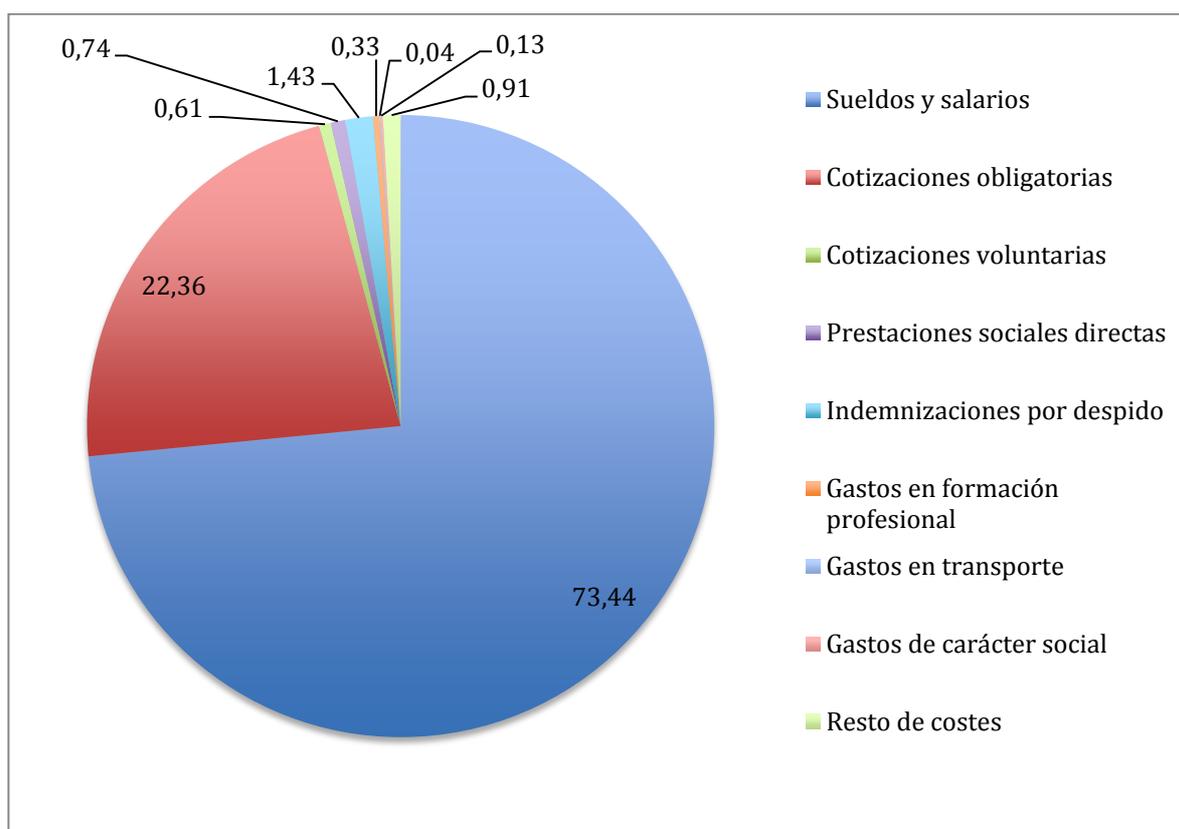
Fuente: Elaboración propia a partir de INE (2013)

Encuesta de coste laboral y salarios 2009



Fuente: Elaboración propia a partir de INE (2013)

## Encuesta de coste laboral y salarios 2013



Fuente: Elaboración propia a partir de INE (2013)

Lo primero que debemos decir es: ¿por qué hemos seleccionado estos años y no otros? En el caso de tomar los datos del año 2006 es porque en ese año aún no estábamos en crisis y se estaba en un periodo económico favorable. En el caso de 2009, ya estaba España en crisis, siendo el año en el que se produce el mayor descenso del PIB. Y por último los datos de 2013 porque estos son los datos más recientes a los cuales hemos podido tener acceso para llevar a cabo el trabajo.

El primer bloque del cual vamos a hablar es el que a nivel de porcentaje es el que mayor peso tiene, los sueldos y salarios. Este bloque se mantiene estable en los tres años que hemos tomado y representa aproximadamente tres cuartos de todo el coste laboral. En el año 2006 son 72,67 %, en el 2009 un 72,81% y en 2013 un 73,44 %. Se puede ver que la variación entre los tres años no llega al punto porcentual y representando tanto es una variación mínima.

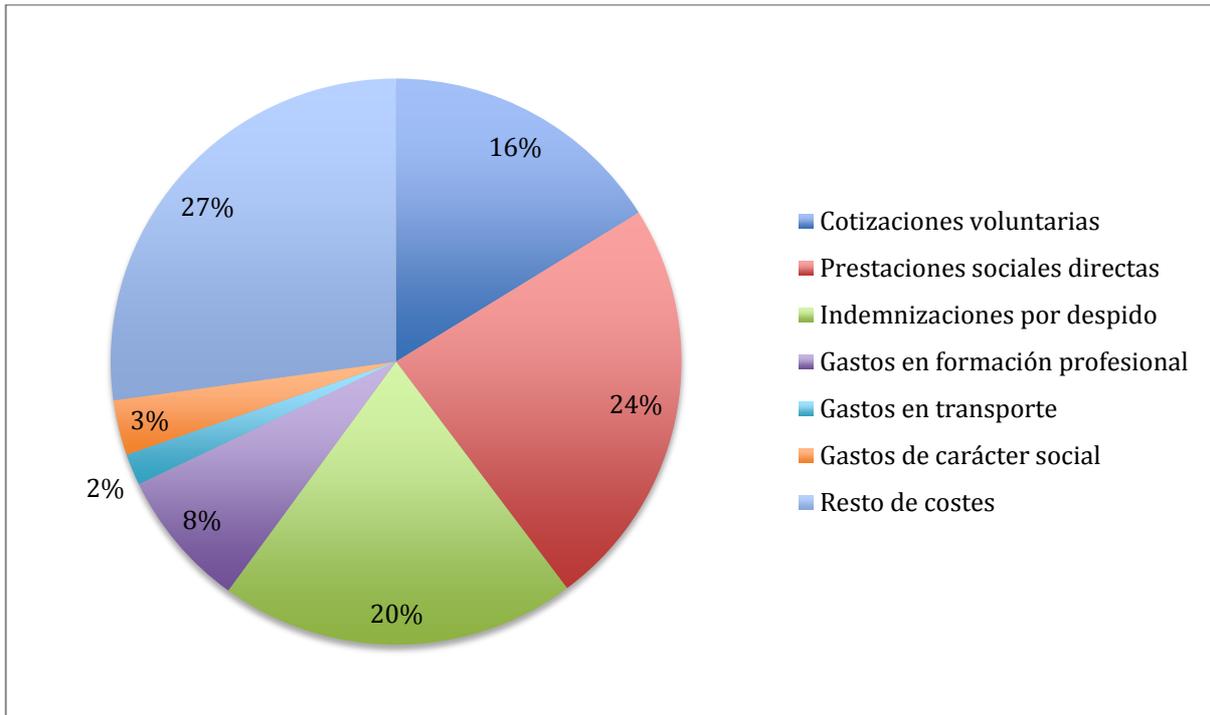
El segundo gran bloque del que podemos hablar es de las cotizaciones obligatorias que representa aproximadamente una cuarta parte del total de los gastos que se pueden dar en los costes laborales.

En este apartado podemos ver una evolución en la cual de 2006 con 22,89 % desciende en 2009 que representa 22,12 %, y en 2013 un 22,36 % produciéndose un ascenso.

El tercer bloque que vamos a ver es el de las cotizaciones voluntarias, este apartado vamos a mencionar aquellos que nos parece que tienen una mayor relevancia frente al resto. El dato más llamativo es el de las indemnizaciones por despido, que para el volumen que representa sobre el total experimenta una fuerte variación. En 2006 las indemnizaciones por despido representaban un 0,35 % del total. Se puede ver como en 2009 se quintuplican pasando a representar 1,57 % del coste laboral. Únicamente es 1,2 puntos porcentuales más respecto del año 2006 pero al representar una mínima parte sobre el total es un cambio significativo. En 2013 experimenta un descenso porque pasa a 1,43% del total. Especialmente se puede ver una gran variación entre el año 2006 y 2009. Hablando en términos absolutos, en 2006 los gastos medios por trabajador en indemnizaciones por despido era de 241,68 €. Esta cantidad pasa en 2009 a ser 482,49 € siendo esta el doble que en 2006.

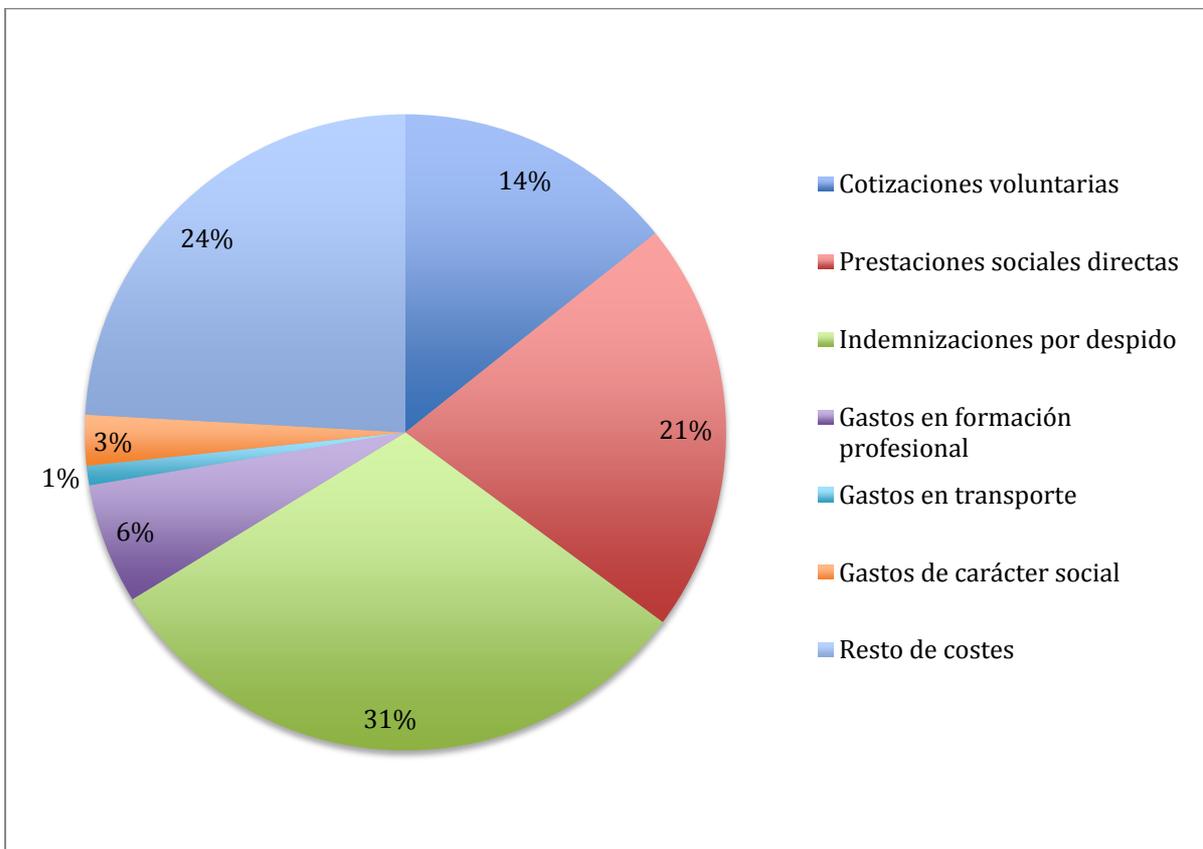
Ahora bien me parece interesante que veamos que representación tienen estos costes que no forman parte del salario y su distribución, por ello veremos las siguientes gráficas en las cuales veremos su representación y su evolución entre unos y otros años. Excluiremos las cotizaciones obligatorias puesto que estas representan una parte significativa y así podremos ver mejor las diferencias que hay con el resto de costes, que son voluntarios. Los datos que vamos a presentar son los extraídos de las encuestas de coste laboral de los años 2006, 2009 y 2013.

Año 2006



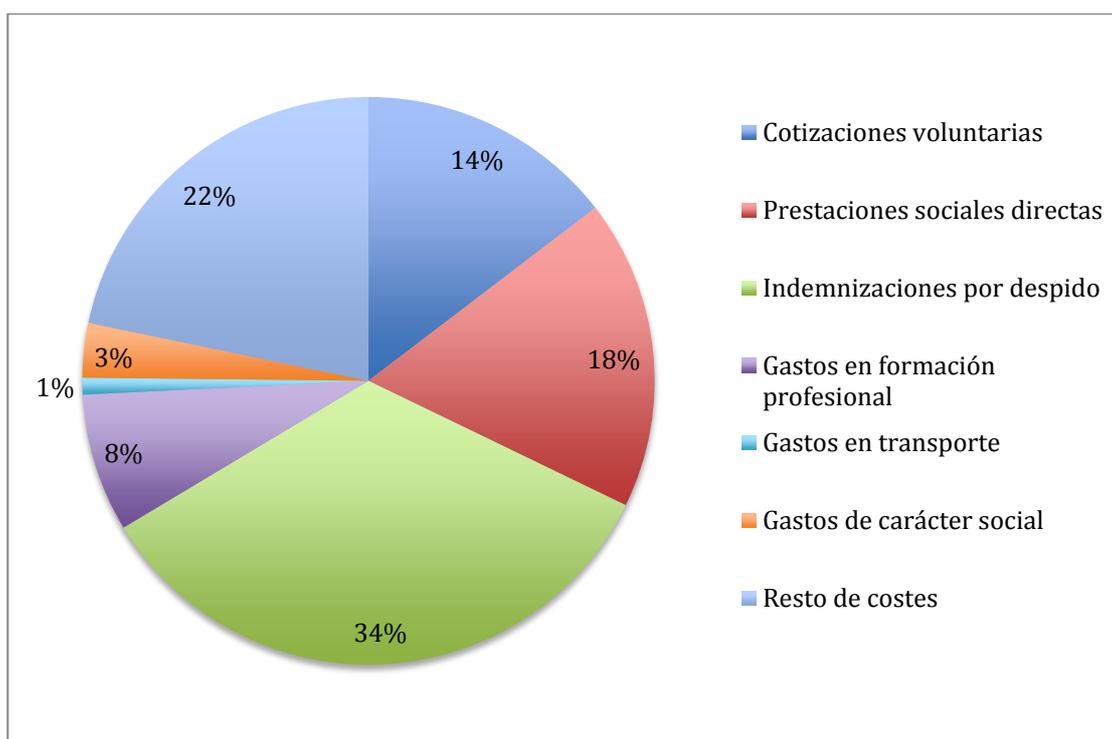
Fuente: Elaboración propia a partir de INE (2013)

Año 2009



Fuente: Elaboración propia a partir de INE (2013)

## Año 2013



Fuente: Elaboración propia a partir de INE (2013)

Podemos señalar que los gastos que menor representación tienen en los tres años analizados son los gastos en transportes que en el año 2006 representan un 2% y en el año 2009 pasa a ser un 1% que se mantiene también en el año 2013. Las cotizaciones voluntarias descienden en dos puntos porcentuales del año 2006 al 2009 pasando de un 16% a un 14%. Esta representación se mantiene igual en el año 2013. El tercer concepto del cual vamos a hablar es de las prestaciones sociales directas. Las prestaciones sociales directas han sufrido un progresivo descenso en su representación de los costes voluntarios de las empresas. En el año 2006 representa un 24%, en el 2009 un 21% y en el 2013 un 18%. Desciende tres puntos porcentuales en cada año que hemos analizado. Las indemnizaciones por despido experimentan un gran aumento del año 2006 al año 2009 aumentando en once puntos porcentuales, pasa desde representar el 20% a representar un 31%. Del año 2009 al 2013 continúa el ascenso en su representación pero con mucha menor velocidad, representando en 2013 un 34%. Los gastos en carácter social mantienen la misma representación en los tres años analizados, representando un 3 % en los tres años analizados. Por último hablaremos del resto de costes, estos han ido disminuyendo a lo largo de los años siendo en el año 2006 un 27%, en el año 2009 un 24 % y en el año 2013 representa un 22%.

Para ver cómo puede repercutir en la sociedad es necesario que acudamos a ver ¿Qué ha ocurrido con el número de despidos en este periodo? Y también puede ser interesante que veamos el como a afectado esto a la población activa (ocupados y parados), pero en especial a la evolución del número de despidos. Como hemos visto en los gráficos anteriores y las series anuales que hemos analizado se produce un fuerte incremento en la proporción que representan de las indemnizaciones por despido sobre los costes laborales.

Una vez visto lo que suponen los costes laborales en términos porcentuales para el empresario es interesante si este aumento porcentual se refleja también en números absolutos o no. De esta forma veremos si es una mera redistribución de los costes laborales o si también implica que los costes laborales totales han aumentado.

	2006	2008	2013
Coste total bruto	26757,83	29609,8	30844,49
Sueldos y salarios	19445,44	21639,16	22653,55
Cotizaciones obligatorias	6123,66	6627	6897,15
Cotizaciones voluntarias	191,84	206,69	188,47
Prestaciones sociales directas	280,69	290,91	228,22
Indemnizaciones por despido	241,68	338,04	441,48
Gastos en formación profesional	94,68	104,28	100,98
Gastos en transporte	20,57	18,74	13,75
Gastos de carácter social	36,7	41,41	40,15
Resto de costes	322,57	343,57	280,74
Subvenciones y deducciones	251,65	246,77	157,78
Coste total neto	26506,18	29363,03	30686,71

Fuente: INE (2013)

En términos absolutos se puede ver como el coste salarial para el empresario ha ido aumentando en la serie anual especialmente del año 2006 al año 2009. Este aumento del coste laboral continuo aumentando pero a menor velocidad del año 2008 al 2009. Centrándonos del año 2006 al 2009 en el cual el aumento de los costes laborales para el empresario supone 2.851,97 €. Por un lado donde mayor es el aumento en números absolutos, pero también es la parte más representativa de todos los costes laborales es en los sueldos y salarios. Los salarios aumentan en este tramo 2.193,76 €, representando casi tres cuartas partes del total del aumento de los costes laborales. El segundo concepto donde mayor aumento se produce pero también es el segundo concepto que mayor representación tiene sobre los costes laborales totales, es en las cotizaciones obligatorias. El

aumento que se da en este concepto durante este periodo es de 503,34 €. El tercer concepto en el cual se produce un mayor en este periodo en términos absolutos en este periodo es en las indemnizaciones por despido. Las indemnizaciones por despido a diferencia de los sueldos y salarios y de las cotizaciones obligatorias tienen un peso mucho menor a nivel porcentual en el total de los costes laborales. El aumento que se produce de las indemnizaciones por despido es de 96,36 €. La suma total de estos tres conceptos nos da 2.793,46 €. Vemos que con la suma de estos tres prácticamente cubren todo el aumento de los costes laborales, habiendo únicamente 58,51 € de diferencia. Hasta alcanzar estos 58,51 € de diferencia debemos decir que las variaciones del resto de complementos se compensa por los que aumenta su coste laboral y por los que decrece, pero el global del resto de los complementos hace que aumente un poco más los costes laborales.

También debemos de hablar de la evolución que se produce de los costes laborales del año 2009 al 2013. A priori podemos ver que el incremento del coste laboral es menor que en la anterior comparativa, siendo este aumento del coste laboral de 1.234,69 €. En cuanto al concepto que más aumenta al igual que en las serie anterior son los sueldos y salarios aumentando en 1.013,75 €. Por otro lado el segundo concepto que más aumenta en números absolutos son las cotizaciones obligatorias que aumentan 270,15 €. El tercer concepto que experimenta un importante aumento son las indemnizaciones por despido que aumentan en 103,44 €. En cuanto a los aumentos es importante que digamos que han continuado aumentando y que el único que ha mantenido el ritmo de aumento de los tres que más había aumentado en la serie anterior son las indemnizaciones por despido, que han aumentado algo más que en la serie anterior. También es importante que digamos que el peso que tienen sobre los costes laborales totales las indemnizaciones por despido es inferior al que pueden tener tanto los sueldos y salarios como las cotizaciones obligatorias. En cuanto a los descensos es importante que reseñemos uno de ellos que son las cotizaciones voluntarias que estas desciende en 62,69 €, mientras que en la serie anteriormente analizada estas habían aumentado. El segundo concepto que es importante señalar son el resto de costes, con estos sucede lo mismo que con las cotizaciones voluntarias, en la serie anterior aumentan pero en esta descienden en 62,83 €. El resto de los costes laborales las variaciones que experimentan no son significativas y se compensan las unas con las otras.

Por otro lado es importante que hablemos de las subvenciones y las deducciones, estas no las hemos representado hasta de ahora en ninguna de las gráficas anteriores por cuestiones de representatividad y porque estas no suponen un coste para el empresario, sino un ahorro en los costes laborales. Por todo ello hemos estimado oportuno hablar de ellas a parte del resto. Las

subvenciones descienden en el año 2009 y en el 2013 pero el descenso que sufren en el año 2013 es mayor que el de 2009. En el año 2008 desciende 4,88 € por trabajador, mientras que en el año 2013 el descenso es de 88,99 € por trabajador de media.

#### **4.- El problema del principal y el agente y los sistemas de remuneración**

El llamado problema del principal y el agente (Ross, 1973) es inherente a las denominadas relaciones de agencia, en las que una de las partes que intervienen (el principal) delega la realización del trabajo en la otra parte (el agente). En este contexto, el problema surge cuando: a) los objetivos de principal y agente son contradictorios; b) el control del agente por parte del principal resulta costoso técnica o económicamente (Eisenhardt, 1989).

En el caso que nos ocupa, el mercado de trabajo, la empresa sería el principal y los trabajadores que ésta contrata, los agentes. El objetivo de las empresas o principales será la maximización de beneficios. Para lograr ese objetivo, el principal contratará trabajadores o agentes, cuyo objetivo último será maximizar la utilidad. Por ello, para conseguir implicar a los trabajadores en la consecución de los objetivos de la empresa, ésta les pagará una remuneración que les permitirá a los agentes adquirir bienes y servicios que les reporten utilidad. De este modo ambas partes, tendrán, a priori, intereses comunes.

Sin embargo, como apunta Stiglitz (1989), estos objetivos no siempre son comunes. De acuerdo con la lógica económica, el principal intentará obtener tanta renta del agente como le sea posible, esto es, la empresa tratará que la productividad de sus trabajadores sea la más alta posible. Para conseguir esto, la empresa debería pagar a cada trabajador una remuneración equivalente al valor del output generado por él, renunciando de este modo a obtener beneficios. Por tanto, el principal tenderá a fijar unas remuneraciones bastante inferiores, lo que reducirá el incentivo de los trabajadores a cooperar con la empresa en el logro de sus objetivos, es decir, los trabajadores tenderán a ser ineficientes y la empresa perderá parte de los beneficios que esperaba obtener. Además, como también señala Stiglitz (1989), las relaciones laborales están marcadas en muchos casos por la existencia de información imperfecta, por lo que resulta muy complicado que el principal conozca en todo momento lo que hace el agente. En este caso, en la medida en que no pueda ser controlado, el agente, que busca maximizar su utilidad, tendrá un fuerte incentivo a aumentarla trabajando menos de lo acordado y obteniendo la misma remuneración. Así, el objetivo del agente (trabajador) entra en conflicto con el del principal (empresario) ya que la búsqueda de una mayor utilidad por parte del primero, hará que disminuyan la productividad media y marginal del factor trabajo, aumentando los costes medios y marginales y, en consecuencia, reduciendo el beneficio del principal.

La existencia del problema del principal y el agente en el ámbito de las relaciones laborales hace que las empresas establezcan diversos mecanismos que permitan evitar aquellas conductas de los trabajadores que vayan en contra de sus intereses (maximizar beneficios). Una opción para conseguir reducir los efectos del problema del principal y el agente es, como señalan Jensen y Meckling (1976), aplicar un sistema de remuneraciones basado en el rendimiento del trabajador. Este tipo de sistemas como apunta Eisenhardt (1989) “vinculan las preferencias de los agentes con las del principal ya que los beneficios de ambos dependen de las mismas acciones” (Eisenhardt, 1989, p. 60). En la misma línea Ehrenberg (1990) destaca cómo los diferentes incentivos, tanto explícitos como implícitos pueden servir para motivar a los trabajadores. Es decir, que las distintas formas de retribución pueden hacer que los trabajadores estén más motivados y que estos prioricen continuar en la compañía.

A continuación pasaremos a comentar algunos de estos sistemas de remuneración basados en el rendimiento. En concreto nos centraremos en: las tarifas por piezas, las comisiones y *royalties*, los pluses, la participación en los beneficios y los sistemas de torneos.

#### **4.1.- Las tarifas por piezas**

El primero de los sistemas de remuneración de los cuales vamos a hablar es el de la tarifa por piezas. Este sistema va ligado a la producción del trabajador, es decir a los productos o servicios resultantes de su trabajo, y consiste en “una remuneración proporcional al número de unidades producidas personalmente” (McConnell et al., 2007, p.212).

En la práctica, a la hora de concretar la remuneración a pagar se pueden aplicar diferentes baremos. El más sencillo, consiste en pagar una cantidad de dinero al trabajador por cada unidad de producto o servicio que haya obtenido. Así, por ejemplo, los recogedores de espárragos cobran por pieza recolectada, o los traductores cobran por palabra. Otra forma de concretar este sistema de remuneración es establecer diferentes horquillas de producción, pagando al trabajador una cantidad u otra dependiendo de si tus resultados están en una horquilla u otra. Dicha cantidad puede ser fija (todo el producto generado se paga de acuerdo al salario marginal, esto es, al establecido en la última horquilla) o progresiva (cada franja de producción se paga al precio correspondiente a la horquilla en la que se ubica).

Brown (1992) muestra que en el caso de Estados Unidos, los trabajadores de las empresas que aplican este sistema de remuneraciones tienden a ganar un 15% más que los de empresas donde la

remuneración está determinada por las horas trabajadas. Sin embargo es importante destacar que las tarifas por piezas presentan algunos inconvenientes que no deben ser pasados por alto.

Por un lado con la tarifa por piezas, el trabajador puede estar interesado en producir el mayor número de productos o de servicios posible, para obtener una mayor remuneración, dejando a un lado la calidad de los mismos. Esto puede generar importantes problemas a la empresa ya que sus productos podrían perder calidad y generar una mala imagen corporativa de cara a sus clientes, dejándola en posición de desventaja frente a los demás competidores. Por otra parte, la tarifa por piezas introduce un elemento de incertidumbre respecto a la remuneración que periódicamente va a obtener el trabajador. Por ese motivo, los trabajadores tenderán a preferir un salario ligado al tiempo de trabajo que les permita eliminar las fluctuaciones salariales. En tercer lugar, hay que tener en cuenta que la principal ventaja de las remuneraciones por piezas puede dar lugar a grandes inconvenientes cuando los procesos productivos exigen una intensa cooperación entre los trabajadores: la tarifa por piezas premia el esfuerzo individual y, por tanto, desincentiva la colaboración. Sobre todo, si tenemos en cuenta que cuando la producción es compleja y en equipo, resulta muy difícil delimitar a qué porcentaje de cada unidad de producto le corresponde individualmente a cada trabajador. De ahí que, como indica Brown (1992), este sistema de remuneración sea especialmente efectivo en trabajos que son rutinarios y en los que es sencillo medir los resultados obtenidos.

#### **4.2.- Las comisiones y los *royalties***

Las comisiones y *royalties* es un sistema en el que la remuneración de los trabajadores viene delimitada por el valor de las ventas. El pago de comisiones es bastante habitual en sectores vinculados al comercio como la venta de vehículos o de seguros. Por su parte, los *royalties* se pagan por la utilización de la propiedad intelectual (patentes, obras musicales, películas, etc.). En general, este sistema de remuneración es bastante efectivo en aquellos casos en los que es difícil medir el esfuerzo que hacen los trabajadores ya que reduce los incentivos para eludir sus responsabilidades que pueden tener los trabajadores cuando su remuneración está ligada exclusivamente al tiempo de trabajo.

No obstante, el pago de comisiones y *royalties* también presenta algunos inconvenientes muy similares a los reseñados al comentar las tarifas por piezas. Por un lado, el trabajador puede estar interesado en vender un producto más caro para obtener una comisión mayor, sin tener en cuenta en las necesidades reales del cliente. Esto inicialmente puede ser beneficioso para la empresa porque obtiene mayores ingresos, pero a la larga genera un efecto negativo en términos de la imagen de la

empresa, ya que el cliente puede sentirse engañado al descubrir que le han vendido un producto que no se ajustaba a sus necesidades reales y por el que ha tenido que hacer un desembolso económico mayor que por otro que sí cubría esas necesidades. Por otra parte, como sucedía en las tarifas por piezas, este sistema también lleva aparejadas posibles fluctuaciones salariales. Y, también, cuando el trabajo debe desarrollarse en equipo puede resultar complejo delimitar que parte de las ventas (y, por tanto, que porcentaje de su valor) se le deben atribuir individualmente a cada trabajador, lo que puede favorecer la aparición de conductas oportunistas entre los trabajadores que afecten negativamente a su productividad.

### **4.3.- Los pluses.**

Este sistema de remuneración consiste en complementar la remuneración del trabajador con una prima o gratificación (plus) que viene determinada por el rendimiento personal del trabajador, de un equipo o grupo de trabajadores o de la empresa en su conjunto. Los pluses resultan atractivos para las empresas por dos motivos fundamentales: en primer lugar porque pueden incentivar a los trabajadores a mejorar su productividad, ya que el disfrute del plus estará condicionado a dichas mejoras; y en segundo término, porque no implican una subida permanente de las remuneraciones fijadas en el contrato laboral, de modo que ante una recesión económica la empresa puede ajustar sus costes de producción eliminando los pluses (lo que resulta más sencillo que negociar rebajas salariales).

#### **4.3.1.- Los pluses basados en el rendimiento personal**

Como se ha señalado anteriormente, los pluses pueden ir ligados al rendimiento personal de cada trabajador. Dicho rendimiento, deberá ser evaluado de forma periódica por parte de sus superiores, al objeto de determinar si el trabajador es merecedor del correspondiente plus. La evaluación podrá ser objetiva, si los pluses dependen de objetivos de producción cuantificables (por ejemplo, en el caso de los deportistas de equipo por el número de partidos disputados o por los goles/puntos marcados), o subjetiva si depende de la apreciación personal del responsable de la supervisión.

Aunque las primas basadas en el rendimiento personal representan para el trabajador un incentivo a implicarse más y mejor en la realización de sus tareas, también conllevan una serie de problemas del principal y agente que no debemos pasar por alto. Así, por ejemplo un deportista que reciba una prima por tantos anotados, tenderá a lanzar a portería/canasta aunque esa no sea la mejor opción dadas las circunstancias del juego, perjudicando así el rendimiento colectivo. Por su parte, si el plus

depende de la opinión de unos supervisores, puede suceder que el trabajador se centre en agradar a su supervisor para que lo valore positivamente, descuidando lo que de veras debe hacer.

#### **4.3.2.- Los pluses basados en el rendimiento en equipo**

La ventaja más importante que presenta este sistema para las empresas es que el plus que le corresponde a cada trabajador se fija en función de cual sea el rendimiento del departamento, sección, grupo o equipo en el que desarrolla su tarea. Una vez que se han definido los objetivos del grupo, cada uno de sus miembros tendrá derecho a percibir el plus siempre y cuando se cumplan esos objetivos.

Sin embargo, el peligro que plantea este tipo de pluses, tiene que ver con la aparición de los denominados *free riders* o parásitos, conforme el tamaño de la unidad o equipo va aumentando. Cuanto más grande es el equipo es grande menor es la influencia del esfuerzo individual de cada trabajador en el logro de los objetivos comunes. Por ello, cuando el número de trabajadores es grande existe el riesgo de que estos cada vez se esfuercen menos, ya que muchos pensarán que el hecho de que ellos trabajen un poco menos, no reducirá de un modo significativo la producción del grupo. De este modo, si otros mantienen su nivel de esfuerzo para alcanzar los objetivos comunes, ellos podrán disfrutar del plus con menos esfuerzo del previsto. Obviamente, si todos hacen lo mismo y reducen su productividad, los objetivos perseguidos por la empresa a través del sistema de pluses no se cumplirían. Por ello, cabe esperar que este sistema de remuneraciones sea más efectivas en grupos pequeños.

Otro concepto del cual podemos hablar son los pluses individuales sobre que este tipo de complemento depende directamente de su supervisor tal y como dice Charles Brown en 1990 y en 1992, algunos de sus trabajos

#### **4.4.- La participación en los beneficios**

Otro sistema de remuneración que se puede utilizar para resolver el problema del principal y el agente consiste en asignar una parte de los beneficios que obtiene la empresa a los trabajadores. Como apuntan McConnell et al. (2007) la relación entre este sistema de remuneración y la productividad de los trabajadores es en apariencia directa. La razón es que al incluir los beneficios de la empresa en la remuneración, los trabajadores se convierten en cierta medida en “propietarios” de la empresa que tenderán a trabajar más para mejorar el beneficio y obtener así una mayor remuneración. Por tanto, el problema del principal y el agente desaparecería al converger los

intereses de ambos. Además, gracias a las mejoras en los beneficios derivadas del aumento de la productividad harían que el sistema de remuneración se financiase solo.

Sin embargo, como indican Weitzman y Kruse (1990) esta relación no es tan inmediata. Estos autores señalan que la cuota de participación en los beneficios que recibirá cada trabajador dependerá del rendimiento del grupo, por lo que será inevitable que en un momento u otro aparezca el problema del parásito que hemos comentado en el apartado anterior.

#### **4.5.- La remuneración en forma de acciones de la empresa**

La remuneración en forma de acciones es “un sistema retributivo en el que una parte de la remuneración del trabajador se le da o se invierte en acciones de la empresa” (McConnell et al., 2007; p.219). Una modalidad de este sistema que se utiliza bastante son las denominadas *stock options* (opciones sobre acciones), que le otorgan a un trabajador el derecho a comprar un determinado número de acciones de la empresa a un precio prefijado durante un periodo de tiempo determinado. Dicho precio de compra suele ser el precio de mercado de las acciones en el momento en el que se le otorga la opción de compra al trabajador. De este modo, los trabajadores que disfrutan de estas opciones de compra pueden obtener un beneficio si el precio de las acciones sube, ya que pueden ejercer su opción, comprando las acciones a un precio más bajo que el vigente y revenderlas posteriormente al precio de mercado.

Este sistema de remuneración genera unos incentivos muy parecidos al sistema de participación en los beneficios comentado en el epígrafe anterior. La remuneración en forma de acciones convierte en cierta medida a los trabajadores en propietarios de la empresa lo que permite que la divergencia de objetivos característica del problema del principal y el agente tienda a desaparecer. A los trabajadores les interesa que la empresa mejore sus resultados, ya que eso repercutirá positivamente en la valoración de la empresa en los mercados bursátiles de manera que elevará el diferencial entre el precio al que ellos pueden ejercer la opción de compra y el precio al que las podrán vender. Sin embargo, este sistema, al igual que en el caso de la participación de los beneficios, también está expuesto al problema del parásito, en tanto que la evolución del valor de la empresa vendrá delimitado por la actuación del conjunto de agentes implicados y no por el esfuerzo individual de cada uno de ellos.

## 5.- Conclusiones:

Podemos decir que las empresas y los trabajadores tienen intereses en común y otros que son diferentes. Para tratar de implicar a los trabajadores en la consecución de sus objetivos, las empresas tienen que diseñar sistemas de remuneración que les resulten atractivos a los trabajadores, sin que sus costes se vean incrementados de un modo significativo. Para ello, las empresas disponen de una amplia variedad de complementos extrasalariales y pluses, aunque en ocasiones estos puedan tener un efecto final diferente del esperado.

Desde la perspectiva de los costes, hemos podido ver en el trabajo, cómo su distribución para la empresa ha ido variando a lo largo de los años analizados, a raíz de la coyuntura económica que han tenido que afrontar. Es importante reseñar el aumento que han experimentado tanto en cantidad monetaria como en términos porcentuales la partida correspondiente a las indemnizaciones por despido. Resultado que no sorprende si nos atenemos al contexto de crisis en el que se desenvuelve la economía española en los últimos años. Por otro lado, es importante ver cómo los empresarios han optado por introducir dentro de las remuneraciones complementos en especie que a ellos les suponen un ahorro en costes, por las economías de escalas y ventajas fiscales que suponen; y que los trabajadores también prefieren estos complementos en especie en lugar de recibir una cantidad monetaria equivalente.

En cuanto a la fórmula de concretar en un sistema de remuneraciones las diferentes compensaciones (tarifas por piezas, *royalties*, pluses, etc.) se puede ver cómo dependiendo del tipo de trabajo que se pretende remunerar no todas son efectivas, observándose cómo hay algunas que se adaptan mejor a unos trabajos que a otros.

No obstante, un resultado relevante a tener en cuenta a la hora de diseñar un sistema de remuneración es que, con carácter general, los pluses o complementos grupales, pese al problema potencial que representa la aparición de parásitos o *free riders*, son mucho menos costosos de aplicar para la empresa, al trasladar parte de los costes de control a los propios trabajadores y además suelen ser más efectivos a la hora de solucionar el problema del principal y el agente, que los pluses o complementos individuales.

## **Bibliografía:**

Brown, C. (1992), Wage levels and method of pay. *The Rand Journal of Economics*, 23, 366-375.

Brown, C. (1990), Firms' choice of method of pay. *Industrial and Labour Relations Review*, 43, 165-182.

Carmichael, H.L., (1989), Self-Enforcing Contracts, Shirking, and Life Cycle Incentives, *Journal of Economic Perspectives*, 3, 65-83

Ehrenberg, R.G. (1990), Do Compensation policies matter?, *Industrial & Labor Relations Review*, 43, 3-12

Eisenhardt, K.M. (1989), Agency Theory: An Assessment and Review, *Academy of Management Review*, 14, pp.57-74

Eurofound (2015), *Third European Company Survey – Overview report: Workplace practices – Patterns, performance and well-being*, Publications Office of the European Union, Luxemburgo.

Instituto Nacional de Estadística. (2013). Encuesta anual del coste laboral. 2013. 30 de mayo de 2015, de Instituto Nacional de Estadística Sitio web: [http://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica\\_C&cid=1254736060920&menu=ultiDatos&idp=1254735976596](http://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736060920&menu=ultiDatos&idp=1254735976596) [consultada el 30 de mayo de 2015]

Instituto Nacional de Estadística. (2014). Encuesta trimestral del coste laboral. 30 de mayo de 2015, de Instituto Nacional de Estadística Sitio web: [http://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica\\_C&cid=1254736045053&menu=ultiDatos&idp=1254735976596](http://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736045053&menu=ultiDatos&idp=1254735976596) [consultada el 30 de mayo de 2015]

Jensen, M. y Meckling, W. (1976), Theory of the firm: Managerial behavior, agency costs, and ownership structure, *Journal of Financial Economics*, 3, 305-360.

McConnell, C.R., Brue, S.L. y Macpherson, D.A. (2007). *Economía laboral*, 7ª ed., Madrid: McGraw-Hill.

Morales Arrieta, Juan Antonio. (2001). *Salarios: Estrategia y sistema salarial o de compensaciones*. Santa Fé de Bogotá: Mc Graw Hill.

Ross, S. (1973) The economic theory of the agency: The principal's problem, *American Economic Review*, 63, pp.134-139.

Stiglitz, J. (1989), Principal and Agent en Eatwell, J., Milgate, M. y Newman, P. (eds.), *The New Palgrave: Allocation, Information and Markets*, Macmillan, Londres, 241-253.

Weitzman, M.L. y Kruse, D.L. (1990), "Profit Sharing and Productivity", en Blinder, A.S. (comp.) *Paying for Productivity*, The Brookings Institution, 1990, Washington D.C., pp.95-141.