

 Instituto de dirección
y organización de empresa.

**Cátedra de Política
Económica de la Empresa**

PROF. DR. DR. SANTIAGO GARCIA ECHEVARRIA

COSTES SALARIALES Y COMPETITIVIDAD

*Prof. Dr. S. Garcia Echevarria
Catedrático de Política Económica de la Empresa
Universidad de Alcalá de Henares*

CONFERENCIAS Y TRABAJOS DE INVESTIGACION
DEL INSTITUTO DE DIRECCION Y ORGANIZACION
DE EMPRESAS / Núm. 186B
DIRECTOR : *Prof. Dr. SANTIAGO GARCIA ECHEVARRIA*



COSTES SALARIALES Y COMPETITIVIDAD

Prof. Dr. S. Garcia Echevarria
Catedrático de Política Económica de la Empresa
Universidad de Alcalá de Henares

Alcalá de Henares, Marzo 1992

Consejo de Redacción :

Santiago García Echevarría (director)
María Teresa del Val
Concepción Carrasco
María José Badiola

Secretaría y Administración :

María Luisa Rodríguez

C Prof. Dr. Dr. Santiago García Echevarría

Dirección del I.D.O.E. : Plaza de la Victoria, 3
28802 - Alcalá de Henares.
Teléfono : 885.42.00
Fax : 885.42.12

INDICE

	<u>Pág.</u>
I. SALARIOS Y COMPETITIVIDAD EN EL ANALISIS MACROECONOMICO	5
II. SALARIOS Y COMPETITIVIDAD EN EL ANALISIS DE LA ECONOMIA DE LA EMPRESA	6
III. SALARIOS Y COMPETITIVIDAD EN EL ANALISIS COMPARATIVO	8
IV. EXIGENCIAS PARA QUE SE DE EL BINOMIO ALTOS SALARIOS/ ALTA COMPETITIVIDAD	12

I. SALARIOS Y COMPETITIVIDAD EN EL ANALISIS MACROECONOMICO

El papel que juegan los salarios, los volúmenes salariales en la competitividad de un país constituye, sin duda, uno de los debates permanentes, y en particular, en los momentos actuales ante el proceso de integración europea. Las evidencias empíricas existentes me permiten hacer afirmaciones rotundas sobre la relación entre la trayectoria de los costes salariales y el resultado competitivo de una economía.

Creo que para ello debe distinguirse claramente entre el planteamiento macroeconómico y el planteamiento de la realidad empresarial, es decir, de la economía empresarial. La preocupación de las autoridades monetarias y de los políticos es contener los incrementos salariales desde la perspectiva macroeconómica. Incrementos salariales en un volumen indeseado acarrear a corto plazo un volumen monetario importante que, según la situación concreta de las estructuras de cada país, provoca a muy corto plazo una incidencia grave e inmediata en la inflación de cualquier país. Pero, si estos incrementos salariales son los que corresponden a los incrementos reales de productividad en la economía real, el impacto sobre la inflación dependerá en gran medida del grado de "ilusión monetaria" existente en un país, así como de la propia estructuración de sus instituciones. Por ello no es nunca correcto relacionar de manera directa productividad/salarios e inflación. El impacto sobre la inflación, en particular, a corto y medio plazo dependerá de la confianza en la moneda y en las institucio-

nes económicas y monetarias, en particular, en la forma de concebir la institución del Banco Emisor. Por lo tanto la situación en España es diferente a la de los otros países de la Comunidad Europea ya que nos falta una "ilusión monetaria" como se puede apreciar tanto en los bajos niveles de ahorro, en los bajos niveles de autofinanciaciones y en el propio tratamiento fiscal y financiero del ahorro, como en las estructuras financieras de las empresas y de las propias economías domésticas.

Se trata desde un punto de vista macroeconómico de una adaptación a corto plazo. Esta contención de la inflación predominantemente por la vía del volumen monetario, debiera considerarse como una medida de carácter complementario, pero nunca debiera tener el carácter primario que se le está dando. En cambio es, sin duda, necesaria en países muy "sensibles", a muy corto plazo o inmediato, a la inflación.

II. SALARIOS Y COMPETITIVIDAD EN EL ANALISIS DE LA ECONOMIA DE LA EMPRESA

Distinto es el planteamiento en la realidad de la economía real empresarial. Desde hace más de tres décadas, sobre todo en el pensamiento centroeuropeo, queda claro que los volúmenes de las retribuciones salariales no deben ser consecuencia de planteamientos a nivel nacional o planteamientos sectoriales, sino que la variación de las retribuciones debe estar estrechamente vinculada a la variación de las productividades en las distintas empresas. Esto que ya se empieza a aceptar por el mundo sindical español y que forma parte del pensamiento centroeuropeo lo estamos planteando con varias décadas de retraso. La retribución no puede estar vinculada primariamente al índice del coste de vida, sino que tiene que estar vinculada a la productividad de la economía, de la empresa, de manera que de esta forma se canalicen los mejores Recursos Humanos y materiales hacia aquellas actividades empresariales, hacia aquellas instituciones empresariales, que mayor eficiencia pueden lograr de los recursos de un país y de los que dispone. La vinculación al coste de vida debiera de ser subsidiaria. Este cambio de mentalidad y de estrategia constituye una de las claves

básicas del proceder en la relación costes salariales y competitividad en la realidad empresarial.

Es precisamente la realidad empresarial la que define los costes reales para el sistema productivo y, consiguientemente, la retribución debe hacerse en función de la productividad con el correctivo, en su caso, de las medidas de política social empresarial. Pero debe primar la realidad de la economía real y, por lo tanto, la aportación a la competitividad de un país debe verse a través de una mejor eficacia en la utilización de los recursos que se realiza en las empresas.

La productividad es, sin embargo, función de múltiples factores :

- . De los propios Recursos Humanos de la empresa
- . De las condiciones del entorno fiscal, laboral, etc.
- . De la capacidad directiva y organizativa de las empresas
- . De la formación que se da en las empresas y en el sistema educativo
- . Del volumen de actividad, es decir, de la rotación del inmovilizado
- . De la capacidad de autofinanciación de las empresas
- . De la capacidad de investigación y desarrollo
- . Etc.

Por lo tanto, no puede decirse que la productividad sea sólo consecuencia de los Recursos Humanos, sino que es resultante de la interdependencia global de las condiciones internas y de los entornos, así como de las relaciones entre ambos en el contexto de la economía. No se pueden simplificar los factores determinantes de la productividad como se está haciendo frecuentemente hoy en día.

Es por ello que la economía, el entorno, el sistema social, el comportamiento sindical, el comportamiento fiscal, deben estar orientados todos a mejorar la asignación de recursos y obtener mayores productividades. Y no como sucede hasta ahora que las unidades empresariales están al servicio del entorno, de la Administración Pública, de la Hacienda, etc. Las empresas deben generar el mayor valor añadido posible pero con unas condiciones de entornos y estructuras que contribuyan a la mejor utilización posible de los recursos del país. Debe lograrse una nueva mentalidad para que todos aquellos elementos e instituciones

que configuran la actividad empresarial puedan orientar su contribución hacia la competitividad de las empresas.

III. SALARIOS Y COMPETITIVIDAD EN EL ANALISIS COMPARATIVO

Dentro del contexto de los países industriales - pero sobre todo dentro del contexto europeo - y dejando a un lado los países en vía de desarrollo puede verificarse la siguiente afirmación :

Aquellos países industriales con las mayores retribuciones son los países industriales que son los más competitivos, que tienen las rentas más altas, que tienen la mayor estabilidad monetaria, que aportan las mejores cotas de Bienestar Social, que tienen la mayor capacidad para adaptarse a las situaciones cambiantes de tecnología y apertura de mercados y que tienen los sistemas democráticos más estables.

Esto queda perfectamente demostrado, pero debe tenerse en cuenta que todos estos países poseen una estructura organizativa fundamentada básicamente en :

- . El fortalecimiento del mercado (intensidad de la competencia)
- . El fortalecimiento de la independencia del Banco Emisor.

Son las dos claves del ordenamiento a las que hay que añadir, específico para el contexto europeo, el desarrollo de unas políticas sociales complementarias que dan estabilidad social.

Como puede apreciarse en la figura 1, los países más competitivos son Japón, Suiza, Estados Unidos, Alemania, Suecia, que son a su vez los países con las mayores retribuciones salariales, mientras que los países latinos y Gran Bretaña son los países menos competitivos. Esta ordenación permite ver claramente cuál es la situación competitiva de los así llamados países industriales.

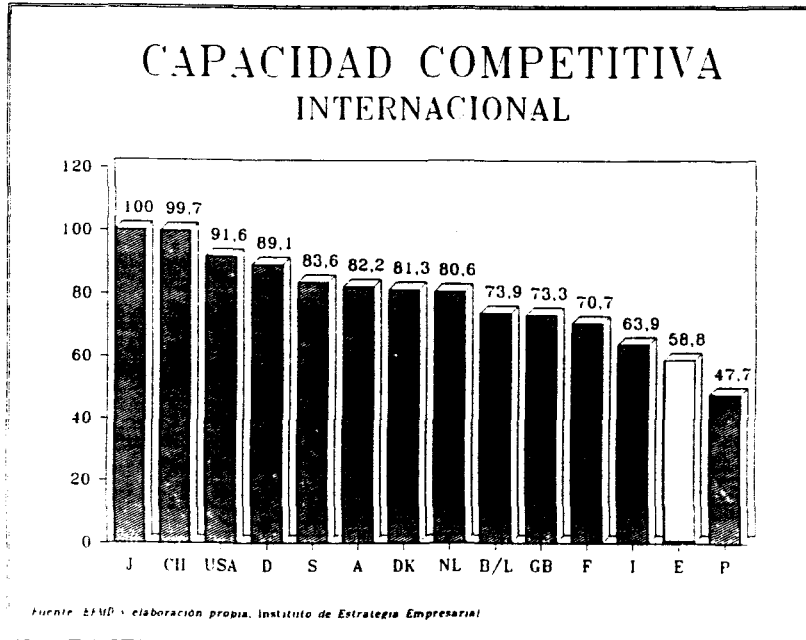


Figura 1

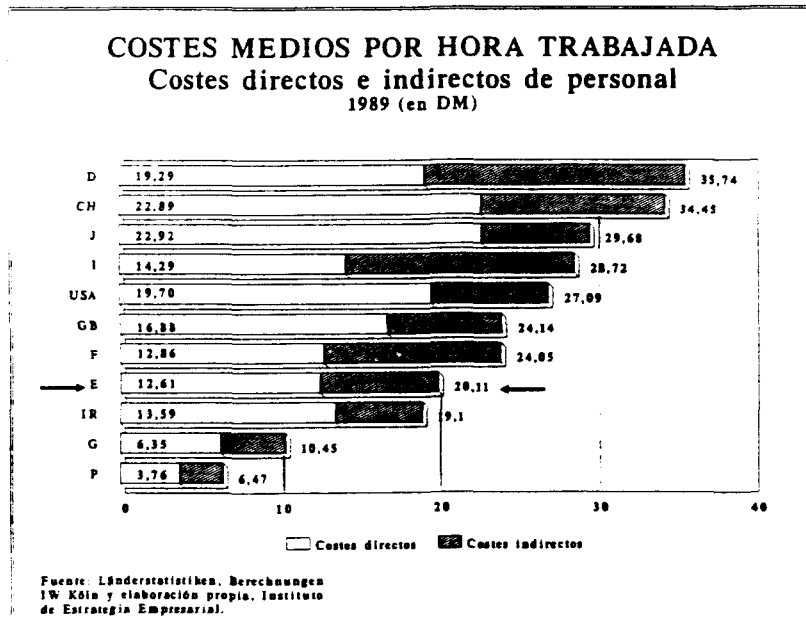


Figura 2

Así en la figura número 2 puede verse cuál es la situación de los costes directos e indirectos de personal en DM dado que el DM es una de las monedas más estables. Véase cómo Alemania, Suiza, Japón, quiere decir los países más competitivos, tienen los costes medios por hora trabajada más altos, mientras que los países latinos tienen los costes medios por hora trabajada más bajos.

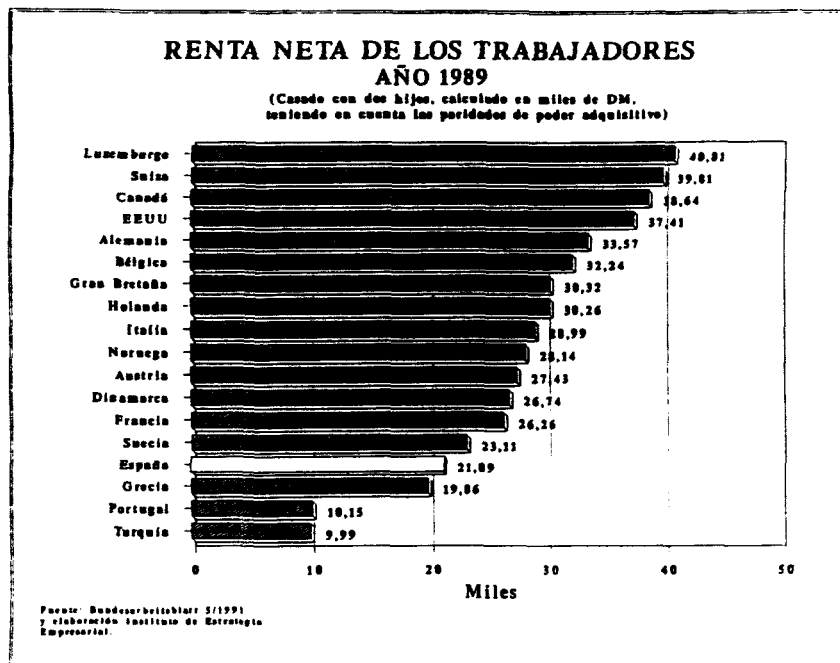


Figura 3

Pero precisamente en la figura 3 puede apreciarse cómo los países latinos, que son los que tienen las menores retribuciones, a la vez son los que tienen la renta real de los trabajadores más baja calculándolo con las paridades del poder adquisitivo mientras que los países con mayor competitividad tienen las rentas más altas y, a la vez, son los que tienen un mayor nivel de bienestar.

Si analizamos las 70.000 empresas de la muestra empresarial alemana (Deutsche Bundesbank) y las 5000 aproximadamente de la muestra del Banco Emisor Español en la figura 4 puede apreciarse que ciertamente, el coste unitario real de la mano de obra (mano de obra/valor de la producción) de las empresas

nacionales españolas es más alto que el correspondiente coste unitario de las empresas alemanas. Y esto a pesar de que el coste nominal de la mano de obra en España es el 60% del coste de mano de obra alemana (véase figura 2).

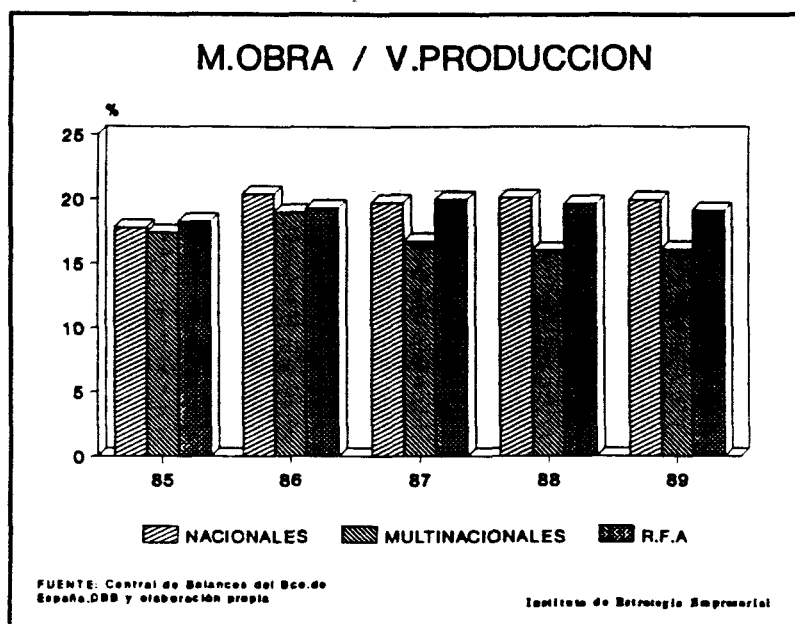


Figura 4

Puede decirse, incluso para diferentes cálculos macroeconómicos, que el precio de la mano de obra en España, cuando se considera el comportamiento de la productividad resulta que el coste en España es del 90% del alemán. Tampoco hay diferencia macroeconómica significativa en el coste real de la utilización de los Recursos Humanos debido a pérdidas de eficiencia en su utilización, por los múltiples motivos anteriormente señalados. Lo que se demuestra también al analizar empresa por empresa de que el coste de la mano de obra española, a pesar de su precio más bajo, es más caro que el coste de la mano de obra unitaria en cuanto a volumen de producción o resultados que se logran en Alemania.

Por consiguiente, para estructuras de países desarrollados europeos la relación entre niveles salariales y competitividad permite demostrar que :

- . Los países con las más altas retribuciones son los más competitivos
- . Los países con las más altas retribuciones son los países donde sus Bancos Emisores tienen una mayor autonomía.
- . El impacto fundamental radica en que los países con más altas retribuciones son los países con mayores rentas reales y mayor estabilidad social.
- . Estos países con las más altas retribuciones consiguen la mejor utilización de los Recursos Humanos y, consiguientemente, altas productividades.

IV. EXIGENCIAS PARA QUE SE DE EL BINOMIO ALTOS SALARIOS/ ALTA COMPETITIVIDAD

Para lograr esta situación se precisa de una integración eficiente de las instituciones, de una motivación de los Recursos Humanos en la empresa y de una identificación con las mismas pero a la vez obliga a una nueva forma de concebir y dirigir las instituciones empresariales así como nuevos comportamientos de los sindicatos, de las leyes laborales, y fiscales, para que de esta manera las aportaciones de todos contribuyan a esta identificación con la institución y el entorno y no a una desintegración.

Ya que es precisamente en la empresa donde se tiene el punto de referencia hacia el que tienen que dirigirse tanto los esfuerzos de las estructuras empresariales como de las estructuras del entorno. Esta es una condición básica para poder integrar este entorno y no separar los entornos, lo fiscal, lo laboral, de los objetivos empresariales de una eficiente asignación de los recursos. Solamente cuando todos ganen, es decir, empresarios, sindicatos, personal, Hacienda, mediante la creación de un mayor valor añadido, que debe venir de una

integración de los Recursos Humanos, se tendrá una economía que dé una respuesta eficiente a los aspectos tanto económicos como sociales. Una economía competitiva donde la respuesta social se integra con la eficacia económica generará una estabilidad social.

