

Índice

PRÓLOGO 13

INTRODUCCIÓN

1.	Objeto de investigación: La productividad como concepto jurídico y su relación con el salario	15
1.1.	Justificación de la investigación	17
1.2.	Límites de la investigación	20
2.	Metodología de la investigación: La economía al servicio de un mejor Derecho	23

CAPÍTULO I

LA NATURALEZA ECONÓMICA DEL SALARIO

	I.	LA DETERMINACIÓN DEL SALARIO	29	
1.		Teoría económica ortodoxa de la determinación del salario		29
2.		La determinación del salario	34	
		II.	NATURALEZA PSICOLÓGICA DEL SALARIO	37
1.		Teorías de la motivación	37	
2.		Teorías psicológicas	39	
3.		Teorías cognitivas	43	
4.		Teorías sociales o teorías del comportamiento.		46
5.		Conclusiones	49	
		III.	EL SALARIO A NIVEL MACROECONÓMICO.	50
1.		Efectos macroeconómicos del salario fijo		50
1.1.		Las razones del salario fijo	50	
1.2.		Repercusiones del salario fijo	53	
2.		El salario variable	56	
2.1.		El salario variable a nivel macroeconómico.		62
2.2.		Salario variable y salario flexible	70	
2.3.		Eficiencia empresarial y salario variable		75
		IV.	EL SALARIO A NIVEL MICROECONÓMICO	79
1.		Concepto de productividad	79	
2.		Tipos de productividad	86	
2.1.		Medición de la productividad	86	
2.2.		Productividad laboral	89	
2.3.		Índices de productividad.	91	
3.		Los sistemas salariales	100	
3.1.		Concepto y tipos de sistemas salariales		100
3.2.		El sistema salarial a productividad.	107	
3.3.		Tipos de sistemas salariales a productividad		121
3.3.1.		Los salarios de eficiencia	121	
3.3.2.		El salario por unidad de obra.	130	
3.3.3.		El Gain-sharing	135	
3.3.3.		Participación en beneficios	138	
3.3.4.		Participación en capital	140	
3.3.5.		Sistema a mérito	141	

CAPÍTULO II

NATURALEZA JURÍDICA DEL SALARIO

	I.	EL CONCEPTO DE SALARIO	145	
1.		La Regulación del Salario	145	
2.		Concepto legal de salario	154	
3.		Características del salario.	155	
4.		Percepciones extrasalariales	166	
5.		Calificación jurídica del salario		170
		II.	LA ESTRUCTURA DEL SALARIO	178
1.		La regulación de la estructura del salario		178
2.		Características de la estructura del salario		192
3.		Elementos de la estructura salarial		194
3.1.		Salario Base.	194	

3.2.	Los complementos salariales	198	
3.2.1.	Régimen jurídico de los complementos salariales	202	
3.2.2.	Condiciones del trabajador	204	
3.2.3.	Trabajo realizado	207	
3.2.4.	Situación y resultados de la empresa	212	
	III. LA PRODUCTIVIDAD Y LA ORDENACIÓN DEL SALARIO	221	
1.	Productividad y contrato de trabajo	221	
2.	Productividad y justicia del salario	230	
3.	Productividad y salarios de inactividad. El valor remuneratorio del salario	233	
3.1.	Las vacaciones	234	
3.2.	Permisos retribuidos	246	
3.2.1.	Los permisos retribuidos de regulación común.	246	
3.2.2.	Los permisos retribuidos con regulación especial	256	
3.3.	La imposibilidad de la prestación	263	

CAPÍTULO III

SALARIO VINCULADO A LOS RESULTADOS EMPRESARIALES

	I. INTRODUCCIÓN	273	
1.	La participación financiera de los trabajadores	273	
	II. LA PARTICIPACIÓN EN PRODUCTIVIDAD	283	
1.	Análisis del sistema de primas por productividad	283	
1.1.	Tipos de planes	290	
1.1.1.	El sistema modelo: The Scanlon plan	290	
1.1.2.	Otros sistemas de recompensar la productividad del trabajo	298	
	II. LA PARTICIPACIÓN EN BENEFICIOS	299	
1.	Cuestiones generales	299	
2.	Análisis jurídico de la participación en beneficios	308	
2.1.	Concepto jurídico de participación en beneficios	308	
2.2.	Los límites a la libertad de acción del empresario en un sistema de participación en beneficios	313	
2.3.	La participación en beneficios y sus efectos en los derechos de información	320	
3.	Conclusiones	323	
	III. LA PARTICIPACIÓN EN EL CAPITAL	324	
1.	La participación en el capital como sistema retributivo	324	
2.	La necesidad de permitir la participación en la gestión de los trabajadores	328	
3.	Tipos de participación en el capital	333	
3.1.	Las acciones como medio de retribución del trabajo	334	
3.2.	Opciones sobre acciones	339	
3.2.1.	Descripción del sistema salarial	339	
3.2.2.	Análisis jurídico de las "stock options"	351	
4.	Conclusiones sobre la participación financiera de los trabajadores	387	
	IV. LA PARTICIPACIÓN FINANCIERA Y LAS NUEVAS TÉCNICAS DE GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS	391	
1.	Las nuevas técnicas de gestión de los recursos humanos	391	
2.	La relación entre los "sistemas de trabajo de alto rendimiento" y los salarios	400	
3.	Las nuevas técnicas de gestión y el papel del sindicato	404	
4.	Conclusiones	407	

CONCLUSIONES	411
BIBLIOGRAFÍA	429