

ENTRE EL CONSUMO Y... ¿EL CONSUMO?: MENSUALIZACIÓN DE LOS 'DECIMOS'

Juan Gabriel López Vera

Universidad Católica de Santiago de Guayaquil

juan_lopez_85@hotmail.com

Resumen

El mercado de trabajo vive constantemente bajo la advertencia del control político de los gobiernos de turno. Detrás de ese control está el justificativo de intervenir con el objetivo de mejorar el bienestar de los trabajadores (léase los votantes) y evitar que los excesos o abusos de lo que los llamados “gobiernos progresistas” de Latinoamérica consideran como “capitalismo salvaje” o sometimiento a los excesos de un mercado que de libertad pasa al libertinaje. En tiempos actuales se ve una mayor concentración a fomentar la economía de la oferta de trabajo, es decir, mejorar los ingresos de las familias para que se reduzcan las brechas de consumo y por tanto alcancen un nivel de satisfacción óptimo en todo sentido.

Las decisiones de trabajo por parte de las familias parten del principio que las personas disponen de una cantidad fija de tiempo la cual debe ser distribuida entre trabajo y ocio. La distribución óptima del tiempo depende de: 1) Información psicológica subjetiva sobre sus preferencias de trabajo y ocio e 2) Información objetiva del mercado que se traduce en una “restricción presupuestaria. Si se deja constante la primera causa - pues usualmente las personas suelen aceptar cualquier remuneración por una actividad fija en el sector formal del mercado de trabajo, en especial aquellos que trabajan por primera vez o que tras meses de inactividad se les presenta una oportunidad para volver a trabajar (y no necesariamente en lo que se han especializado) – tendremos que el esquema remunerativo es un incentivo para desear ser parte del sector formal. Sin embargo, esto no suele ser bien receptado por la demanda de trabajo (las empresas) ya que ello supone una mayor presión sobre sus flujos de caja, enfrentándose a la disyuntiva de trasladar o no el costo del incremento a los compradores en el mercado de bienes y servicios, que son las mismas familias que venden su esfuerzo en el mercado de trabajo, anulándose así el crecimiento nominal inicial.

Desde los años 60, Ecuador maneja un esquema de pago de bonificaciones adicionales al sueldo mensual que perciben los trabajadores, dentro de ese grupo está el Décimo Tercero (DT) y Décimo Cuarto (DC) Sueldo, los cuales son pagos especiales que reciben los trabajadores ecuatorianos para mantener su consumo en periodos altamente inflacionistas como la navidad (Diciembre, DT) y el inicio de la temporada escolar (Abril - costa y región insular - y Septiembre - sierra y amazonia - DC). La propuesta de mensualización busca aligerar las presiones de liquidez sobre el flujo de caja en las instituciones públicas y privadas, según la explicación oficial. Sin embargo, se lee entre líneas una medida para inyectar más circulante en la economía, tal cual como en Agosto de 2009 con los Fondos de Reserva (remuneración anual que se mensualizó y que recibían los trabajadores después de trabajar un año con el

mismo patrono). La diferencia entre los 'décimos' y el fondo de reserva es que este último no ha sido usado tradicionalmente con fines de consumo sino como contingente.

Palabras Claves

Economía Laboral – Salario – Salario Mínimo – Mercado de Trabajo - Inflación

Abstract

The labor market is constantly living under the political control warning the governments. Behind this control is the justification to intervene in order to improve the welfare of workers (voters) and avoid the excesses and abuses of the so-called "progressive governments" in Latin America considered "savage capitalism" or submission to the excesses of a free market that happens to debauchery. Actually, we see a higher concentration to improve the economy of labor supply, improving the incomes of families to reduce consumption gaps and thus reach an optimal level of satisfaction in every way.

Work decisions of families based on the principle that people have a set amount of time which must be distributed between work and leisure. The optimal allocation of time depends on: 1) subjective psychological information about their work and leisure preferences and 2) objective market information which results in a "budget constraint. If left constantly the first cause - usually because people usually accept any remuneration for fixed activity in the formal labor market, especially those who work for the first time or after months of inactivity are presented with an opportunity to return to work (and not necessarily in that have specialized) - we will have remunerative scheme is an incentive to want to be part of the formal sector. However, this is usually has not been accepted by labor demand (enterprises) as this puts greater pressure on its cash flows, facing the dilemma of moving or increase the cost of buyers in the market goods and services, which are the same families who sell their effort in the labor market, thus canceling the initial nominal growth.

Ecuador operates a scheme of additional bonus payments monthly salary paid to workers within that group is the Thirteenth (TS) and Fourteenth (FS) Salary, which are special payments received by Ecuadorian workers to maintain their consumption in highly inflationary periods like Christmas (December, TS) and school season (April - Coast and Island region - and September - Saw and Amazon - FS). The proposal seeks to lighten up on Monthly liquidity pressures on cash flow in public and private institutions, according to the official explanation. However, read between the lines to inject a measure more circulating in the economy, exactly as in August 2009 with the Reserve Funds (annual remuneration were expressed in months and receiving workers after working one year with the same employer). The difference between the DT and DC with reserve fund is that it has not traditionally been used for consumption but as contingent

Key Words

1 Introducción

Desde los años 60 se crean en Ecuador una serie de remuneraciones, bonificaciones y compensaciones que de acuerdo a la ley, se debían pagar adicionalmente al Salario Básico Mensual. Esto con el objetivo de crear un marco de ingresos más justo y que permita ser más incluyente de aquellos grupos que por sus características económicas son vulnerables. En ese marco aparecen dos remuneraciones ‘símbolos’ el décimo tercer sueldoⁱ y el décimo cuarto sueldoⁱⁱ.

El Décimo Tercer Sueldo o Bono Navideño es un beneficio que reciben los trabajadores en relación de dependencia y corresponde a la doceava parte de las remuneraciones (sueldo + sobretiempos + comisiones + otras remuneraciones accesorias permanentes) recibidas durante un período de un año, el mismo que para efectos de cálculo, corre desde el 01 de diciembre del año anterior y termina el 30 de noviembre del año en curso. En otras palabras, si usted ha trabajado para un mismo patrono durante el intervalo de tiempo mencionado, recibe un sueldo adicional; si no aplica ese caso, recibirá la proporción que le corresponda por el período laborado. El monto equivalente a este ‘décimo’ se debe cancelar al trabajador máximo hasta el 24 de diciembre del año en curso.

El Décimo Cuarto Sueldo o Bono Escolar es un beneficio que reciben los trabajadores en relación de dependencia y corresponde a un salario básico unificado (SBU) independientemente del cargo o nivel de remuneración mensual que reciban dichos trabajadores. Este pago no aplica para los artesanos según disposición expresa del Código de Trabajo en su artículo 115. Esta remuneración se paga dependiendo del tiempo de inicio de la temporada escolar, así:

- Región Costa e Insular, se paga hasta el 15 de marzo del año en curso, pero el período de cálculo es del 1 de Marzo del año anterior al 28 ò 29 de Febrero del año en curso.
- Región Sierra y Oriente, se paga hasta el 15 de agosto del año en curso, pero el período de cálculo es del 1 de Agosto del año anterior al 31 de Julio del año en curso.

2 La oferta de trabajo y las remuneraciones

McConnell, Campbell, Brue, Stanley & Flynn Sean (2009) parten del principio que las personas disponen de una cantidad fija de tiempo la cual debe ser distribuida entre trabajo y ocio, por la primera actividad el individuo recibe una remuneración mientras que la segunda no lo es. La distribución óptima del tiempo depende de: 1) Información psicológica subjetiva sobre sus preferencias de trabajo y ocio e 2) Información objetiva del mercado que se traduce en una “restricción presupuestaria. Para el primer punto depende del grado de utilidad marginal que encuentra el individuo para emplear su tiempo en actividades no

remuneradas (Ej., estudiantes a tiempo completo, amas de casa que prefieren cuidar a sus hijos que estar en una oficina, etc). Adicional a ello se consideran también el ingreso no laboral de la persona como un incentivo para trabajar o no trabajar (Ej., recibir una manutención de los padres, cónyuges, pensiones, herencias, asistencia social, etc.)

El segundo punto implica en cambio la disponibilidad de empleo remunerado que hay en la economía. Un indicador de entrada es el Salario de Mercado o el Salario Mínimo, mientras el monto del mismo sea lo suficientemente atractivo como para poder concentrar tiempo y esfuerzo en la búsqueda del mismo las personas tenderán a preferir el trabajo remunerado. ¿Contra qué lo compara para tomar la decisión cada individuo?. Bueno, uno de los indicadores es compararse con otras amistades, o tomando en cuenta el salario que algún familiar ganaba cuando recién ingresó en el mercado laboral, etc. Cualesquiera de estos serán un motivo para aceptar o no. Adicional a ello se considera también la estructura de costos a las que se enfrentarán para poder mantener su empleo (Ej.: movilización, alimentación, etc.), si al descontar ellos la utilidad percibida es mayor a la valoración del ocio o si esta simplemente es positiva se tendrá los incentivos para trabajar.

Claro está que hay una parte del segmento que en lugar de pensar en un criterio netamente utilitarista también evalúa el sentido de optimización (“preferible tener poco a nada”). Este grupo de personas precisamente es el más propenso a estar permanentemente en búsqueda de trabajo y por tanto viven con una continua restricción de consumo a partir de su salario. McConnell, Campbell, Brue, Stanley & Flynn Sean et al. (2009) esquematizan esta situación con el nombre de “efecto del trabajador añadido” cuya idea fundamental es que ante la pérdida de empleo del principal sostén de la familia (lo cual significa la pérdida de ingreso no laboral de otro miembro de la familia) hay una mayor disposición a aceptar cualquier salario en el mercado de trabajo.

Como puede apreciarse, los determinantes fundamentales de la oferta de trabajo son el esquema de remuneraciones así como las preferencias sobre la asignación del tiempo. Si se deja constante el segundo - pues usualmente las personas suelen aceptar cualquier remuneración por una actividad fija en el sector formal del mercado de trabajo, en especial aquellos que trabajan por primera vez o que tras meses de inactividad se les presenta una oportunidad para volver a trabajar (y no necesariamente en lo que se han especializado) – tendremos que el esquema remunerativo es un incentivo para desear ser parte del sector formal. Esto conlleva que ante una mejora en el paquete de remuneraciones del factor trabajo (elevación del salario básico, componentes no fijos o cambios en la periodicidad de los mismos) existen mayores incentivos para buscar trabajo sin que esto conlleve a un incremento de las plazas disponibles pues del otro lado (la demanda de trabajo), las empresas buscarán optimizar los costos de producción y ante el incremento del costo de la mano de obra se tenderá a sustituir este factor con bienes de capital (haciendo efecto expulsión del recurso humano) o, como muestra Cuatrecasas Arbós, Lluís (2012), con una mejor organización de los “tiempos y movimientos” de un proceso productivo.

3 La propuesta oficial

Sábado 1 de Junio. El Presidente Correa en su enlace respectivo indicó que el proyecto de Ley Orgánica de Relaciones Laborales plantea la mensualización de los 'décimos' que se reciben actualmente para la temporada escolar y la temporada navideña. Esta disposición regiría de forma obligatoria para el Sector Público mientras que para el Sector Privado se plantea que sea opcional. La inyección de liquidez que se estima recibiría la economía ecuatoriana es de no menos de \$ 50.31 millones mensuales según la proyección formulada por el Ministerio de Finanzas, esto en lo que se refiere al Sector Público, donde se daría la obligatoriedad.

Sin embargo, la idea de mensualizar de los décimos no es nueva. En enero de 2010 el entonces Ministro de Relaciones Laborales, Richard Espinoza manifestaba en su comparecencia ante la Comisión de Derechos de los Trabajadores para explicar los argumentos de la elevación salarial de ese año, que se analizaba la mensualización como una "propuesta ventajosa para los trabajadores, puesto que este dinero empezarán a recibir desde el primer mes del año, y no en dos meses diferentes"ⁱⁱⁱ permitiendo así que "quien decida es el trabajador, más no el Estado, más no el empleador". Esta postura se ratifica en los comentarios vertidos por el mismo Presidente al manifestar que la idea de recibir el décimo integro es un "anacronismo (de tener) un sueldo adicional para la Navidad (y otro) sueldo para tener los libros. Ahora tendrá (los décimos, en forma) mensual, lo pone en el banco y ahí ganará los intereses"

Aunque en la actualidad no se perciben estas remuneraciones especiales de manera mensual, para efectos del cálculo del Salario de la Dignidad (SD) se los considera para de la renta permanente mensual de los trabajadores. El SD es una medida contable que determina cuál fue el ingreso total nominal que recibió el trabajador durante un año y si ese ingreso fue suficiente para poder adquirir la Canasta Básica Familiar (CBF), en caso de no ser suficiente se prevé una compensación a partir de la utilidad repartible que generan las empresas. De esta forma los trabajadores que superaron el SD se vuelven financistas de quienes no lo superaron, dado que el marco legal vigente establece que no se pueden distribuir utilidades si es que primero no se cubre la brecha de aquellos con renta menor al SD.

4 ¿"Libertad" o financiamiento?

Aparentemente la idea del gobierno sería simplemente liberar la carga de los fuertes flujos que se pagan por los décimos en el sector público y (voluntariamente) en el sector privado. Adicionalmente de dar la responsabilidad a los trabajadores privados de decidir sobre el ahorro o consumo de esos fondos. Sin embargo, no sólo se anotan esas metas en la propuesta, para Jaime Carrera^{iv} esta propuesta tiene dos razones adicionales^v: 1) la reducción de los crecimientos de ingresos y egresos en la ejecución presupuestaria, y 2) la reducción del superávit de la economía. Para el primer caso se aprecia un incremento anual de 6% versus el 21% en gastos. Para el segundo caso la contracción del superávit está valorada en \$1.300 millones.

Usar el ingreso de los trabajadores como mecanismo de ajuste de la economía no es novedad, entre el año 2009 y el 2011 se implementó la mensualización de los Fondos de Reserva con el mismo recurso de explicación “generar las condiciones para la protección integral de sus habitantes^{vi}”. Cuando se implementó esta política, el país se encontraba con crecimiento promedio negativo de la Reserva Internacional de Libre Disponibilidad durante los primeros siete meses del 2009, pasando de \$ 4,271.62 (Enero-09) a \$ 3,151.78 (Julio-09)^{vii}. Esto quiere decir que se encontraba a la baja el respaldo de las emisiones monetarias en circulación en el país así como los depósitos del sistema financiero público y privado en el Banco Central del Ecuador, todo esto como consecuencia de la caída de los precios de petróleo y la reducción sostenida de las remesas de los emigrantes que se constituían en aquella época en los principales recursos de financiación del gasto público.

Tomando en cuenta que en el período 2008 – 2009 hubo una reducción en el gasto real del consumo de los hogares de -1%^{viii}, el gobierno se enfrentaba a una situación de iliquidez y dado que se habían aplicado mecanismos de renegociación forzada de la Deuda Externa que colocaban al país en una condición poco atractiva para los mercados financieros internacionales, se formuló esta política y de esa manera disponer de los recursos de los trabajadores para recuperar el consumo interno y reactivar la debilitada economía nacional. Durante el año 2010 y 2011, el gasto real del consumo de los hogares creció a tasas del 5.0% y 5.6% que eran relativamente similares al nivel del 2008 (cuando creció el 5.4%)^{ix} y se puede considerar este crecimiento bastante conservador si se toma en cuenta que la mayoría de los afiliados decidió no disponer de sus fondos de reserva de forma mensual. En efecto, Jéssica López (Representante de la Dirección Económica y Financiera del IESS), manifestó que hasta Abril del 2011 el 65% de los asegurados decidió mantener su Fondo de Reserva acumulado^x.

Esto llevaría a concluir que ante la aplicación de una política similar con otro de los componentes salariales especiales que perciben los trabajadores se obtendrían los mismos resultados. Es decir, las personas tenderán a ahorrar por tanto se incrementaría la cantidad de dinero disponible para canalizarlo en préstamos. Sin embargo, no se podría concluir que se logre ese efecto similar pues en el caso de los Fondos de Reserva, estos son una base importante para el cálculo de algunas prestaciones a los afiliados siendo la más importante la que se refiere al Préstamo Quirografario. En efecto, Jéssica López establece que “una de las razones (para no recibir mensualizado el Fondo de Reserva) es que para acceder a un préstamo quirografario, como requisito consta tener fondos de reserva^{xi}”.

Esta conducta particular con respecto a los ‘decimos’ es recogida en dos entrevistas a personas con ingresos correspondientes al salario básico presentadas en la edición del 05 de Junio de Diario “El Comercio”. María Arias y Gabriela Hinojosa prefieren que esos fondos sean entregados de forma acumulados pues caso contrario se convertirían en “dinero de bolsillo” y no se ahorraría nada^{xii}. Esta tendencia de no ahorrar por incapacidad de hacerlos es corroborada por la Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos que elabora el INEC, en la misma se menciona que sólo el 58.8% de los hogares ecuatorianos

tiene capacidad de ahorro, la diferencia (41.1%) por restricciones del ingreso versus sus gastos no puede hacerlo. Por otra parte, las opciones financieras de ahorro de los 'décimos' tampoco generan alternativas de rendimiento atractivas como para evitar el consumo, así por ejemplo, la tasa referencial para una cuenta de ahorro es de 1.41% y en un depósito a plazo fijo (DPF) es de 4.53% en el sistema financiero nacional en base anual. Si esto se compara con la tasa de inflación anual del país (marzo 2012 a marzo 2013) que es de 3.01% se aprecia que apenas los DPF generan una ganancia real para los depositantes (hay un diferencial de 1.52%), el mismo que podría anularse si se toma en cuenta la conducta consumista que podría derivar con la entrega mensual de esos dineros.

Como puede apreciarse, en el caso de la mensualización del fondo de reserva esos valores fueron utilizados por los sectores con menores ingresos para cubrir la restricción de consumo que tenían frente a la canasta básica familiar. Esto lógicamente conlleva a una presión marginal sobre la inflación, como explican Krugman & Wells (2006), al haber más dinero en la economía persiguiendo el mismo nivel de bienes y servicios lo que ocurre es una reordenamiento de los "costos de menú" (entiéndase precios) de la economía, de manera que el incremento nominal del circulante termina siendo anulado por una pérdida del poder adquisitivo expresada en un dólar más barato. Si se revisa el comparativo de los años 2010 y 2011 de la inflación en las 4 principales categorías de bienes que compran los ecuatorianos en la CBF^{xiii} se percibe un pequeño incremento en el nivel de precio de esos artículos, así: 1) Alimentos y Bebidas no Alcohólicas pasó de 5.89% en 2009 a 4.83% y 6.73% en 2010 y 2011, respectivamente, 2) Transporte pasó de 2.14% en 2009 a 1.48% y 2.32% en 2010 y 2011, respectivamente, 3) Alojamiento, agua, gas, electricidad y otros pasó de 2.17% a 2.53% y 2.16% en 2010 y 2011, respectivamente y 4) Prendas de vestir y calzado pasó de 6.08% a 4.38% y 6.45% en 2010 y 2011, respectivamente. Si bien es cierto las variaciones entre año son mínimas no pueden advertirse los mismos efectos en una remuneración que tradicionalmente se emplea en consumo presente o pago de consumos anticipados.

Adicionalmente, el establecimiento de la mensualización del décimo tercer y décimo cuarto sueldo deja abierta la posibilidad para una mayor precarización de los ingresos de los nuevos trabajadores pues los empleadores tendrán el incentivo suficiente para contratar a salarios supuestamente altos pero que realmente obedecen a la fórmula salario básico + 'décimos' mensualizados. En caso de que el gobierno establezca mecanismos para controlar los precios de manera que no se traslade la carga de los trabajadores que si desean recibir esas rentas de forma mensual y generar mayor inflación, se podría generar una presión importante sobre las tasas de interés dado que la estimación contable actual no representa una salida real de dinero y de materializarse todo o parte de la misma, las empresas deberán buscar formas de financiamiento en el sector financiero tradicional. Como esta búsqueda de fondos no obedece a inversiones productivas sino a gasto corriente, los créditos tendrán un costo mayor.

5 Conclusiones

A partir del presente debate se puede establecer las siguientes reflexiones:

- La oferta de trabajo tiene como determinantes de acción la decisión ocio – empleo y el esquema de remuneraciones. Si permanece constante la primera determinantes, los efectos de la conducta de los hogares se ve resumida por los incentivos en el esquema de remuneraciones.
- Una mejora en los esquemas de remuneraciones eleva las preferencias por trabajo, pero no necesariamente mejora el mercado laboral. Ante mayores costos de producción las empresas prefieren hacer “efecto expulsión” (contratar menos, optimizar o despedir) de la mano de obra con lo que las mejoras terminan por beneficiar parcialmente a los trabajadores del sector formal quienes tendrán mayor poder nominal de compra en sus bolsillos.
- Las mejoras en los esquemas remunerativos deben de venir de la mano con mejoras de la productividad, si se incrementa la cantidad nominal de moneda en la economía el efecto de mejores ingresos se anula pues las empresas de alguna forma tienen que hacer frente a un incremento de su gasto real mensual en mano de obra dado que en la actualidad se considera una provisión (medida contable para estimar una futura salida de dinero).
- Trasladar a los trabajadores la responsabilidad de ahorrar o no una remuneración que tradicionalmente se usa para consumo no es una forma de generar mayor competitividad en el segmento de inversiones financieras o no financieras. Cuando se otorgó la mensualización de los Fondos de Reserva, casi la cuarta parte de la masa trabajadora prefirió usar ese dinero en gasto corriente como una alternativa para reducir la brecha de su consumo presente a partir de sus ingresos permanentes. Eso obedece a como se mostró en el documento, la poca cultura de ahorro de las familias que viven expuestas constantemente al consumismo. Este no es un problema de gobierno sino de cultura, he aquí un punto importante a mejorar la educación financiera de los ecuatorianos.
- La medida de mensualizar obedece más a una forma de financiar la baja de la liquidez de la economía ecuatoriana que a mejorar el bienestar de los trabajadores.

Bibliografía

- ⁱ Creado mediante Decreto Legislativo S/N (Registro Oficial # 316, noviembre 26 de 1962)
- ⁱⁱ Creado mediante Ley No. 68-010 (Registro Oficial # 41, octubre 29 de 1968).
- ⁱⁱⁱ Tomado del artículo "Ministro de Relaciones Laborales ratifica propuesta de mensualizar décimos sueldos, recuperado de: http://www.ecuadorinmediato.com/index.php?module=Noticias&func=news_user_view&id=119708&mt=ministro_relaciones_laborales_ratifica_propuesta_mensualizar_decimos_sueldos
- ^{iv} Secretario Ejecutivo del Observatorio de la Política Fiscal
- ^v Tomado del artículo "Mensualización de décimos inyectaría liquidez a economía", recuperado de: <http://www.eluniverso.com/noticias/2013/06/11/nota/1011996/mensualizacion-decimos-inyectaria-liquidez-economia>
- ^{vi} Quinto considerando de la "Ley para el Pago mensual del fondo de reserva y régimen solidario de cesantía por parte del estado", recuperado de: http://asambleanacional.gob.ec/documentos/leyes_aprobadas/ley_fondo_reservas.pdf
- ^{vii} Tomado de las estadísticas de la RILD del Banco Central del Ecuador, recuperado de: <http://www.bce.fin.ec/docs.php?path=/documentos/Estadisticas/SectorMonFin/RILD/RILD.xls>
- ^{viii} Según el Boletín Estadístico Mensual # 1935 del Banco Central del Ecuador, recuperado de: <http://www.bce.fin.ec/docs.php?path=/home1/estadisticas/bolmensual/IEMensual.jsp>
- ^{ix} Ídem
- ^x Tomado del artículo "Fondos de Reserva, una opción para ahorrar", recuperado de: <http://www.hoy.com.ec/noticias-ecuador/fondos-de-reserva-una-opcion-para-ahorrar-472187.html>
- ^{xi} Ídem
- ^{xii} Tomado del artículo "Pocos Ecuatorianos acostumbran ahorrar el dinero de sus décimos", recuperado de: http://www.elcomercio.com/negocios/Decimos-sueldos-salarios-codigo-RelacionesLaborales-ahorro-Ecuador_0_932306833.html
- ^{xiii} La CBF se divide en 12 categorías de bienes y servicios a los cuales se les asignan pesos y ponderaciones que van desde el 25% hasta el 0.9%. Esas tasas representan las proporciones de gasto mensual de las familias ecuatorianas que satisfacen sus necesidades básicas. Las categorías de Alimento, Transporte, Alojamiento y Vestimenta son las que mayor presupuesto familiar ocupan, la proporción de uso es 25.1%, 13.6%, 10.2% y 0.9%, respectivamente.
- Krugman, Paul & Wells, Robin (2006). Macroeconomía: Introducción a la Economía. Editorial Reverté S.A. Barcelona. España.
- McConnell, Campbell, Brue, Stanley & Flynn Sean (2009). Microeconomics, Brief Edition. McGraw-Hill Education
- Cuatrecasas Arbós, Lluís (2012). Organización de la Producción y Dirección de Operaciones: Sistemas actuales de gestión eficiente y competitiva. Ediciones Díaz de Santos, S.A.