

IV.3. LA EVOLUCIÓN DE LOS COSTES LABORALES EN LOS ÚLTIMOS AÑOS EN ESPAÑA

Los costes laborales respondieron con un gran retraso a la situación de crisis económica, tan solo a finales de 2009 empezaron a acomodarse a esa nueva situación, retraso que ha tenido unos elevados costes en términos de crecimiento, empleo y paro. Esta falta de respuesta de los costes laborales respondió a la fuerte rigidez que ha caracterizado al proceso de formación salarial de nuestra economía, lo que se ha intentado corregir en las dos últimas reformas laborales. Los costes laborales siguieron moderándose en 2013, comportamiento que continúa en 2014, de tal forma que en el conjunto del año se espera que se mantengan estancados. El comportamiento de los costes laborales, unido a los avances decrecientes de la productividad del trabajo, está posibilitando que en los últimos años nuestros CLU hayan retrocedido y previsiblemente lo sigan haciendo en 2014, aunque con mucha menos intensidad. Esta ganancia de competitividad respecto a la euro área está compensando, en gran medida, la pérdida de competitividad acumulada en los años previos a la crisis económica desde nuestra entrada en el euro.

IV.3.1. Introducción

En el primer semestre del actual ejercicio, el mercado de trabajo español ha mejorado notablemente respecto a los últimos trimestres de 2013. Esta mejora se ha producido en paralelo con el mayor dinamismo de la actividad económica, que ha sido recogido por la Contabilidad Nacional Trimestral (CNTR). La economía española frenó la destrucción de empleo en el último tramo del pasado ejercicio y en el actual ha iniciado la creación de empleo y la reducción del paro, aunque el descenso de la tasa de paro se está produciendo muy lentamente.

En los últimos años, los costes laborales han continuado el tono de moderación, aunque la acomodación de estos a la situación de crisis económica y de deterioro

del mercado de trabajo se produjo con bastante retraso, como tradicionalmente ha venido ocurriendo en las anteriores fases recesivas de la economía española. Ese retraso en la acomodación ha tenido costes elevados en términos de empleo y paro puesto que el ajuste del mercado de trabajo se ha realizado, principalmente, vía empleo en lugar de costes laborales. En el caso de la primera fase de la actual crisis, sobre todo en los primeros años de las crisis 2008 y 2009, los costes laborales en lugar de moderarse incluso se aceleraron. Esta baja sensibilidad cíclica de nuestros costes laborales a la coyuntura económica es un fiel reflejo de la rigidez del proceso de formación salarial en nuestra economía, véase a este respecto los BIAM anteriores sobre costes laborales, especialmente el de septiembre de 2010.

En 2012 los principales indicadores de costes laborales continuaron el tono de moderación, evolución coherente con la fase de intensificación de la debilidad de la actividad económica que se inició a mediados de 2011 y del deterioro del mercado de trabajo, moderación que se vio impulsada en el tramo final del año 2012 por la exclusión de la paga extra de navidad de los trabajadores del Sector Público. En 2013 ese tono de moderación se mantuvo en la mayoría de los indicadores, pero la destrucción de empleo y el aumento de la tasa de paro continuaron, aunque a un ritmo inferior al del ejercicio anterior. De hecho, en el tramo final del año la destrucción de empleo prácticamente se frenó, igual que el aumento de la tasa de paro.

La aludida rigidez en la formación de precios y salarios en la economía española no se ha conseguido corregir en las múltiples reformas laborales que se han realizado en el mercado laboral español en las últimas décadas. Sin embargo, en las dos últimas, la de junio de 2011 (Real Decreto Ley 7/2011, de 10 de junio, de medidas urgentes para la Reforma de la negociación colectiva) y la de 10 de febrero de 2012 (Real Decreto- Ley 3/2012, de 10

Simultáneamente a la moderación salarial de los últimos años y la que se está produciendo en 2014 se sigue registrando un avance de la productividad aparente del trabajo pero de mucha menor intensidad que en los años anteriores.



de febrero, de medidas urgentes para la reforma laboral) se han realizado intentos para reducir el elevado grado de inercia laboral del proceso de formación salarial en la economía española, sobre todo en la segunda. En la última reforma se han tomado diversas medidas tendentes a mejorar la flexibilidad interna de las empresas y facilitar que la negociación colectiva sea más próxima a la empresa, Transcurrido algo más de dos años de vigencia de esta Reforma existen indicios de que en determinados segmentos del mercado laboral se están moderando los costes laborales. En cualquier caso, una valoración de estas medidas en la actual situación económica resulta extremadamente complicada y difícil de realizar y habrá que esperar a que se consolide la incipiente fase de recuperación para poder observar la respuesta del mercado de trabajo y los salarios al conjunto de medidas contenidas en la última Reforma Laboral.

El actual proceso de negociación colectiva tiene como marco de referencia el Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (AENC) firmado a finales de enero de 2012 por los agentes sociales. En cierta forma, este Acuerdo fue una revisión del pactado el año anterior y, a diferencia de los precedentes, presentó algunas novedades importantes. Para 2012 recomendó una subida salarial del 0.5% como máximo y para 2013 y 2014 del 0.6%. No obstante, cabe recordar que estas tarifas se refieren a los convenios de nueva firma pero no afectan a las revisiones de convenios de años anteriores con efectos económicos en 2013 y 2014, por lo que la tarifa media finalmente pactada en estos años, en principio podría, ser superior a esa tarifa de referencia. Sin embargo, las condiciones del mercado de trabajo y los efectos de la Reforma Laboral de 2012 han hecho que esos límites no hayan sido superados, tanto en la tarifa de los convenios de nueva firma como en la del total de convenios.

Simultáneamente a la moderación salarial de los últimos años y la que se está produciendo en 2014 se sigue registrando un avance de la productividad aparente del

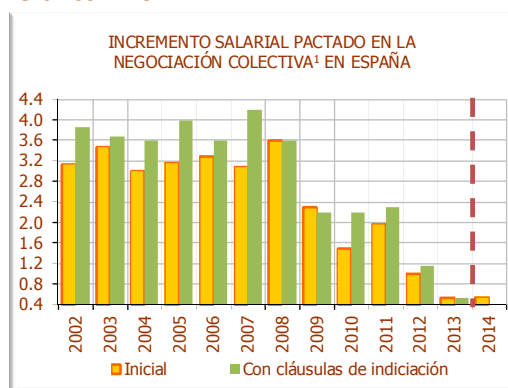
trabajo pero de mucha menor intensidad que en los años anteriores. Ello, conlleva una moderación del Coste Laboral por Unidad de producto (CLU), que en el actual ejercicio podría encadenar ya cinco ejercicios de retrocesos continuados. A su vez, en la euro área, a pesar de la moderación de los últimos años, el CLU sigue creciendo, con excepción de 2010 en el que retrocedieron. Para el actual ejercicio y el próximo se espera que prosiga el tono de moderación salarial que ha imperado en los últimos años, sobre todo teniendo en cuenta la elevada tasa de paro, los efectos de la última Reforma laboral y la actual situación de dialogo y colaboración existente entre los interlocutores sociales.

IV.3.2. Evolución reciente de los indicadores salariales

En el periodo transcurrido de 2014, los indicadores de costes laborales nominales han seguido en términos generales el tono de moderación que ya mostraron en los últimos años y el previsible crecimiento salarial para el conjunto del ejercicio es muy pequeño y próximo al estancamiento salarial.

Según la Estadística de la negociación colectiva, que elabora mensualmente el Ministerio de Empleo y de la Seguridad Social, la tarifa salarial pactada en los convenios colectivos registrados al finalizar el pasado mes de julio fue del 0.55%, similar a la tarifa pactada inicialmente en el pasado ejercicio (0.53%). La baja inflación

Gráfico IV.3.2.1



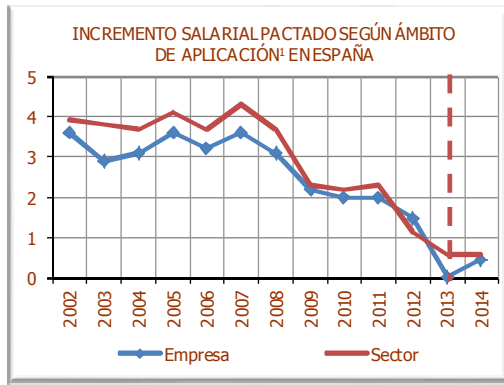
¹ El dato de 2014 se refiere a los siete primeros meses
Fuente: Ministerio de Empleo y S.S.
Fecha: 2 de septiembre de 2014

La última Reforma Laboral permite a la empresa el descuelgue del convenio firmado, en los primeros siete meses del actual ejercicio se han acogido al descuelgue del convenio 1,532 empresas que afectaron a 50.2 mil trabajadores, correspondiendo la mayoría de los descuelgues a convenios de sector.



Desde principios de 2010, la deriva salarial está siendo negativa, lo que resulta coherente con la debilidad de la economía española y la continuación del deterioro del mercado laboral en los últimos años, de tal forma que las tarifas pactadas en convenio no son satisfechas por las empresas.

Gráfico IV.3.2.2



¹ El dato de 2014 se refiere a los siete primeros meses
Fuente: Ministerio de Empleo y S.S.
Fecha: 2 de septiembre de 2014

de 2013 (0.3% a final de año) anuló la entrada en funcionamiento de las cláusulas de salvaguardia para tener en cuenta la desviación de la inflación sobre su previsión, por lo que la tarifa finalmente pactada en el pasado ejercicio ha sido igual a la pactada inicialmente.

La tarifa salarial pactada hasta julio de 2014 es una media de las revisiones

salariales de convenios firmados en años anteriores, aunque con efectos económicos también en 2014, y los de nueva firma registrados en los siete primeros meses del actual ejercicio. Estos últimos tienen todavía una representatividad reducida que apenas alcanza el 20% del total de los trabajadores afectados por convenios en 2014, siendo la tarifa salarial pactada en los mismos del 0.59%, cifra acorde con el límite recomendado en el Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2012-2014 (AENC) que se firmó a finales de enero de 2012. Cabe esperar que, dado el comportamiento de la negociación colectiva en los siete primeros meses del actual ejercicio y lo avanzado del proceso de negociación colectiva, la tarifa salarial pactada a final del actual no diferirá significativamente del 0.6% actual. Además, debe mencionarse que las perspectivas inflacionistas para el actual ejercicio pueden situarse en el entorno del 0.1%, por lo que es poco probable que las cláusulas de salvaguardia entren en vigor

Tabla IV.3.2.1

EVOLUCIÓN DE LOS PRINCIPALES INDICADORES SALARIALES EN ESPAÑA												
Variación interanual en %												
	2012	2013	2012				2013				2014	
			I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II
SALARIOS PACTADOS EN CONVENIO¹	1.2	0.5	2.2	1.7	1.3	1.0	0.6	0.7	0.6	0.5	0.6	0.5
Por sectores económicos												
Industria	1.3	0.5	2.4	1.7	1.4	1.1	0.3	0.5	0.5	0.5	0.6	0.6
Construcción	1.5	0.6	2.6	1.1	1.0	1.0	1.4	0.6	0.6	0.6	1.4	1.3
Servicios	1.1	0.5	1.9	1.4	1.2	1.0	0.6	0.7	0.6	0.5	0.5	0.5
Por ámbito de aplicación												
Empresa	1.5	0.1	2.0	1.8	1.6	1.2	1.0	0.7	0.5	0.0	0.8	0.6
Sector	1.1	0.6	2.2	1.7	1.3	1.0	0.5	0.7	0.6	0.6	0.5	0.5
COSTE LABORAL POR PERSONA	-0.6	0.2	1.1	-0.3	-0.1	-3.2	-1.4	-0.3	0.2	2.1	-0.2	
Coste salarial	-0.6	0.0	1.2	0.0	0.3	-3.6	-1.8	-0.6	-0.2	2.5	-0.2	
Otros costes laborales	-0.8	0.6	0.9	-1.4	-0.9	-1.8	-0.3	0.4	1.4	0.8	-0.4	
Coste salarial por hora	-0.1	0.4	1.5	1.0	0.3	-2.7	1.8	-2.6	0.1	2.2	-1.8	
Deriva salarial²	-1.1	-0.9	-0.9	-1.2	-1.1	-1.0	-1.1	-0.9	-0.7	-0.8	-0.6	
REMUNERACIÓN POR ASALARIADO³	0.2	0.7	1.7	0.8	0.7	-2.4	-0.5	-0.1	0.5	2.7	-0.1	0.3
Industria	2.3	1.3	2.9	2.7	2.2	1.5	0.8	1.1	1.9	1.4	1.0	1.4
Construcción	3.0	0.3	3.4	3.5	3.3	1.9	-1.0	1.3	0.2	0.7	0.4	-0.1
Servicios	-0.4	0.7	1.3	0.4	0.3	-3.5	-0.8	-0.2	0.4	3.3	0.0	0.2
COSTE LABORAL UNITARIO GLOBAL	-3.0	-1.6	-1.4	-2.7	-2.4	-5.3	-3.2	-2.5	-1.6	1.2	-0.9	0.0
CLU Manufacturas	-2.9	-3.2	0.4	-2.1	-4.4	-5.1	-2.5	-2.8	-3.1	-4.2	-2.9	-0.2

(1) Incluye revisión salarial por cláusulas de salvaguardia en los datos anuales.

(2) Coste salarial menos salarios pactados en convenio.

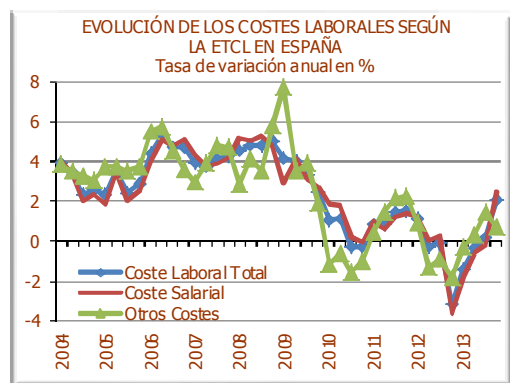
(3) Calculada con empleo equivalente a tiempo completo y datos corregidos de la CNTR.

Fuente: INE & Ministerio de Empleo y S.S.

Fecha: 2 de septiembre de 2014



Gráfico IV.3.2.3



Fuente: INE

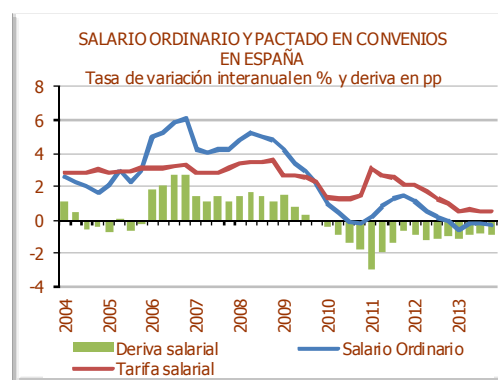
Fecha: 2 de septiembre de 2014

al finalizar el actual ejercicio.

Por grandes sectores de actividad económica se observa que los mayores crecimientos inicialmente pactados hasta julio de 2014 se están produciendo en construcción (1.3%) seguidos de agricultura (0.7), industria (0.6%) y servicios (0.5%). Cabe mencionar que el dato de construcción no es todavía representativo puesto que el proceso de negociación colectiva en este sector lleva un retraso importante, al haberse firmado hasta julio tan sólo 15 convenios colectivos que afectaban a 4,091 trabajadores. Estos crecimientos, a excepción de construcción, suponen que las tarifas salariales pactadas a nivel sectorial no muestran cambios significativos sobre las tarifas inicialmente pactadas en el pasado ejercicio.

Habitualmente en el proceso de negociación colectiva español, en los convenios firmados a nivel de sector se ha pactado un crecimiento salarial más alto que en los firmados a nivel de empresa (véase Gráfico IV.3.2.2), con excepción de 2012 en que la tarifa pactada a nivel de empresa fue superior a la de sector. Hasta julio de 2014 el crecimiento salarial pactado en los convenios de empresa (0.5%) es ligeramente inferior al de los de otro ámbito (0.6%). La última Reforma Laboral permite a la empresa el descuelgue del convenio firmado, en los primeros siete meses del actual ejercicio se han acogido al descuelgue del convenio 1,532 empresas que afectaron a 50.2 mil trabajadores, correspondiendo la mayoría de los descuelgues a convenios de sector.

Gráfico IV.3.2.4



Fuente: INE

Fecha: 2 de septiembre de 2014

De la Encuesta Trimestral de Coste Laboral (ETCL) el último dato disponible es el del primer trimestre del presente ejercicio, el del segundo no se conocerá hasta mediados de septiembre. Estas estimaciones muestran que en el primer trimestre de 2014 se produjo una fuerte moderación de los costes laborales que llevó su tasa anual a una caída del 0.2%, frente a un aumento del 2.1% del último trimestre de 2013. No obstante, este dato del primer trimestre y el del cuarto trimestre de 2013 pueden estar distorsionados, por la recuperación de la paga extra de Navidad para los trabajadores del Sector Público.

A la caída del coste laboral total en el primer trimestre de 2014 contribuyó tanto el coste salarial como el no salarial (otros costes laborales no salariales). Así, el coste salarial retrocedió un 0.2% interanual en ese trimestre, frente a un avance del 2.5% del trimestre anterior, lo que respondió al aludido efecto paga extra de los funcionarios. Los costes no salariales (que incluye como partida más importante las cotizaciones obligatorias a la Seguridad Social además de los pagos por desempleo, incapacidad temporal, indemnizaciones por despido, etc.) anotaron una caída anual del 0.4% en el trimestre, frente a un avance del 0.8% del cuarto trimestre de 2013, caída que responde a una reducción de los costes de despido, resultado del abaratamiento del coste de despido que se contemplaba en la última Reforma Laboral.

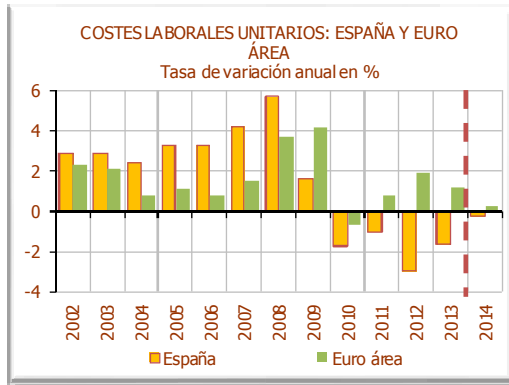
Al comparar las tarifas salariales que se pactan en los convenios colectivos con los

La ralentización de la caída del CLU en el pasado ejercicio respondió tanto a la moderación de la productividad, derivada del intenso ajuste del empleo, como a la aceleración de la remuneración por asalariado debido, principalmente, a la recuperación de la paga extra de Navidad de los trabajadores del Sector Público.



La tarifa salarial media pactada se espera que no supere a final del actual ejercicio el límite del 0.6%, a ello también contribuirá la progresiva implantación de la Reforma Laboral.

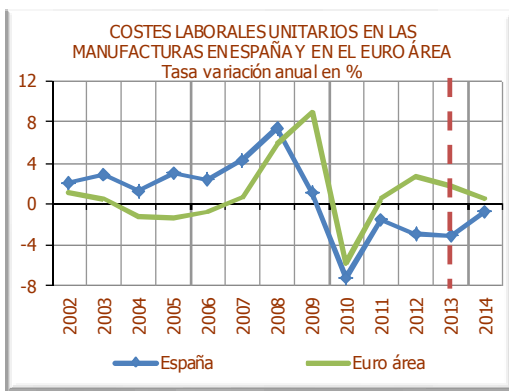
Gráfico IV.3.2.5



Fuente: INE, EUROSTAT & BIAM (UC3M)

Fecha: 2 de septiembre de 2014

Gráfico IV.3.2.6



Fuente: INE, EUROSTAT & BIAM (UC3M)

Fecha: 2 de septiembre de 2014

salarios realmente percibidos por los trabajadores, en particular el salario ordinario (que no tiene en cuenta atrasos salariales y otros pagos extraordinarios), se obtiene una aproximación a lo que se conoce como deriva o deslizamiento salarial. Desde principios de 2010, la deriva salarial está siendo negativa, lo que resulta coherente con la debilidad de la economía española y la continuación del deterioro del mercado laboral en los últimos años, de tal forma que las tarifas pactadas en convenio no son satisfechas por las empresas. En el primer trimestre de 2014 esa deriva salarial ha continuado siendo negativa (véase Gráfico IV.3.2.4), de -0.6 pp, aunque menos negativa que en los trimestres anteriores.

La remuneración por asalariado que se obtiene de la Contabilidad Nacional Trimestral es uno de los indicadores salariales con mayor grado de cobertura. En el segundo trimestre de 2014 anotó una

tasa de variación interanual del 0.3%, frente al retroceso del 0.1% del primer trimestre, y en el conjunto del primer semestre ha mostrado un avance interanual del 0.1%, frente al aumento del 0.7% de 2013, si bien el dato de 2013 está sesgado al alza por la recuperación de la paga extra de Navidad de los funcionarios en el cuarto trimestre de ese ejercicio. Cuando se desciende al análisis sectorial, se observa que en el segundo trimestre de 2014 la tasa de variación interanual de la remuneración por asalariado ha mostrado signo positivo en todas las grandes ramas menos en construcción que ha mostrado un retroceso del 0.1%. El mayor avance se ha producido en la industria con una tasa interanual del 1.4%.

Lo realmente importante desde el punto de vista de los costes de producción de las empresas y de la economía en general no debe ser el crecimiento del coste laboral como tal sino el del coste laboral por unidad de producto (CLU), entendido como cociente entre la remuneración por asalariado y la productividad aparente del trabajo. EL CLU es un auténtico indicador de competitividad, por lo que se usa rutinariamente en las comparaciones internacionales de competitividad costes y precios entre países.

En el segundo trimestre de 2014, el CLU de la economía española mostró una tasa interanual nula, frente a la caída del 0.9%, del primer trimestre. Este aumento del ritmo de variación interanual del CLU se ha debido tanto una ligera aceleración de la remuneración por asalariado como a una moderación de la productividad aparente del trabajo.

En el conjunto de 2013 el CLU del total de la economía retrocedió un 1.6%, frente a la caída de mayor intensidad en 2012 (3%). La ralentización de la caída del CLU en el pasado ejercicio respondió tanto a la moderación de la productividad, derivada del intenso ajuste del empleo, como a la aceleración de la remuneración por asalariado debido, principalmente, a la recuperación de la paga extra de Navidad de los trabajadores del Sector Público. Este comportamiento del CLU unido a la moderación del deflactor del PIB sigue



comportando una significativa ganancia de nuestra competitividad y una mejora del excedente empresarial.

Los CLU españoles crecieron por encima de los de la euro área de forma sistemática desde la entrada de España en el euro hasta los primeros años de la actual crisis (véase Gráfico IV.3.2.5). En cambio, a partir 2009 ese comportamiento se ha invertido, los CLU españoles han crecido menos o retrocedido con más intensidad que los de la euro área. Este cambio relativo responde, en gran medida, al anómalo comportamiento anticíclico de la productividad en España, que es contrario al del resto de los países de la euro área. El mayor crecimiento de nuestros CLU en esa etapa conllevó una pérdida de competitividad frente a la euro área en todo ese periodo, si bien esa pérdida ha sido, en gran medida, compensada por las ganancias de competitividad frente a esa área registradas desde 2009. Con independencia de esta mejora reciente de la competitividad, que responde en gran medida a factores coyunturales, la ganancia de competitividad de España frente a esa área sigue siendo un tema de suma importancia, dado el elevado grado de dependencia de nuestras exportaciones respecto a esa zona. De hecho, nuestras exportaciones mostraron un fuerte dinamismo en los años en los que la euro área experimentó un cierto crecimiento, pero tan pronto como ha entrado en recesión nuestras exportaciones lo han acusado con fuerza, situación que se está repitiendo ahora.

IV.3.3. Perspectivas salariales y Consideraciones finales.

La moderación salarial se espera que continúe en el actual ejercicio, con crecimientos muy bajos y próximos al estancamiento salarial. Ello responde fundamentalmente al endurecimiento del mercado de trabajo y a su elevada tasa de paro. Además, el segundo acuerdo para el empleo y la negociación colectiva 2012-2014 (AENC) firmado por los sindicatos y empresarios a principios de 2012 ya tuvo efectos visibles en 2012 y 2013 y está

teniéndolos en 2014. En este contexto, la recomendación de la tarifa salarial pactada para 2014 en el mencionado acuerdo fue del 0.6% y en los siete primeros meses del actual ejercicio ese límite no ha sido sobrepasado.

En los convenios de nueva firma la tarifa pactada tampoco supera esa cota establecida en dicho Acuerdo y, por lo tanto, a medida que en el resto del año este tipo de convenios siga ganando peso en el total no presionará al alza el crecimiento salarial pactado. La tarifa salarial media pactada se espera que no supere a final del actual ejercicio el límite del 0.6%, a ello también contribuirá la progresiva implantación de la Reforma Laboral. Se espera que la deriva Salarial sea negativa de nuevo en el actual ejercicio, es decir, el crecimiento salarial ordinario estimado en la Encuesta Trimestral de Costes Laborales (ETCL) y en la remuneración por asalariado será inferior a la tarifa pactada en convenios, es decir las recomendaciones salariales establecidas en los convenios no podrán ser satisfechas.

Con estas expectativas cabe esperar que tanto la remuneración por asalariado como el coste laboral y salarial de la ETCL sigan mostrando en el actual ejercicio pequeños avances, próximos al estancamiento. Los retrocesos de estos indicadores en 2012 descansaron en el comportamiento del Sector Público y el ligero avance de 2013 respondió a la recuperación de la paga extra de Navidad por los trabajadores de este sector. En el Sector Público los salarios se han congelado en 2014 y previsiblemente sigan en esa situación en 2015, en el sector privado la elevada tasa de paro no propicia aumentos salariales apreciables. En cuanto a los CLU, se espera que sigan retrocediendo en 2014, aunque con mucha menor intensidad que en años anteriores, y podrían situarse cerca del estancamiento, lo que respondería en gran medida a las menores ganancias de productividad como resultado de la ligera creación de empleo, frente a la destrucción de años anteriores.

