

IV.3. EL COMPORTAMIENTO RECIENTE DE LOS COSTES LABORALES

En 2010 los principales indicadores de costes laborales continuaron el tono de moderación que ya mostraron durante gran parte de 2009, comportamiento coherente con la debilidad de la actividad económica y con el deterioro del mercado de trabajo.

Los costes laborales de la economía española continuaron moderándose en 2010, en sintonía con la debilidad económica y la adversa situación del mercado laboral, si bien ese acompasamiento se produjo con bastante retraso. De hecho en el año 2008, en plena fase de crisis económica y financiera, el crecimiento salarial repuntó a un nivel muy elevado y el proceso de moderación se inició entrado 2009, en esos dos años los costes laborales siguieron creciendo por encima de los de la eurozona aunque en 2010 el crecimiento se ha igualado. Este comportamiento de los costes laborales, unido al mayor avance de la productividad en la actual fase cíclica, esta posibilitando que nuestros CLU hayan crecido por debajo de los de la euro zona en 2009 y 2010, frente a diferenciales de crecimiento persistentemente positivos en los años previos a la crisis. Esta evolución reciente de nuestros CLUs comporta una ganancia de competitividad respecto a esa área, lo que ya se ha visto reflejado en el buen comportamiento de nuestra cuota de exportaciones en las importaciones de la euro zona.

IV.3.1. Introducción

En los últimos años, correspondientes al periodo que abarca desde el inicio de la actual crisis económica hasta el primer trimestre de 2011, los costes laborales se han moderado si bien la respuesta a la situación de crisis económica y del mercado de trabajo se ha producido con bastante retraso, como tradicionalmente suele ocurrir en anteriores fases recesivas. 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 BIAM de septiembre de 2010. Tan solo cuando la crisis económica se había llevado por delante más de un millón y medio de empleos, a la altura de mediados de 2009, empezó a hacerse perceptible la moderación de los crecimientos de los costes laborales y el acompasamiento de estos a la nueva situación económica.

En 2010 los principales indicadores de costes laborales continuaron el tono de moderación que ya mostraron durante gran parte de 2009, comportamiento coherente con la debilidad de la actividad económica y

con el deterioro del mercado de trabajo. La falta de sensibilidad cíclica de nuestros salarios se debe, principalmente, al sistema de negociación colectiva que, como es de sobra conocido, presenta determinados problemas entre los que destaca un elevado grado de inercia nominal. Hasta la fecha, las diferentes reformas laborales que han entrado en vigor en el mercado laboral español desde los primeros noventa no han acometido la reforma del sistema de negociación colectiva.

En febrero de 2010 se firmó un nuevo acuerdo entre los agentes sociales, el Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (AENC). A diferencia de los anteriores este nuevo acuerdo presenta algunas novedades importantes. En primer lugar, la vigencia del mismo se estableció para tres años, 2010, 2011 y 2012 mientras que los anteriores tenían vigencia anual. Por otro lado, en la fijación de la tarifa salarial, se prescinde en el periodo de vigencia de la previsión de inflación del Gobierno, que solía ser del 2% (tasa que el Banco Central Europeo considera como de estabilidad de precios) y establece unas bandas salariales para el periodo acordado, hasta el 1% en 2010, entre el 1% y 2% para 2011 y entre el 1,5% y 2,5% para 2012. Además, las cláusulas de garantía salarial se aplicarán al final del periodo de vigencia, a diferencia de los años anteriores que se aplicaban cada año. A reservas de la reforma pendiente de la negociación colectiva, aspecto no contemplado en la última reforma laboral, el acuerdo de febrero de 2010 es un primer paso en la dirección adecuada para limitar el efecto de las cláusulas de salvaguardia sobre los salarios y reducir la inercia salarial.

La moderación salarial que tuvo lugar en 2009 y la de 2010, junto con el fuerte aumento de la productividad que la destrucción de empleo conlleva, está posibilitando una intensa moderación del coste laboral por unidad de producto (CLU) en esta etapa de crisis económica, siendo la primera vez en muchos años en la que nuestros CLUs están creciendo por debajo de los de la eurozona, lo que comporta ciertas ganancias de competitividad en términos de precios y costes. Para el próximo ejercicio se espera que continúe la moderación sala-



rial, sobre todo teniendo en cuenta la previsible continuación de la debilidad del mercado de trabajo, dentro de un tono de mejoría, y el mencionado acuerdo para el empleo y la negociación colectiva, con vigencia para 2010, 2011 y 2012.

IV.3.2. Evolución reciente de los indicadores salariales

La mayoría de los indicadores de los salarios nominales mostraron una intensa moderación a lo largo de 2010, como ya lo hicieron en la mayor parte de 2009, comportamiento congruente con la situación de debilidad económica y el elevado grado de deterioro del mercado laboral. Sin embargo, la respuesta de los salarios a la situación de deterioro económico y de elevada tasa de paro fue bastante tardía ya que iniciaron el ajuste a la nueva coyuntura en el segundo trimestre de 2009, lo que ha conllevado elevados costes en términos de empleo y paro. A continuación se comenta la evolución más reciente de los diferentes indicadores salariales disponibles en la economía española.

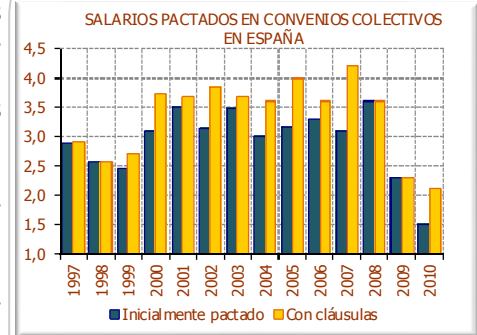
El incremento salarial inicialmente pactado en los *convenios colectivos registrados* al finalizar 2010 fue del 1,5%, ocho décimas de punto porcentual por debajo de la tarifa pactada inicialmente en 2009. No obstante, al incluir las cláusulas de salvaguardia para tener en cuenta la desviación de la inflación sobre su previsión, la tarifa finalmente pactada en ese ejercicio se elevó al 2,1%, aumento que en cualquier caso es algo inferior al de 2009 (2,3%), ejercicio en el que ya no actuaron las cláusulas de revisión salarial, como también ocurrió en 2008. Cabe destacar que aunque el mencionado acuerdo sobre el empleo y la negociación colectiva firmado por los agentes sociales en febrero de 2010 establece que las cláusulas de salvaguardia no actuarán en el periodo de vigencia del mismo (2010, 2011 y 2012), debe recordarse que esa norma se refiere a los convenios de nueva firma pero no a las revisiones salariales de convenios firmados con antelación a la entrada en vigor de dicho pacto.

La moderación inflacionista en la etapa de crisis económica ha posibilitado que las cláusulas de salvaguardia no hayan actuado en 2008 y 2009.

Cabe recordar que la tarifa salarial anterior incluye tanto revisiones salariales de convenios firma-

dos en años anteriores, aunque con efectos económicos también en 2010, como de los de nueva firma (que apenas representan la quinta parte del total de los trabajadores afectados por convenios en 2010), en estos últimos la tarifa salarial pactada fue del 1,2%, cifra que superó ligeramente el límite superior establecido en el mencionado acuerdo de febrero del pasado año. Cabe mencionar que la moderación inflacionista en la etapa de crisis económica ha posibilitado que las cláusulas de salvaguardia no hayan actuado en 2008 y 2009 (véase gráfico IV.3.2.1), habida cuenta de que la inflación a final de esos años fue inferior al crecimiento salarial pactado pero si han actuado en 2010. Cabe señalar que el rebrote inflacionista de 2010 que activó las cláusulas de salvaguardia fue en cierta medida exógeno a la economía española al descansar en el choque petrolífero y de otras materias primas junto con la subida del IVA y del impuesto especial sobre el tabaco.

Gráfico IV.3.2.1

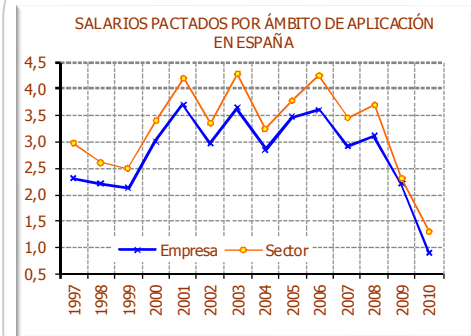


Fuente: MTIN

La respuesta de los salarios a la situación de deterioro económico y de elevada tasa de paro fue bastante tardía ya que iniciaron el ajuste a la nueva coyuntura en el segundo trimestre de 2009

Desde el punto de vista de grandes sectores de actividad económica se observa que los mayores crecimientos inicialmente pactados en 2010 se produjeron en agricultura (1,5%) y construcción (1,5%), seguidos de servicios (1,4%) e industria (1,1%). Estos crecimientos suponen una notable moderación salarial en todos los sectores respecto a los crecimientos salariales pactados en 2009.

Gráfico IV.3.2.2



Fuente: MTIN

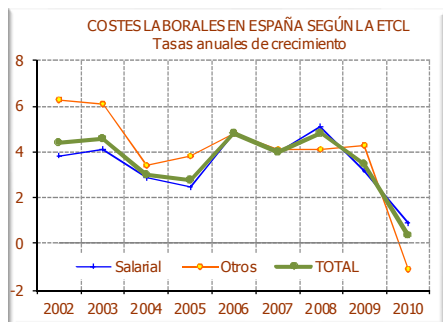
Como viene siendo habitual en el proceso de negociación colectiva español, se sigue apreciando en los convenios firmados a nivel de empresa un crecimiento salarial más bajo que en los firmados a nivel de



otro ámbito (véase gráfico Iv.3.2.2). En concreto, los salarios pactados a nivel de empresa registran en 2010 un crecimiento, una vez incorporadas las cláusulas de salvaguardia del 1,6%, mientras que en los de sector ese aumento fue del 2,1%. Si se tiene en cuenta que los convenios sectoriales inciden tanto en las empresas con pérdidas como en las que se encuentran en buena situación

Cabe mencionar que el incremento salarial pactado del 3,1% no es todavía representativo y posiblemente presenta un sesgo alcista debido a que los convenios de nueva firma son todavía muy pocos y a que según el Ministerio de Trabajo e Inmigración "muchos de los convenios registrados tienen el aumento salarial fijado en función del IPC de diciembre de 2010, que fue del 3%. Sin embargo, hay una elevada cifra de convenios ya firmados cuyo incremento salarial no puede registrarse hasta que no se conozca como los firmantes están interpretando la referencia a la previsión de inflación. Todo ello influye de forma determinante en el valor medio de aumento salarial resultante del 3,1%".

Gráfico IV.3.2.3



Fuente: INE

En el proceso de negociación colectiva español, se sigue apreciando en los convenios firmados a nivel de empresa un crecimiento salarial más bajo que en los firmados a nivel de otro ámbito

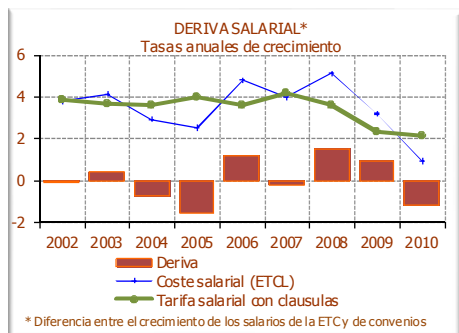
económica, las subidas salariales también se extienden a las empresas con pérdidas que no pueden soportar, por lo que en muchos casos esas subidas a la postre penalizan la creación de empleo.

Los resultados de la *Encuesta Trimestral de Coste Laboral (ETCL)* de 2010 ponen de relieve que en dicho ejercicio los crecimientos salariales también se moderaron, aunque con más intensidad que los de la negociación colectiva que se acaban de comentar (véase cuadro IV.3.3.1). En el conjunto del año, tanto el coste laboral total como el estrictamente salarial, se desaceleraron con intensidad, véase gráfico IV.3.2.3. También se observa en dicho gráfico el mayor crecimiento, casi de forma sistemática, de la partida de los otros costes no salariales respecto a los estrictamente salariales en el periodo previo a la actual crisis económica, aunque en el periodo de crisis evolucionan tanto por encima como por debajo. Cabe recordar que entre estos costes no salariales se incluye como partidas más importantes las cotizaciones obligatorias a la Seguridad Social además de los pagos por desempleo, incapacidad temporal, dietas indemnizaciones por despido, etc.

Para el actual ejercicio se dispone de datos de la negociación colectiva del primer trimestre, aparentemente se aprecia un cierto retraso en el desarrollo de la negociación colectiva puesto que al finalizar dicho trimestre tan solo se habían registrado unos 1500 convenios de los cuales la mayoría correspondieron a revisiones de convenios plurianuales con efectos económicos en 2011, tan solo se han firmado 42 convenios de nueva firma. El número de trabajadores afectados por estos convenios ascendió a 2.780,5 mil trabajadores y el incremento salarial medio pactado fue del 3,1%, 1,6 puntos porcentuales mayor que la tarifa negociada inicialmente en 2010, y 1,1 puntos por encima del límite superior establecido

En el conjunto de 2010, el coste laboral medio por trabajador y mes mostró un ligero avance (0,4%), frente al elevado crecimiento que todavía registró en 2009 (3,5%). El componente estrictamente salarial experimentó en el pasado ejercicio un crecimiento medio anual del 0,9%, unos 2,3 puntos porcentuales por debajo del año anterior. Por su parte, la partida de otros costes laborales no salariales, registró una caída del 1,1%, frente al aumento del 4,3% de 2009, esta fuerte moderación res-

Gráfico IV.3.2.4



Fuente: INE & MTIN

en el mencionado Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva. En cambio, en los convenios de nueva firma, que todavía tienen baja representatividad, al afectar tan solo a 26 mil trabajadores, la tarifa salarial pactada ha sido del 1,7%, cifra que entra dentro del intervalo del aludido pacto, aunque en la parte superior del mismo.

El componente estrictamente salarial experimentó en el pasado ejercicio un crecimiento medio anual del 0,9%, unos 2,3 puntos porcentuales por debajo del año anterior.



pondió, en gran medida, a que los costes de despido, incluidos en la partida otros costes laborales de la ETC, tras el fuerte repunte registrado en 2009, tuvieron una incidencia notablemente inferior en 2010 (véase cuadro IV.3.3.1 y gráfico IV.3.2.3).

Si se observa el perfil trimestral del coste laboral en 2010 se deduce que acusó con más fuerza la moderación en el segundo semestre, lo que le llevó a registrar tasas interanuales negativas en ese periodo (0,3%). Esta intensificación de la moderación del coste laboral respondió a varios factores entre los que cabe mencionar junto al aludido menor efecto de los costes de despido, el recorte del sueldo de los funcionarios y la plena entrada en vigor del Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva pactado a finales de febrero de ese año.

Al comparar los salarios pactados en convenio, incluidas las cláusulas de salvaguardia, con los salarios efectivamente percibidos por los trabajadores estimados en la ETCL, se puede obtener una aproximación a lo que se conoce como *deriva o deslizamiento salarial*, esta partida incluye complementos salariales tales como promociones, antigüedad, etc. En 2010, a diferencia de 2009 y de 2008, la deriva salarial fue negativa (1,2 pp), véase cuadro IV.3.3.1 y gráfico IV.3.2.4, lo que resulta congruente con la situación de crisis económica y de endurecimiento del mercado laboral y en línea con la esperada evolución procíclica de esta variable.

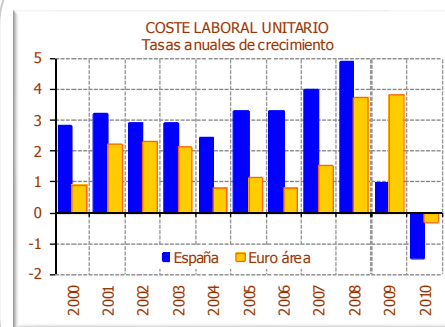
Por lo que respecta a *la remuneración por asalariado*, este indicador del coste laboral inició la desaceleración en el segundo trimestre de 2009, como el resto de los indicadores salariales, y en el conjunto de ese ejercicio mostró un crecimiento medio anual del 4,1%, tras el fuerte repunte del año anterior (6,4%), véase cuadro IV.3.3.1. El elevado crecimiento de 2008 supuso a su vez una aceleración respecto al dato de 2007, lo que resultó sorprendente y contradictorio al producirse en plena crisis económica. En 2010 el crecimiento de este indicador salarial intensificó la moderación, al igual que el resto de los indicadores salariales, al registrar una tasa de variación interanual del 0,7%, lo que representó una fuerte desaceleración respecto al año anterior. Analizando el comportamiento a lo largo del año se aprecia que en el

segundo semestre se intensificó la moderación alcanzando tasas anuales negativas en los dos trimestres de la segunda parte del año, como en el caso de la ETCL.

Cuando se desciende al análisis sectorial se observa que la moderación de la remuneración por asalariado de 2010 afectó a todos los sectores no agrarios, como ya ocurrió en 2009. El sector que anotó una desaceleración más intensa fue el de la construcción, seguido del de servicios que fue el único que experimentó tasas negativas en el segundo semestre del ejercicio, como resultado del recorte del sueldo de los funcionarios. Por su parte, el sector agrícola elevó su crecimiento medio anual en 2010, hasta el 3%, desde el 1,8% del año anterior.

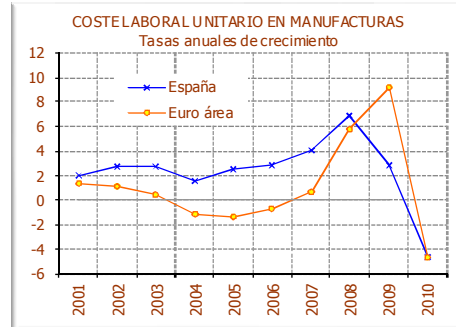
Desde la vertiente de la empresa, es decir, desde el lado de los costes de producción, cabe recordar que lo importante no es el crecimiento del coste laboral en sí mismo, tal y como se acaba de comentar, sino que lo realmente relevante es que dichos aumentos del coste laboral vengán justificados por la productividad. La conjunción de esas dos variables, los costes labores y la productividad, se realiza a través del indicador del coste laboral por unidad de producto (CLU). Huelga recordar la importancia que en el análisis de la evolución del CLU tiene como indicador de costes de producción de la empresa y de su competitividad además de su gran utili-

Gráfico IV.3.2.5



Fuente: INE & Eurostat

Gráfico IV.3.2.6



Fuente: INE & Eurostat

La deriva salarial fue negativa (1,2 pp), véase cuadro IV.3.3.1 y gráfico IV.3.2.4, lo que resulta congruente con la situación de crisis económica y de endurecimiento del mercado laboral.



dad en las comparaciones internacionales de competitividad costes y precios.

A resultas de la evolución de la remuneración por asalariado que se acaba de comentar y de la productividad, el CLU del total de la economía continuó en 2010 la senda de moderación que había iniciado en 2009, al experimentar un retroceso del 1,5%, frente al avance del 1% del año anterior; también en la eurozona el CLU retrocedió en 2010 pero de forma menos acusada que en España. La mejora del CLU en 2009 en nuestra economía descansó tanto en la evolución de la remuneración por asalariado como en el fuerte aumento de la productividad derivado del fuerte ajuste del empleo, en cambio en 2010 descansó, principalmente, en la remuneración por asalariado. Por otro lado, los CLU reales, obtenidos de deflactar los CLU nominales por el deflactor del PIB, mostraron en 2010 un fuerte retroceso interanual, del 2,4%, frente al ligero avance (0,4%) de 2009. Es obvio que esta evolución del CLU real comporta una mejora del excedente empresarial, lo que previsiblemente puede estar sentando las bases para que se produzca la recuperación de la inversión y del empleo.

Tradicionalmente los CLU españoles han crecido por encima de los correspondientes a la euro zona (véase gráfico IV.3.2.5), pero en 2009 y 2010 nuestros CLU crecieron por debajo de los de esa zona, debido en gran medida al anómalo comportamiento anticíclico de la productividad en España. Este comportamiento de diferencial de nuestros CLUs comporta una pérdida de competitividad frente a esa zona que es un proceso acumulativo y que ha sido compensado muy parcialmente en estos dos últimos años de crisis económica. Con independencia de esta mejora de la competitividad, que responde a factores coyunturales, la pérdida de competitividad de costes que reflejan los CLU de la economía española respecto a esa zona constituye uno de los principales problemas que tiene planteados nuestra economía puesto que allí se dirigen más de las dos terceras partes de nuestras exportaciones.

IV.3.3. Perspectivas salariales y Consideraciones finales

Las actuales condiciones del mercado de trabajo y de la situación económica general unido a la congelación del sueldo de los

funcionarios y el Acuerdo firmado entre los agentes sociales a finales de febrero de 2010 auguran que con independencia de algunos convenios firmados antes de 2010 y con efectos económicos plurianuales se espera que muchas demandas salariales no puedan ser satisfechas y se produzca un cierto tono de contención salarial. En este contexto, se espera que la tarifa salarial quede al final de 2011 ligeramente por encima del 2% pero que no supere el 2,5%.

A pesar de esas previsibles tarifas pactadas en convenios, cabe esperar en base a las consideraciones anteriores, que los crecimientos tanto de la remuneración por asalariado como el coste laboral y salarial de la ETCL se sitúen claramente por debajo de las tarifas pactadas. Nuestra previsión para el crecimiento del coste laboral por trabajador así como para la remuneración por asalariado para 2011 es en torno al 1% y para 2012 alrededor del 1,5%. En cuanto a los CLU, tras el retroceso de 2010, se espera un ligero avance (0,3%) en 2011 y mayor (1,5%) en 2012.

En la actual coyuntura de la economía española, con el sector de la construcción sometido todavía a un fuerte ajuste, tan solo el turismo podría ser uno de los pilares que ayude a superar la crisis, pero a todas luces resulta insuficiente. En este contexto, la mejora de la competitividad sería sin duda uno de los mejores resortes para potenciar nuestras ventas al exterior y lograr un crecimiento sostenido de nuestra economía. En la crisis de los primeros noventa y en las anteriores, una medida utilizada por la economía española, entre otras, para superar esas situaciones era impulsar las exportaciones y restaurar la pérdida de competitividad acudiendo a las devaluaciones competitivas. En la situación actual de la economía española eso ya no es posible, al pertenecer España a una zona monetaria única y no poder utilizar el tipo de cambio como instrumento de política económica. Por ello, la mejora de la competitividad frente a la eurozona pasa ahora porque nuestros costes laborales unitarios y precios crezcan por debajo de los de esa zona, más allá de mejoras coyunturales, y por otros factores que impulsen nuestras exportaciones tales como el aumento de la capacidad de innovación y la apertura nuevos mercados.

En el ámbito del mercado laboral, además de desarrollar la reforma laboral que está

El CLU del total de la economía continuó en 2010 la senda de moderación que había iniciado en 2009, al experimentar un retroceso del 1,5%, frente al avance del 1% del año anterior; también en la eurozona el CLU retrocedió en 2010 pero de forma menos acusada que en España.



ya en marcha, se debería complementar con la reforma de la parcela de la formación salarial, aspecto que no se ha modificado en las múltiples reformas del mercado laboral que se han acometido desde mediados de los ochenta. Esta reforma debería dotar a la formación salarial de un mayor grado de flexibilidad procurando que el crecimiento de los costes laborales se ajustase al de la productividad y/o situación de la empresa y a la coyuntura del mercado

laboral, con ello los ajustes en el mercado laboral no descansarían, como hasta ahora, en cantidades (empleo) sino también en precios (salarios). No obstante, esa implementación de la acomodación de los crecimientos salariales a la productividad en lugar de la tasa de inflación no parece ser fácil, pero es un tema que está sobre la mesa y al que habrá que buscarle algún tipo de solución.

Nuestra previsión para el crecimiento del coste laboral por trabajador así como para la remuneración por asalariado para 2011 es en torno al 1% y para 2012 alrededor del 1,5%.

Cuadro IV.3.3.1

INDICADORES DE SALARIOS EN LA ECONOMÍA ESPAÑOLA										
Tasas anuales de crecimiento										
	2008	2009	2010 ²	2009		2010				2011
				III	IV	I	II	III	IV	I
Salarios pactados en convenios¹	3,6	2,3	2,1	2,6	2,3	1,4	1,3	1,3	1,5	3,1
Por sectores de actividad										
Industria	3,4	2,3	1,0	2,5	2,3	1,2	1,0	1,0	1,1	3,3
Construcción	3,6	3,5	1,4	3,6	3,5	0,9	1,8	1,5	1,5	1,8
Servicios	3,7	2,2	1,4	2,5	2,2	1,5	1,4	1,4	1,4	3,1
Por ámbito de aplicación										
Empresa	177,5	184,0	188,0	2,4	2,2	1,0	0,9	0,9	1,2	1,9
Sector	0,0	0,0	0,0	2,7	2,3	1,4	1,3	1,3	1,5	3,2
Costo laboral por persona	4,8	3,5	0,4	3,4	2,5	1,0	1,2	-0,3	-0,3	-
Coste salarial	5,1	3,2	0,9	3,1	2,7	1,9	1,8	0,1	0,0	-
Otros costes laborales	4,1	4,3	-1,1	3,9	1,9	-1,1	-0,6	-1,5	-1,0	-
Por hora	4,6	5,6	0,6	4,2	5,1	2,1	0,8	-1,4	1,1	-
Deriva salarial	1,5	0,9	-1,2	0,5	0,4	0,5	0,5	-1,2	-1,2	-
Remuneración por asalariado³	6,4	4,1	0,7	3,9	3,2	1,7	1,5	-0,1	-0,4	-
Industria	5,5	2,6	1,6	2,4	1,7	1,5	1,8	1,6	1,7	-
Construcción	11,3	9,9	2,1	10,3	8,1	3,3	3,0	1,2	0,8	-
Servicios	5,7	3,7	0,5	3,5	2,8	1,7	1,4	-0,4	-0,7	-
Coste laboral unitario global²	4,9	1,0	-1,5	0,3	0,0	-0,9	-0,9	-1,9	-2,3	-
Manufacturas	6,9	2,8	-4,6	1,7	0,4	-5,7	-6,0	-4,1	-2,4	-

(1) Incluye revisión salarial por cláusulas de salvaguarda 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.

Fuentes: INE y MTIN

