

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

*Los costes laborales reaccionaron con bastante retraso a la situación de crisis económica, tan sólo en el tramo final de 2009 empezaron a reaccionar. Esta respuesta tardía tuvo efectos muy negativos sobre el empleo. En 2012 los costes laborales disminuyeron y en 2013 se estancaron. Los costes laborales seguirán moderándose en el actual ejercicio, en paralelo con la todavía débil demanda interna y la elevada tasa de paro. El comportamiento de los costes laborales, unido a los grandes avances de la productividad del trabajo, ha posibilitado que nuestros CLU siguieran retrocediendo en 2013 y muy probablemente lo sigan haciendo en 2014, aunque de forma menos acusada que en los años anteriores, frente al avance en la Euro Área. Esta ganancia de competitividad respecto a ese área es uno de los principales factores para superar la crisis, lo que se está reflejando en el dinamismo de nuestras exportaciones.*

#### IV.3.1. Introducción

El mercado de trabajo español mejoró en la segunda mitad de 2013 y en el tramo final del ejercicio, prácticamente, frenó la destrucción de empleo. No obstante la tasa de paro al final de año se mantuvo en el 26% de la población activa, la más alta de la Euro Área después de la de Grecia. En este contexto, los costes laborales continuaron la moderación que iniciaron en 2009 y, prácticamente, se estancaron en el pasado ejercicio. Como es de sobra conocido, la acomodación de los costes laborales españoles a la situación de crisis económica y de deterioro del mercado de trabajo se produjo tardíamente, como también ocurrió en las anteriores fases recesivas de la economía española. Por ello, el ajuste del mercado de trabajo en estas fases se ha hecho habitualmente, principalmente, vía empleo en lugar de costes laborales, sobre todo en los primeros años de las crisis. Esta baja sensibilidad cíclica de nuestros costes laborales a la coyuntura económica ha sido un fiel reflejo de la rigidez del proceso de formación salarial en nuestra

economía, véase los BIAM anteriores sobre costes laborales.

En 2013, los principales indicadores de costes laborales continuaron la moderación que ya habían mostrado en 2012 y en los dos años anteriores, evolución coherente con el deterioro del mercado de trabajo y la elevada tasa de paro. Este proceso de moderación se vio aparentemente interrumpido en el tramo final del año, por la recuperación de la paga extra de navidad de los trabajadores del sector público, que había sido suprimida el año anterior. Para el actual ejercicio, solo se conocen datos de la negociación colectiva del primer bimestre y estos apuntan a una tarifa salarial similar a la del pasado ejercicio (0.6%), aunque se debe tener en cuenta la todavía baja representatividad de estas cifras y que en los últimos años la tarifa salarial ha dejado de ser un referente firme en la formación salarial. De hecho, en los últimos años los salarios realmente percibidos por los trabajadores han mostrado crecimientos significativamente inferiores a las tarifas salariales pactadas en la Negociación Colectiva.

La formación salarial en la economía española se ha caracterizado por mostrar un elevado grado de inercia nominal y ello no se ha conseguido corregir en los intentos de las múltiples reformas laborales que se han realizado en el mercado laboral español en las dos 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 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, sobre todo en la segunda. En esta última reforma se tomaron diversas medidas tendentes a mejorar la flexibilidad interna de las empresas y facilitar que la negociación colectiva esté más próxima a la empresa. Transcurrido ya dos años de vigencia de

*Transcurrido ya dos años de vigencia de esta reforma existen evidencias de que en determinados segmentos del mercado laboral los efectos de la reforma se han dejado notar en la moderación de los costes.*



esta reforma existen evidencias de que en determinados segmentos del mercado laboral los efectos de la reforma se han dejado notar en la moderación de los costes. En cualquier caso, una valoración de estas medidas en la actual situación económica resulta extremadamente complicada y muy difícil de realizar y habrá que esperar a que se consolide la incipiente recuperación económica para poder observar la respuesta del mercado de trabajo y los salarios al conjunto de medidas contenidas en la última Reforma Laboral.

A finales de enero de 2012 se firmó por los agentes sociales un segundo Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (AENC) que, en cierta forma, fue una revisión del que habían pactado el año anterior y que a diferencia de los anteriores presentó algunas novedades importantes. Para 2012 se recomendó una subida salarial del 0.5% 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 tienen que afectar a las revisiones de convenios de años anteriores con efectos económicos en esos ejercicios.

Simultáneamente a la moderación salarial de los últimos años y la que se espera para 2014 se están produciendo fuertes avances de la productividad aparente del trabajo, fruto de la pérdida de empleo, lo que conlleva una intensa moderación del coste laboral por unidad de producto (CLU), que encadena ya cuatro ejercicios de retrocesos. A su vez, en la Euro Área, a pesar de que la moderación de los últimos años, los CLU siguen creciendo, con excepción de 2010 en el que retrocedieron. Para el actual ejercicio y el próximo se espera que prosiga la moderación salarial en la economía española, sobre todo teniendo en cuenta la elevada tasa de paro, el último acuerdo entre patronal y sindicatos, los efectos de la última Reforma laboral, el aumento de los descuelgues y la baja inflación que estará bordeando la deflación en el resto del actual ejercicio.

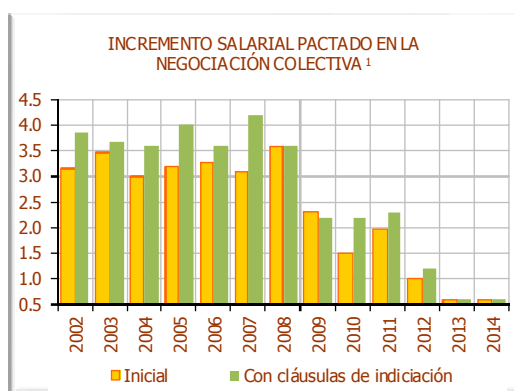
### IV.3.2. Evolución reciente de los indicadores salariales

En el pasado ejercicio, los indicadores de costes laborales nominales (remuneración por asalariado y los costes laborales de la ETCL), prácticamente, mostraron un estancamiento en términos de media anual, frente al ligero retroceso de 2012, en el perfil trimestral esos indicadores muestran un aparente repunte en el cuarto trimestre de 2013, lo que obedeció al efecto invertido del escalón descendente que supuso la supresión en dicho año de la paga extra de Navidad y la recuperación en 2013. Por lo tanto, en el pasado ejercicio continuó la tónica de moderación salarial que venía mostrando desde 2010. La respuesta de los salarios y de los costes laborales en general a la situación de deterioro económico y de elevada tasa de paro, provocada por la crisis, fue bastante tardía en la economía española, de hecho el ajuste salarial a la coyuntura recesiva empezó a notarse en la segunda mitad de 2009, retraso que ha conllevado elevados costes en términos de empleo y paro.

La tónica de moderación salarial continúa en 2014, a tenor de los resultados de 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 febrero fue del 0.6%, similar a la inicialmente en el pasado ejercicio. Estos resultados afectan a 1.7 millones de trabajadores que apenas

*Para el actual ejercicio y el próximo se espera que prosiga la moderación salarial en la economía española, sobre todo teniendo en cuenta la elevada tasa de paro, el último acuerdo entre patronal y sindicatos, los efectos de la última Reforma laboral, el aumento de los descuelgues y la baja inflación.*

Gráfico IV.3.2.1



(1) El dato de 2014 se refiere al primer bimestre.  
Fuente: Ministerio de empleo y SS & BIAM(UC3M)  
Fecha: 28 de marzo de 2014



*En el resto del actual ejercicio, la tarifa salarial media pactada no se apartará de manera significativa del 0,6% de febrero, a ello contribuirán el elevado desequilibrio del mercado de trabajo y las perspectivas de baja inflación que se esperan para el resto del actual ejercicio.*

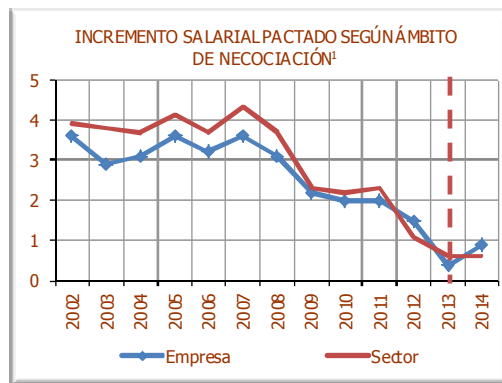
supone el 29% del total de trabajadores que pactaron sus salarios en negociación colectiva en 2013. La mayoría de los convenios firmados en el primer bimestre corresponden a revisiones salariales de convenios pactados en años anteriores pero con efectos económicos en 2014, de nueva firma tan solo se firmaron 26 convenios que afectaron a 29.8 mil trabajadores. Este aumento se sitúa por debajo de la recomendación para el actual ejercicio (0.6%) del II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva a principios de 2012.

La tarifa salarial anterior 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 dos primeros meses del actual ejercicio. Estos tienen todavía una representatividad reducida que apenas alcanza el 1.7% del total de los trabajadores afectados por convenios en 2014 y la tarifa salarial pactada en los mismos es del 0.4%, cifra dos décimas inferior a la recomendación del citado Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva. No obstante, cabe esperar que en el resto del actual ejercicio, la tarifa salarial media pactada no se apartará de manera significativa del 0.6% de febrero, a ello contribuirán el elevado desequilibrio del mercado de trabajo y las perspectivas de baja inflación que se esperan para el resto del actual ejercicio.

Por grandes sectores de actividad económica se observa que los mayores crecimientos inicialmente pactados en las ramas no agrarias hasta febrero de 2014 se están produciendo en construcción (1.5%), dato que todavía tienen una baja representatividad puesto que hasta febrero solo se han registrado dos convenios en este sector, seguida de industria (0.9%) y servicios (0.5%). En cuanto al sector agrario registró un 0.66% de subida salarial.

Habitualmente en el proceso de negociación colectiva español, en los convenios firmados a nivel de sector se ha pactado un crecimiento salarial más alto en los firmados a nivel de empresa (véase gráfico IV.3.2.2). Sin embargo, desde mediados de 2012, el crecimiento

Gráfico IV.3.2.2



(1) El dato de 2014 se refiere al primer bimestre.  
Fuente: Ministerio de empleo y SS & BIAM(UC3M)  
Fecha: 28 de marzo de 2014

salarial pactado en los convenios de empresa supera al de los de otro ámbito, excepto en algunos meses de 2013 que hizo que en el total del año superase la tarifa del sector a la de empresa. En concreto, los salarios pactados a nivel de empresa registran en 2012 un crecimiento del 1.5%, mientras que en los de sector el aumento es del 1.1% pero en 2013 la tarifa de empresa 0.4% fue inferior a la de sector 0.6%: En el primer bimestre de 2014 la tarifa de empresa (0.9%) sigue siendo mayor que la de otro ámbito (0.6%).

La última Reforma Laboral permite a la empresa el descuelgue del convenio firmado y desde principios de 2012 la estadística de Convenios Colectivos registra el número de inaplicaciones de convenios realizadas por las empresas. En 2013 se acogieron al descuelgue 2.512 empresas que afectaron a 159.6 mil trabajadores y en el primer bimestre del actual ejercicio se registraron 534 inaplicaciones de convenios que afectaban a 27.5 mil trabajadores, la mayoría de las inaplicaciones se descolgaron de la cuantía salarial pactada en convenio.

De la Encuesta Trimestral de Coste Laboral (ETCL), el último dato disponible es el del cuarto trimestre de 2012 y el del primer trimestre de 2013 no se conocerá hasta mediados de junio. Estas estimaciones muestran que en el cuarto trimestre de 2013 se produjo un aparente repunte de los costes laborales que llevó su tasa anual al 2.1%, frente a un modesto avance del 0.2% del tercer



trimestre, esta fuerte aceleración del coste laboral por trabajador se debió a un hecho atípico que respondió principalmente a la recuperación de la paga extra de Navidad para todos los trabajadores del sector público en 2013 y la exclusión en 2012. En el conjunto del pasado ejercicio el coste laboral total mostró un ligero avance del 0.2%, frente al retroceso del 0.6% de 2012, caída debida a la mencionada exclusión de la paga extra.

A la subida del coste laboral total en el último trimestre de 2013 contribuyó especialmente el coste salarial, por el aludido efecto paga extra que se ubica en el coste salarial. Así, el coste salarial aumentó un 2.5% en ese trimestre, frente a un retroceso del 0.2% del trimestre anterior, lo que respondió a la aludida recuperación de la paga extra de los funcionarios. Los costes no salariales anotaron una tasa anual del 0.8% en el trimestre, casi la mitad que en el trimestre anterior.

El pasado ejercicio el coste laboral total se cerró con un avance medio anual del 0.2%, frente a un retroceso del 0.6% en 2012 (véase cuadro IV.3.2.1). Se observa

un 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. En estos costes no salariales la partida más importante es la de las cotizaciones obligatorias a la Seguridad Social además de los pagos por desempleo, incapacidad temporal, dietas, indemnizaciones por despido, etc.

Al comparar las tarifas salariales que se pactan en los convenios colectivos con los salarios realmente percibidos por los trabajadores, de los que el salario estimado en la ETCL puede ser un buen indicador, se obtiene una aproximación a lo que se conoce como deriva o deslizamiento salarial. En los tres últimos ejercicios, la deriva salarial está siendo negativa, lo que resulta compatible con la debilidad de la economía española y la continuación de la intensificación del deterioro del mercado laboral en los últimos años. En el último trimestre de 2012 esa deriva salarial (véase gráfico IV.3.2.4) fue anormalmente negativa, por

*En los tres últimos ejercicios, la deriva salarial está siendo negativa, lo que resulta compatible con la debilidad de la economía española y la continuación de la intensificación del deterioro del mercado laboral en los últimos años.*

Tabla IV.3.2.1

EVOLUCIÓN DE LOS PRINCIPALES INDICADORES SALARIALES											
Variación interanual en %											
	2012	2013	2012				2013				2014
			I	II	III	IV	I	II	III	IV	I
<b>SALARIOS PACTADOS EN CONVENIO<sup>1</sup></b>	<b>1.5</b>	<b>0.6</b>	<b>2.2</b>	<b>1.7</b>	<b>1.3</b>	<b>1.0</b>	<b>0.6</b>	<b>0.7</b>	<b>0.6</b>	<b>0.6</b>	<b>0.6</b>
Por sectores económicos											
Industria	1.3	0.5	2.4	1.7	1.4	1.1	0.3	0.5	0.5	0.5	0.9
Construcción	1.1	0.6	2.6	1.1	1.0	1.0	1.4	1.1	0.6	0.6	1.5
Servicios	1.5	0.6	1.9	1.4	1.2	1.0	0.6	0.7	0.6	0.6	0.5
Por ámbito de aplicación											
Empresa	1.5	0.4	2.0	1.8	1.6	1.2	1.0	0.7	0.5	0.4	0.9
Sector	1.1	0.6	2.2	1.7	1.3	1.0	0.5	0.7	0.5	0.6	0.6
<b>COSTE LABORAL POR PERSONA</b>	<b>-0.6</b>	<b>0.2</b>	<b>1.1</b>	<b>-0.3</b>	<b>-0.1</b>	<b>-3.2</b>	<b>-1.4</b>	<b>-0.3</b>	<b>0.2</b>	<b>2.1</b>	
Coste salarial	-0.6	0.0	1.2	0.0	0.3	-3.6	-1.8	-0.6	-0.2	2.5	
Otros costes laborales	-0.8	0.6	0.9	-1.4	-0.9	-1.8	-0.3	0.4	1.4	0.8	
Coste salarial por hora	-0.1	0.5	1.4	0.7	0.0	-2.2	2.1	-2.4	0.5	1.8	
Deriva salarial <sup>2</sup>	-1.6	-0.6	-1.0	-2.0	-1.4	-4.2	-1.9	-0.9	-0.4	1.5	
<b>REMUNERACIÓN POR ASALARIADO<sup>3</sup></b>	<b>0.2</b>	<b>0.7</b>	<b>1.7</b>	<b>0.8</b>	<b>0.7</b>	<b>-2.4</b>	<b>-0.5</b>	<b>-0.1</b>	<b>0.5</b>	<b>2.7</b>	
Industria	2.3	1.3	2.7	2.6	2.2	1.5	0.8	1.1	1.9	1.4	
Construcción	3.0	0.3	3.3	3.6	3.3	1.9	-1.0	1.3	0.2	0.7	
Servicios	-0.4	0.7	1.1	-0.4	0.3	-3.5	-0.8	-0.3	0.4	3.3	
<b>COSTE LABORAL UNITARIO GLOBAL</b>	<b>-3.0</b>	<b>-1.5</b>	<b>-1.4</b>	<b>-2.7</b>	<b>-2.4</b>	<b>-5.3</b>	<b>-3.2</b>	<b>-2.5</b>	<b>-1.6</b>	<b>1.2</b>	
CLU Manufacturas	-2.9	-3.2	2.3	0.6	-1.0	-1.4	-1.0	-1.4	-0.2		

(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.

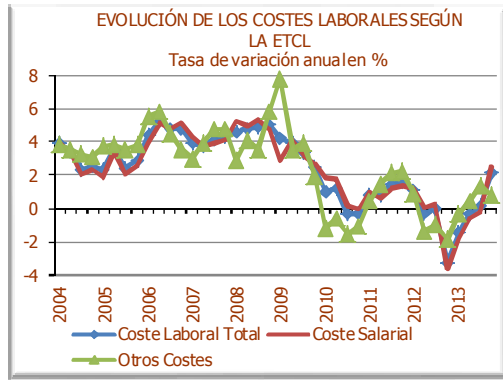
Fuente: Ministerio de empleo y SS & BIAM(UC3M)

Fecha: 28 de marzo de 2014



*La pérdida de competitividad se ha ido recuperando de forma paulatina desde 2009 por el retroceso de nuestro CLU, frente al avance en la UEM.*

Gráfico IV.3.2.3

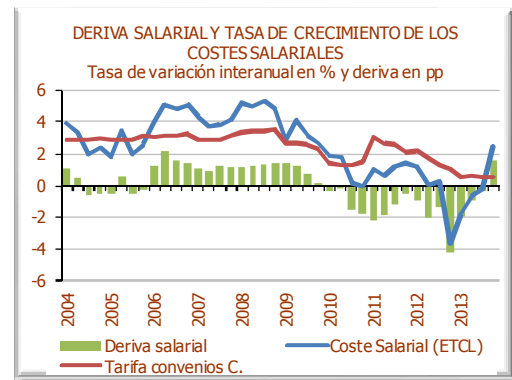


Fuente: INE & BIAM(UC3M)  
Fecha: 28 de marzo de 2014

el aludido efecto de la exclusión de la paga extra, pero un año después en el cuarto trimestre del 2013 se produce el efecto inverso por la recuperación de la paga extra y esa deriva es positiva, aunque de forma espúrea y transitoria en ese trimestre. En los dos primeros años de la actual crisis y en gran parte de los anteriores a la misma, la deriva salarial fue positiva y en aquellos años en los que fue negativa, lo fue en pequeña medida. La remuneración por asalariado que se estima en la Contabilidad Nacional experimentó un fuerte avance interanual (2.7%), 2.2pp más que en el trimestre anterior. Esta fuerte aceleración, respondió a la recuperación en el actual ejercicio de la paga extra de Navidad de los trabajadores del sector público, como pone de relieve el hecho de que es el sector servicios el principal responsable de la aceleración del total de la remuneración por asalariado. Se espera que esta tasa se normalice en el próximo trimestre.

Lo realmente importante para la empresa no debe ser el crecimiento del coste laboral como tal sino el coste laboral por unidad de producto (CLU). Este indicador en el último trimestre de 2013 mostró un avance interanual del 1.2%, frente al retroceso del 1.6% en el trimestre anterior. Este resultado, como otros componente de costes laborales y salariales también está afectado por el aludido efecto paga extra, por lo que probablemente dicha tasa se modere significativamente en el próximo trimestre. El repunte del CLU se ha debido principalmente a la remuneración

Gráfico IV.3.2.4



Fuente: INE, Ministerio de Empleo y SS & BIAM(UC3M)  
Fecha: 28 de marzo de 2014

por asalariado, afectado por el efecto paga extra, pero también ha contribuido la desaceleración del crecimiento de la productividad aparente del trabajo.

El CLU del total de la economía retrocedió en el conjunto de 2013 un 1.5%, frente a la caída mucho más acusada del año anterior (1.4%). La ralentización de la caída del CLU en el pasado ejercicio de nuestra economía se basó tanto en la desaceleración de la productividad como en la aceleración de la remuneración por asalariado. Por otro lado, los CLU reales, obtenidos de deflactar los CLU nominales por el deflactor del PIB, mostraron en 2013 un retroceso anual del 2.1%, 0,9pp menos de caída que en 2012. Es obvio que esta evolución del CLU real sigue comportando una significativa ganancia de nuestra competitividad costes y una mejora del excedente empresarial.

En comparación con los CLU de la Euro Área, los españoles crecieron por encima de los de ese área, casi de forma sistemática desde la entrada de España en el euro hasta dos años después del inicio de la crisis (véase gráfico IV.3.2.5). En cambio, tras la llegada de la actual crisis económica y financiera, especialmente desde 2009, nuestros CLU están creciendo o retrocediendo con más intensidad que los de ese área. Este cambio de comportamiento relativo de nuestros CLU respecto a los de la eurozona 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 y posiblemente también a que la crisis



económica y financiera está revistiendo más intensidad en España que en el conjunto de ese área.

El mayor crecimiento de nuestros CLU respecto a los de la Euro Área, desde el inicio de la entrada en el euro hasta 2008, conllevó un proceso acumulativo de pérdida de competitividad frente a ese área. No obstante, la pérdida de competitividad se ha ido recuperando de forma paulatina desde 2009 por el retroceso de nuestro CLU, frente al avance en la UEM (véase gráfico IV.3.2.5). La caída de nuestro CLU en esa etapa se ha debido tanto a un aumento de la productividad aparente del trabajo, derivado de la intensa destrucción de empleo, como al ajuste de costes laborales que está registrando la economía española desde ese año. El ajuste salarial que se está registrando en los últimos años, ayuda a ganar la competitividad perdida, también se denomina devaluación interna y es la salida a la incapacidad de devaluar en el contexto de pertenencia a la moneda única.

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 ese área es un tema de suma importancia, dado el elevado grado de dependencia de nuestras exportaciones respecto a esa zona. De hecho, nuestras exportaciones han mostrado un fuerte dinamismo en los últimos años en los que la Euro Área mostraba un cierto crecimiento, pero tan pronto como entró en recesión nuestras

exportaciones lo acusaron con fuerza y una vez superada han empezado a mejorar.

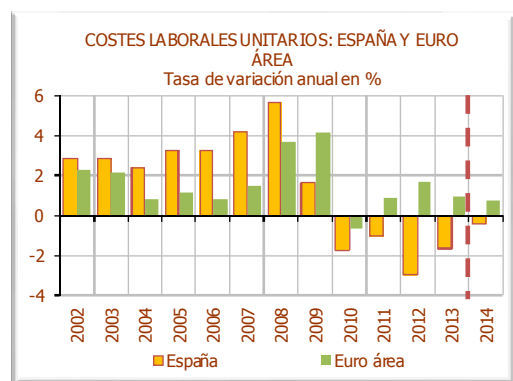
### IV.3.3. Perspectivas salariales y Consideraciones finales

La moderación salarial y de costes laborales se espera que prosiga en 2014, a tenor de la situación del mercado laboral con el elevado desajuste entre oferta y demanda de trabajo, que ha situado la tasa de paro en el 26 %, y aunque puede bajar en torno a un punto 2014, las condiciones del mercado de trabajo seguirán siendo muy difíciles, sobre todo para determinados colectivos muy vulnerables a las condiciones adversas del mercado de trabajo como los jóvenes, los trabajadores con baja cualificación, los parados de larga duración, etc. Esta situación del mercado de trabajo es la principal causa de que los salarios sigan moderándose en el presente ejercicio.

Además el segundo acuerdo para el empleo y la negociación colectiva 2012-2014 (AENC) firmado por los sindicatos y empresarios a principio de 2012 ya tuvo efectos visibles en los dos últimos ejercicios y se espera que continúe teniéndolos en 2014. En este Acuerdo la recomendación de la tarifa salarial pactada para 2014 es del 0.6%, igual que la del pasado ejercicio. Sin embargo, cabe recordar que esa tarifa afecta a los convenios firmados en el actual ejercicio pero no a los firmados en años anteriores y con efectos económicos en el actual, la tarifa salarial media pactada en 2012 superó ampliamente la cota

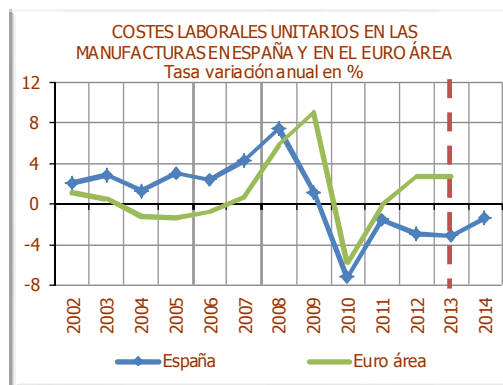
*La tarifa salarial media pactada se espera que se sitúe a final de año ligeramente por debajo del 0,6%, esperándose que la deriva salarial siga siendo negativa de nuevo en el actual ejercicio.*

Gráfico IV.3.2.5



Fuente: INE, EUROSTAT & BIAM(UC3M)  
Fecha: 28 de marzo de 2014

Gráfico IV.3.2.6



Fuente: INE, EUROSTAT & BIAM(UC3M)  
Fecha: 28 de marzo de 2014



recomendada, si bien en los convenios de nueva firma la tarifa pactada estuvo muy próxima a ese tope aunque ligeramente por encima.

En los dos primeros meses del actual ejercicio, la tarifa salarial media pactada en los convenios colectivos es del 0.6% y en los convenios colectivos de nueva firma la tarifa pactada es del 0.4%, por debajo de la recomendación del Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva. La tarifa salarial media pactada se espera que se sitúe a final de año ligeramente por debajo del 0.6%, esperándose que la deriva salarial siga siendo negativa de nuevo en el actual ejercicio, es decir, el crecimiento salarial ordinario estimado en la ETCL, que es la percepción salarial que se lleva el trabajador a su casa, será inferior a la tarifa pactada en convenios.

Otros factores que juegan a favor de la continuación de la moderación salarial es la tendencia creciente al descuelgue del convenio colectivo que se contempla en la Reforma Laboral, la mayoría de las inaplicaciones realizadas hasta la fecha lo son de la tarifa salarial pactada en el

convenio, y las perspectivas de baja inflación en el resto del actual ejercicio que casi bordean la deflación.

Para los trabajadores del sector público en los Presupuestos Generales del Estado para 2014 se les ha vuelto a congelar el sueldo, por lo que ya se conoce a grandes rasgos su previsible comportamiento, será por tanto el sector privado el que marque la pauta salarial en 2014. Dados los condicionantes anteriores, se espera que los salarios en su conjunto se mantengan estancados en 2014 e incluso pueden seguir moderándose, aunque los costes laborales estrictamente no salariales podrían aumentar ligeramente. En cuanto a los CLU, se espera que sigan retrocediendo en 2014, como en los tres años anteriores, pero previsiblemente la caída será mucho menos acusada que en los dos años anteriores; ello responde a que en 2014 se espera que no haya destrucción de empleo, como en los ejercicios anteriores, incluso se prevé un pequeño avance del empleo, por lo que la productividad se desacelerará con fuerza y la remuneración por asalariado estará cercana al estancamiento.

