

IV.3. EL COMPORTAMIENTO RECIENTE DE LOS COSTES LABORALES

Los costes laborales de la economía española han aumentado ligeramente en 2011, si bien su crecimiento en términos generales ha sido moderado, en sintonía con la debilidad económica y la adversa situación del mercado laboral. El indicador salarial con un mayor crecimiento ha sido la tarifa pactada en convenio que ha cerrado el pasado ejercicio en el 2,5%, 1pp más que el año anterior, lo que responde al elevado grado de inercia nominal de los salarios pactados en negociación colectiva. Sin embargo, los salarios estimados en la Encuesta de Costes Laborales del INE y de la remuneración por asalariado han mostrado crecimientos muy moderados, por lo que se ha producido de nuevo un deslizamiento salarial negativo, acorde con la situación de debilidad económica. El comportamiento de los costes laborales, unido al gran avance de la productividad en la actual fase cíclica, está posibilitando que nuestros CLU hayan retrocedido de nuevo en 2011, frente a un previsible avance en la euro área. Esta evolución reciente de nuestros CLUs comporta una nueva ganancia de competitividad respecto a esa área pero, a pesar de la mejora en los últimos años, la pérdida de competitividad acumulada desde la entrada en el euro sigue siendo importante.

IV.3.1. Introducción

La economía española sigue todavía destruyendo empleo con intensidad y aumentado la tasa de paro, tras cuatro años de crisis, y se espera que lo siga haciendo al menos durante 2012. En los últimos años, los costes laborales se han moderado aunque la respuesta a la situación de crisis económica y del deterioro del mercado de trabajo se ha producido con bastante retraso, como tradicionalmente suele ocurrir en anteriores fases recesivas, y el ajuste del mercado de trabajo sigue haciéndose, principalmente, vía cantidades (empleo) en lugar de vía precios (salarios). 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 labo-

rales y el acompañamiento parcial de estos a la nueva situación económica.

En 2011 los principales indicadores de costes laborales siguieron mostrando un crecimiento bajo, comportamiento coherente con la debilidad de la actividad económica y el deterioro del mercado de trabajo, si bien el crecimiento de la mayor parte de estos indicadores superó al de 2010. La intensa destrucción de empleo y la elevada tasa de paro no hacen sino reflejar, además de la debilidad de la actividad económica, la rigidez del mercado de trabajo español y, sobre todo, la falta de la sensibilidad cíclica de nuestros salarios a la situación del mercado de trabajo. Nuestro sistema de negociación colectiva presenta determinados problemas, entre los que destaca un elevado grado de inercia nominal, el cual es uno de los principales problemas que tiene nuestro mercado laboral. Hasta la fecha, las diferentes reformas laborales que han entrado en vigor en el mercado laboral español desde los primeros noventa no han acometido en profundidad la reforma del sistema de negociación colectiva, tan sólo en alguna ocasión se han realizado alguna modificación marginal. No obstante, en el pasado junio, el Gobierno aprobó un Real Decreto Ley 7/2011, de 10 de junio, de medidas urgentes para la Reforma de la negociación colectiva, que posteriormente fue aprobado por el Parlamento. El objetivo principal de este RDL era mejorar las posibilidades de flexibilidad interna de las empresas y facilitar una estructuración de la negociación colectiva más cercana a la empresa.

En concreto, esta norma tiene como principios generales reordenar y agilizar la estructura de la negociación colectiva para dotarla de una mayor flexibilidad y adaptarla a las necesidades de la empresa. A este fin se propone mejorar la posibilidad de flexibilidad interna de las empresas, permitiendo que los convenios de empresa puedan modificar pactos de los convenios de ámbito superior en un gran número de materias, incluida la salarial, si bien esto queda condicionado a que los representantes de trabajadores y empresarios de nivel superior a la empresa no acuerden lo contrario. Por otro lado, se reducen las prórrogas excesivas de los convenios colectivos

La intensa destrucción de empleo y la elevada tasa de paro no hacen sino reflejar, además de la debilidad de la actividad económica, la rigidez del mercado de trabajo español y, sobre todo, la falta de la sensibilidad cíclica de nuestros salarios a la situación del mercado de trabajo.



más allá de la inicialmente pactada, con el fin de atenuar los problemas asociados a la ultraactividad de los convenios y se facilita el descuelgue, especialmente en las pequeñas y medianas empresas.

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. No obstante, a finales de enero los sindicatos y empresarios han llegado a un acuerdo para la Reforma Laboral demandada por el Nuevo Gobierno, han acercado posturas y han pactado una subida para 2012 del 0,5% como máximo y del 0,6% para los dos años siguientes.

La moderación salarial de 2009, 2010 y 2011, junto con el fuerte aumento de la productividad, está posibilitando una acusada moderación del coste laboral por unidad de producto (CLU) en esta etapa de crisis económica, lo que hace que nuestros CLUs estén creciendo por debajo de los de la eurozona y que se estén produciendo ciertas ganancias de competitividad en términos de precios y costes. Para el próximo ejercicio se espera que continúe la moderación salarial, sobre todo teniendo en cuenta la previsible continuación de la debilidad del mercado de trabajo, el mencionado acuerdo entre patronal y sindicatos, los efectos de la Reforma de negociación colectiva a principios del segundo semestre del pasado ejercicio, la previsible moderación de la tasa de inflación para 2012 y las expectativas que está generando la Reforma Laboral que se aprobará en el primer trimestre del actual ejercicio.

IV.3.2. Evolución reciente de los indicadores salariales

La mayoría de los indicadores de los salarios nominales muestra un ligero avance a lo largo de 2011, frente a la moderación de 2010, a pesar de la continuación del deterioro del mercado de trabajo, lo que se explica por la estrecha relación que existe entre la tasa de inflación y la evolución de los costes laborales, si bien los crecimientos se mantienen en niveles bajos. En la actual etapa de crisis económica, la respuesta de los salarios a la situación de deterioro económico y de elevada tasa de paro fue bastante tardía ya que como se ha comentado antes iniciaron el ajuste a la nueva coyuntura a mediados de 2009, retraso 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 2011 ha sido del 2,5%, 1 pp por encima de la tarifa pactada inicialmente en 2010, aunque al incluir las cláusulas de salvaguardia para tener en cuenta la desviación de la inflación sobre su previsión, la

La moderación salarial de 2009, 2010 y 2011, junto con el fuerte aumento de la productividad, está posibilitando una acusada moderación del coste laboral por unidad de producto (CLU) en esta etapa de crisis económica

Gráfico IV.3.2.1

Incrementos Salariales Pactados en Convenios Colectivos

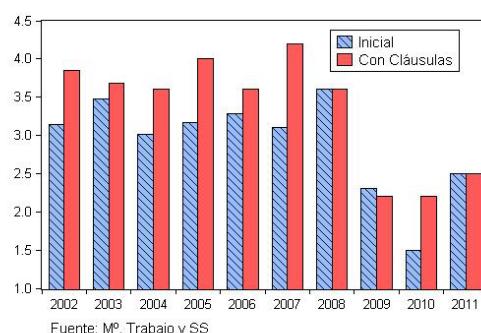
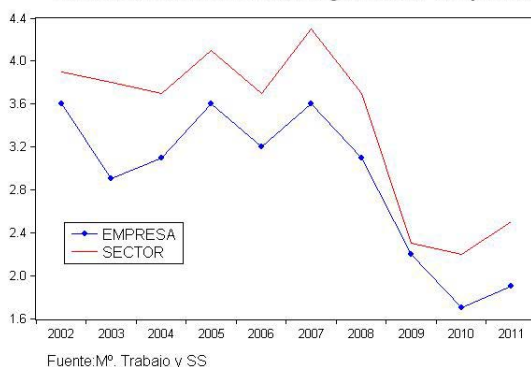


Gráfico IV.3.2.2

Incremento Salarial Pactado según ámbito de aplicación



El incremento salarial inicialmente pactado en los convenios colectivos registrados al finalizar 2011 ha sido del 2,5%, 1 pp por encima de la tarifa pactada inicialmente en 2010

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

tarifa finalmente pactada en ese ejercicio se elevó al 2,2%, mientras que para 2011 esas cláusulas prácticamente no tendrán efecto, habida cuenta de que en ese año las tarifas pactadas en convenio han sido de una magnitud similar a la inflación.

Debe tenerse en mente que la tarifa salarial anterior incluye tanto revisiones salariales de convenios firmados en años anteriores, aunque con efectos económicos también en 2011, como de los de nueva firma. Estos apenas han representado el 20% del total de los trabajadores afectados por convenios en 2011 y la tarifa salarial pactada fue del 1,6%, cifra que se situó en la parte alta del límite establecido en el mencionado acuerdo de febrero de 2010. Cabe mencionar que la moderación inflacionista en la etapa de crisis económica ha posibilitado que las cláusulas de salvaguardia no actuasen en 2008 y 2009 pero el repunte inflacionista de 2010 hizo que la inflación superase ampliamente a la tarifa salarial y activó las cláusulas de salvaguardia en ese año, con un efecto de unos 0,7 pp. Cabe señalar que el rebrote inflacionista de 2010 que activó las cláusulas de salvaguardia para ese ejercicio fue en cierta medida exógeno a la economía española, al descansar en el choque petrolífero y de otras materias primas. Sin embargo, para 2011 no se espera que se activen las cláusulas de salvaguardia puesto que la inflación a final de año (2,4%) ha sido ligeramente inferior a la tarifa pactada (2,5%).

Desde el punto de vista de grandes sectores de actividad económica se observa que los mayores crecimientos inicialmente pactados en 2011 se han producido en Industria (2,7%) y servicios (2,7%), seguidos de agricultura (2,5%) y construcción (1,5%). Estos crecimientos suponen una notable aceleración salarial en todos los sectores respecto a los crecimientos salariales inicialmente pactados en 2010, con excepción de construcción donde la tarifa salarial no varió.

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). En concreto, los salarios pactados a nivel de empresa han registrado en 2011 un crecimiento un 1,6%, mientras que en los de

sector ese aumento fue del 2,5%. 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 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. No obstante, tras el Real Decreto Ley 7/2011, de 10 de junio, se permite a las pequeñas y medianas empresas la posibilidad de descuelgue de un convenio de ámbito superior en materia salarial, incluyendo entre las causas la disminución persistente del nivel de ingresos. Se espera que el reciente acuerdo entre sindicatos y empresarios con un crecimiento máximo de la tarifa del 0,5% para 2012 y del 0,6% de los dos años subsiguientes modere ese crecimiento pero la tarifa real será superior a esa cifra porque existen convenios pluri- anuales firmados con antelación y con efectos para 2012 en los se pactaba una determinada tarifa en función de la inflación.

De la *Encuesta Trimestral de Coste Laboral (ETCL)* se dispone de datos de los tres primeros trimestres de 2011. Estos ponen de relieve que en el conjunto de ese periodo han mostrado un ligero repunte respecto a un año antes (véase cuadro IV.3.2.1). En cambio, el coste estrictamente salarial se desaceleró, véase gráfico IV.3.2.3, por lo que ese ligero repunte de los costes laborales obedece a la evolución de los costes no salariales, principalmente a los pagos por desempleo. 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.

En el conjunto de los tres primeros trimestres de 2011, el coste laboral medio por trabajador y mes mostró un avance del 1%, frente al crecimiento más moderado que registró en 2010 (0,4%), y en los tres primeros trimestre de ese ejercicio (0,6%).



En cambio, el componente estrictamente salarial experimentó en los tres primeros trimestres del pasado ejercicio un crecimiento medio del 0,9%, cuatro décimas menos que en el mismo periodo del año anterior. Por su parte, la partida de otros costes laborales no salariales registró un avance medio del 1,3%, frente a la caída del 1,1% del mismo periodo del año anterior, repunte que respondió principalmente al comportamiento de los costes de despido, como resultado del deterioro del mercado de trabajo en la segunda mitad de 2011 (véase cuadro IV.3.1 y gráfico IV.3.3).

Si se observa el perfil trimestral del coste laboral en 2011 se deduce que el repunte se produjo en el tercer trimestre, lo que le llevó a registrar una tasa interanual en ese trimestre (1,5%), 0,7 pp más que en el trimestre anterior. Esta intensificación del coste laboral respondió a varios factores entre los que cabe mencionar, junto al aludido mayor efecto de los costes de despido, la recuperación en el segundo semestre de 2011 del escalón descendente ocasionado por la rebaja del 5% del sueldo de los funcionarios en el segundo semestre de 2010, y haber congelado estos sueldos en 2011.

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*. En 2011, como en 2010, la deriva salarial fue negativa con 1,3 pp en 2010 y 1,6 pp en 2011, lo que resulta congruente con la debilidad de la economía española y la continuación del deterioro del mercado laboral y en línea con la esperada evolución procíclica de esta variable.

Por lo que respecta a *la remuneración por asalariado* que se obtiene de la Contabilidad Nacional, en el tercer trimestre de 2011 anotó una tasa de variación interanual del 0,6%, tres décimas mayor que la del trimestre anterior, y en el conjunto de los tres primeros trimestres de ese ejercicio mostró un avance medio anual del 0,5%, frente a la estabilización del año anterior, véase cuadro IV.3.2.1. El repunte del tercer trimestre, como en el caso de la ETCL, respondió en parte al aludido efecto escalón del sueldo de los funcionarios y al re-

punte de los pagos por desempleo. Cuando se desciende al análisis sectorial se observa que en el conjunto de los tres primeros meses de 2011 la remuneración por asalariado se moderó en los servicios y en la construcción mientras que se aceleró en agricultura e industria, lo que explica la aceleración de la remuneración por asalariado global.

Desde el lado de los costes de producción de las empresas, cabe recordar que lo realmente importante no es el crecimiento del coste laboral en sí mismo, tal y como se acaba de comentar, sino que este debería estar justificado 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 gran importancia que el CLU tiene en el análisis de la evolución de los costes de producción de la empresa y en las comparaciones internacionales de competitividad costes y precios entre países.

El CLU del total de la economía retrocedió en el conjunto de los tres primeros trimestres de 2011, el 1,8%, frente a la caída de mayor intensidad del año anterior (2,6%), mientras que en la eurozona para 2011 muestra ya un avance, del 0,9%. La mejora del CLU en 2010 de nuestra economía se basó tanto en la evolución de la remuneración por asalariado como en el fuerte aumento de la productividad, derivado del intenso ajuste del empleo; en cambio, en 2011 ha descansado, principalmente, en el avance de la productividad. 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 3%, caída que puede superarse en 2011 (3,2%). 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, con el retardo pertinente la recuperación de la inversión y del empleo.

Tradicionalmente los CLU españoles han crecido por encima de los correspondientes al euro área (véase gráfico IV.3.2.5), pero en 2009, 2010 y 2011 nuestros CLU han crecido por debajo de los de esa área, debido en gran medida al anómalo comportamiento anticíclico de la productividad en España, derivado de la intensa destrucción

En 2011, como en 2010, la deriva salarial fue negativa con 1,3 pp en 2010 y 1,6 pp en 2011, lo que resulta congruente con la debilidad de la economía española y la continuación del deterioro del mercado laboral.

El CLU del total de la economía retrocedió en el conjunto de los tres primeros trimestres de 2011, el 1,8%, frente a la caída de mayor intensidad del año anterior (2,6%), mientras que en la eurozona para 2011 muestra ya un avance, del 0,9%.



Gráfico IV.3.2.3

Evolución de los Costes Laborales según la ETCL (variación anual en %)

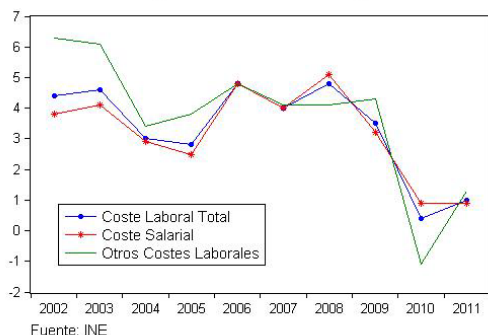


Gráfico IV.3.2.4

Deriva Salarial y Crecimiento de Costes laborales (var. interanual en % y deriva en pp)

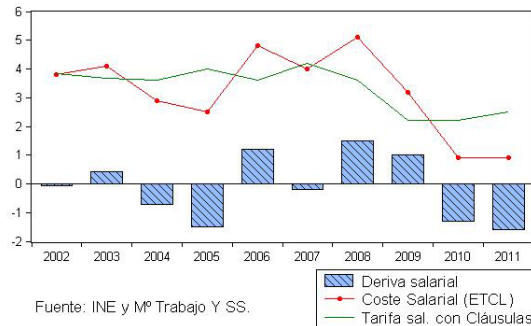


Gráfico IV.3.2.5

Costes Laborales Unitarios (CLU): España y Euro área (Variación anual en %)

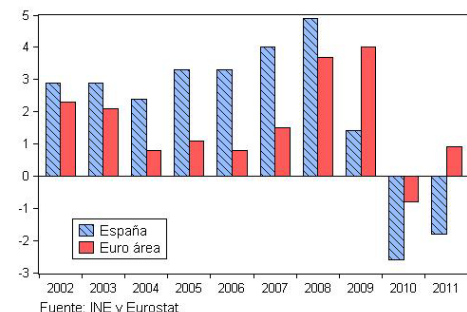
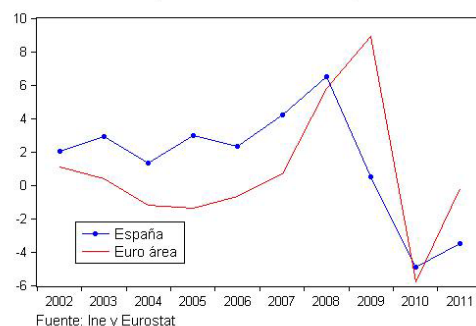


Gráfico IV.3.2.6

Costes laborales Unitarios (CLU) en las manufacturas (variación anual en %)



Cuadro IV.3.2.1

EVOLUCIÓN RECIENTE DE LOS PRINCIPALES INDICADORES SALARIALES									
	Variación anual en %								
	2009	2010	2011(1)	2010		2011			
				III	IV	I	II	III	IV
Salarios pactados en convenio	2,2	2,2	2,5	1,3	1,5	3,1	2,7	2,6	2,5
Por Sectores económicos⁽¹⁾									
- Industria	2,2	2,3	2,7	1,0	1,3	3,3	3,1	3,0	2,7
- Construcción	3,5	1,6	1,5	1,5	1,5	1,8	1,5	1,5	1,5
- Servicios	2,1	2,2	2,7	1,4	1,6	3,1	3,0	2,9	2,7
Por Ámbito de aplicación⁽²⁾									
- Empresa	2,2	1,7	1,9	0,9	1,2	1,9	1,9	1,8	1,9
- Sector	2,3	2,2	2,5	1,3	1,5	3,2	2,8	2,7	2,5
Coste Laboral por persona	3,5	0,4	1,0	-0,3	-0,3	8,0	8,0	1,5	
- Coste salarial	3,2	0,9	0,9	0,1	0,0	1,0	0,6	1,2	
- Otros costes	4,3	-1,1	1,3	-1,5	-1,0	0,4	1,5	2,2	
- Coste salarial por hora	5,3	1,1	2,0	-0,9	1,3	0,2	1,3	4,5	
- Deriva salarial	1,0	-1,3	-1,6						
Remuneración por Asalariado	4,3	0,0	0,5	-0,6	-0,7	0,6	0,3	0,8	
- Industria	2,2	1,8	2,5						
- Construcción	18,8	1,0	1,2						
- Servicios	2,8	-0,1	0,1						
Coste laboral unitario global	1,4	-2,6	-1,8	-2,9	-2,9	-1,8	-1,5	-2,1	
- CLU Manufacturas	0,5	-4,9	-3,5						

(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



del empleo. El mayor crecimiento de nuestros CLU respecto a la euro área, desde el inicio de la entrada en el euro hasta 2008, comporta una pérdida de competitividad frente a esa área acumulada en todo ese periodo, si bien esa pérdida ha sido compensada muy parcialmente en los tres últimos años de crisis económica. Con independencia de esta mejora de la competitividad, que responde a factores coyunturales, la pérdida de competitividad costes que reflejan los CLU de la economía española respecto a esa área desde la entrada en el euro constituye uno de los principales problemas de nuestra economía puesto que allí se dirigen 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 economía en general unido al acuerdo firmado por los sindicatos y empresarios a finales del mes de enero del presente ejercicio auguran contención salarial en 2012 y los dos años siguientes. En este contexto, se espera que la tarifa salarial quede al final de 2012 en el 0,5% y en 2013 y 2014 en el 0,6%, si bien esas cifras pueden ser superadas por la inclusión de convenios firmados con antelación.

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 moderen y se acerquen a esas tarifas e incluso pueden estar por debajo de ellas. En cuanto a los CLU, tras los retrocesos de 2011 y el de 2010 se espera que continúe en 2012 y 2013 aunque con menor intensidad que en los dos años precedentes.

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 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 su-

perar 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 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 ese área, más allá de mejoras coyunturales, y por otros factores que impulsen nuestras exportaciones tales como el aumento de la capacidad de innovación, la apertura nuevos mercados, mejora de la calidad de productos y servicios, etc.

Una forma de ganar competitividad es realizar una reforma laboral, que sea consensuada por los agentes sociales, y que elimine las rigideces del mercado laboral, como la excesiva dualidad, que potencie el trabajo a tiempo parcial y sobre todo que flexibilice la formación salarial, 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).

Las actuales condiciones del mercado de trabajo y de la economía en general unido al acuerdo firmado por los sindicatos y empresarios a finales del mes de enero del presente ejercicio auguran contención salarial en 2012 y los dos años siguientes.

