



Cuadernos de acción sindical

# Coyuntura salarial en España durante la crisis [2008-2011]

noviembre 2011



Edita:  
Confederación Sindical de CCOO

Elabora:  
Gabinete Económico Confederal de CCOO  
Secretaría Confederal de Acción Sindical de CCOO

Depósito legal: M-45628-2011  
© CS de CCOO [noviembre 2011]

## Presentación

# La negociación salarial en tiempos de crisis: Una reflexión sindical

Durante el año 2011 la Comisión Europea, el Fondo Monetario Internacional y el Banco Central Europeo, están interviniendo, con diversas resoluciones y pronunciamientos, en las negociaciones salariales nacionales, tratando de forzar la rebaja de los salarios mínimos y de los del sector público, y debilitar los sistemas de negociación colectiva, ya que según estas instituciones, constituyen un factor de rigidez salarial que impide la adaptación de los salarios a la evolución de la productividad en los sectores productivos y áreas geográficas.

En el llamado Pacto por el Euro Plus y en el Consejo de la Unión Europea, celebrado en junio del 2011, se recomendaba a España “adaptar y aplicar”, previa consulta a los interlocutores sociales y de conformidad con la práctica nacional, una reforma del procedimiento de negociación colectiva y del sistema de indexación salarial para garantizar que las subidas salariales reflejen mejor la evolución de la productividad y las condiciones imperantes a nivel nacional y a nivel de empresa. Abundando en este planteamiento, en el análisis anual del crecimiento que realiza la Comisión Europea, que inicia el semestre político de la nueva agenda 2020 de la UE, se apela a una moderación salarial estricta y prolongada y al establecimiento de políticas “adecuadas” y mecanismos “más eficaces” para la fijación de los salarios, de modo que estos reflejen la productividad laboral y garanticen la posición competitiva de la UE con respecto al resto del mundo, así como en el interno de la UE.

El movimiento sindical europeo, con la Confederación Europea de Sindicatos a la cabeza, no puede aceptar que los salarios se conviertan en el principal instrumento de ajuste para poner orden en la situación económica, mientras que los mercados financieros eluden cualquier tipo de control y se mantienen los beneficios empresariales derivados a la inversión especulativa, al reparto de dividendos y a las retribuciones desorbitadas de administradores y directivos.

Además, estas acciones de la Comisión violan los principios fundamentales del nuevo Tratado de Lisboa, pues las instituciones europeas no tiene competencia en salarios y negociación colectiva, materia reservada al ámbito nacional de los estados miembros.

**Coyuntura salarial en España durante la crisis**

En España, el Gobierno sabe que la fijación de los salarios se negocia de forma autónoma entre empresarios y trabajadores y que no existe norma legal que establezca el crecimiento de los salarios, salvo en relación con el Salario Mínimo Interprofesional, en el que España mantiene un importante déficit en relación a la media de los países de la Unión.

La negociación colectiva, no debe servir, menos en una situación de crisis, para deteriorar los principios de cohesión económica y social. De aquí que CCOO rechacemos las iniciativas de las instituciones europeas y cualquier interferencia por parte del poder político (sea comunitario o nacional), a la vez que reivindicamos la autonomía de la negociación colectiva desarrollada por las organizaciones empresariales y sindicales.

En España, el modelo salarial ha estado basado en la negociación de los salarios a partir de la inflación prevista, con referencias al excedente de la productividad y la inclusión de cláusulas de garantía salarial, siendo ratificado en los sucesivos Acuerdos Interfederales firmados entre las organizaciones empresariales y sindicales más representativas hasta 2008. Con esta base, la negociación de los salarios ha seguido el criterio de buscar incrementos que permitieran a los trabajadores y trabajadoras ganar poder adquisitivo de acuerdo con la evolución de la productividad. Este modelo salarial ha puesto de manifiesto la posibilidad de alcanzar ganancias del poder de compra, conjugando aumentos moderados de los salarios, con beneficios empresariales, esfuerzo inversor, generación de empleo de calidad y formación de los trabajadores.

Vincular exclusivamente salarios con productividad, tal cual proponen algunas instancias, conlleva serios riesgos. El desarrollo de nuestra negociación colectiva no ha conocido hasta ahora un sistema de medición ó cuantificación de esta naturaleza, por lo que no existen datos objetivos ensayados y probados. Ligar, por el contrario salarios con evolución del IPC ha comportado ventajas muy importantes, entre lo que cabe destacar que los aumentos de inflación no deterioren el poder adquisitivo en la contraprestación retributiva de la relación de trabajo, y ha tenido efectos positivos sobre el consumo y la generación de riqueza.

El modelo, no obstante, debe enfrentar las vicisitudes de la economía internacional y la española, para ello debe compaginar la negociación salarial con la del empleo (reforzar la estabilidad y generar posibilidades de nuevas contrataciones). La economía española necesita, ahora en mayor medida, una evolución de los costes laborales y de los beneficios que sirva para mejorar la posición competitiva de empresas y sectores, aumentar la inversión productiva y generar empleo.

En una situación de crisis económica como la que estamos inmersos, con tan graves consecuencias en el empleo, en el consumo y en la inversión, resulta más necesaria que nunca la recuperación del valor estratégico y de la centralidad del diálogo social y de la

negociación colectiva para el buen el desenvolvimiento de la economía de nuestro país. CCOO, ante la persistencia y profundidad de la crisis económica y del empleo, defiende que los salarios deben mantener una senda de moderación de su crecimiento, en línea con los objetivos y parámetros establecidos en el Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (AENC 2010-2012) y está dispuesta a extender esta política salarial más allá de la vigencia de este Acuerdo, siempre que se establezca un efectivo control de los precios, junto con un compromiso firme de redistribución de los beneficios empresariales y un esfuerzo adicional de inversión de los excedentes obtenidos para ampliar y mejorar el tejido productivo español y la generación de empleo. Al mismo tiempo, reclama la recuperación y el cumplimiento de lo establecido en el acuerdo 2010-2012 suscrito por el Gobierno con las organizaciones sindicales para los empleados públicos, y roto por la aprobación del Real Decreto de 10 de junio de 2010.

En coherencia con este propósito se debe dinamizar y profundizar en la negociación colectiva con una mayor articulación de la misma, desde el convenio sectorial hasta el de empresa; avanzar en el uso de la flexibilidad interna frente al abuso de la externa, y mejorar la presencia sindical en el ámbito de las empresas, con objeto de profundizar en el contenido futuro de la negociación y no incurrir en un desequilibrio en contra de los trabajadores, al no disponer de herramientas suficientes para defender sus legítimos intereses.

Conseguir que la negociación colectiva sea un instrumento capaz de dinamizar la actividad económica y la creación de empleo exige una reflexión por parte de las organizaciones empresariales y sindicales, con el objetivo de encontrar una buena articulación entre los diferentes factores que determinan el salario: la inflación, la productividad, la evolución económica de las empresas y de los sectores productivos, la variación de costes, la relación entre retribuciones fijas y variables, la situación de los mercados, las inversiones productivas y tecnológicas...

Como hemos recogido en nuestra propuesta del Pacto por el Empleo, en lo que se refiere a la Negociación Colectiva “Un crecimiento moderado de los salarios debe venir acompañado de un firme compromiso con el control de precios mediante una limitación de los beneficios empresariales y una mayor reinversión de los excedentes para reformar la capacidad de las empresas españolas. Un esfuerzo de moderación salarial realizado sólo desde los salarios, sería un ejercicio socialmente injusto y económicamente baldío para conseguir crear empleo”.

Por ello, es muy necesario disponer de una política monetaria con menores tipos de interés para reducir el peso de la carga de la deuda a las muchas familias y empresas españolas que soportan una deuda demasiado grande. Pero además, es necesario realizar un esfuerzo de control de precios en los bienes básicos con mayor peso en las rentas con ingresos inferiores: energía, transportes, alimentos y vivienda.

**Coyuntura salarial en España durante la crisis**

Junto a la moderación de las retribuciones, las empresas deben proseguir y acentuar sus esfuerzos en materia de innovación, calidad e internacionalización de sus productos y servicios. La recuperación de los márgenes económicos debe servir al aumento de las inversiones en instalaciones y la mejora de la formación del personal y la gestión empresarial. La suma de todas las actuaciones en determinación de rentas e inversión permitirá alcanzar los necesarios avances en productividad para aumentar el potencial de crecimiento de la economía española. Todo ello permitiría por un lado, una mejora de las importaciones y de la cuota de mercado, impulsando la demanda externa y, por otro, una recuperación de la demanda interna vía consumo e inversión. El resultado sería, en definitiva, un aumento de la actividad económica y del empleo.

No cabe duda que para avanzar en un modelo salarial que tenga en cuenta los distintos elementos que influyen en los salarios y en la productividad, se necesitará una información objetiva, transparente y periódica de los resultados empresariales, en el ámbito de la empresa y a nivel sectorial y sub-sectorial, disponible para las partes que negocian los convenios y acuerdos colectivos, y con información pública de los datos de interés general.

El informe que presentamos en este Cuaderno de Acción Sindical, ha sido elaborado por el Gabinete Económico Confederal a petición de la Secretaría de Acción Sindical de la C.S. de CCOO. En él se detallan las fuentes de información pública en materia de salarios; se analiza la evolución de la retribución de los trabajadores a lo largo de este largo periodo de crisis económica, a través de las diversas fuentes disponibles, así como los beneficios empresariales en este mismo periodo. Finalmente, se analizan también diferentes modelos de negociación salarial, entre ellos los más extendidos en la negociación sectorial y otros más presentes en los convenios de empresa.

Con la publicación de este informe, queremos dar un instrumento más para la reflexión y el debate que las organizaciones de CCOO debemos abordar en torno a la negociación salarial, para encarar las medidas y reformas que apunten al recorte de los salarios y por tanto a las condiciones de vida y trabajo del conjunto de los trabajadores y trabajadoras.

**Ramón Górriz Vitalla**

Secretario confederal de Acción Sindical

**ÍNDICE**

|  |           |
|--|-----------|
| Las fuentes de información salarial  | <b>9</b>  |
| Evolución macroeconómica de la retribución a los trabajadores  | <b>13</b> |
| El coste laboral a través del índice armonizado y la encuesta trimestral del coste laboral del INE                       | <b>23</b> |
| El incremento salarial en la negociación colectiva   | <b>27</b> |
| Los beneficios empresariales   | <b>33</b> |
| Referencias en la negociación del incremento salarial  | <b>37</b> |
| Conclusiones   | <b>45</b> |
| Anexo:<br>Notas sobre el 'Grupo de trabajo de estadísticas de negociación colectiva' del Consejo Superior de Estadística | <b>47</b> |

## Coyuntura salarial en España durante la crisis

## Índice de gráficos

|                   |   |    |
|-------------------|---|----|
| <b>Gráfico 1</b>  | Evolución de la remuneración por asalariado y de la productividad _____ | 14 |
| <b>Gráfico 2</b>  | Componentes de la retribución por asalariados y la productividad _____  | 16 |
| <b>Gráfico 3</b>  | Aportación por componentes a la variación del deflactor del PIB _____   | 20 |
| <b>Gráfico 4</b>  | Coste laboral por hora efectiva de trabajo _____                        | 24 |
| <b>Gráfico 5</b>  | Otros costes por hora efectiva de trabajo _____                         | 25 |
| <b>Gráfico 6</b>  | Índice armonizado del coste laboral por hora efectiva de trabajo _____  | 25 |
| <b>Gráfico 7</b>  | Índice Armonizado del coste laboral total _____                         | 26 |
| <b>Gráfico 8</b>  | Excedente Bruto de Explotación y Renta Mixtas _____                     | 34 |
| <b>Gráfico 9</b>  | Beneficios de empresas no financieras _____                             | 35 |
| <b>Gráfico 10</b> | Beneficios de empresas industriales _____                               | 35 |

## Índice de tablas

|                |  |    |
|----------------|--|----|
| <b>Tabla 1</b> | Componentes de la retribución por asalariados y la productividad por ocupado_  | 15 |
| <b>Tabla 2</b> | Incremento salarial medio pactado _____  | 28 |
| <b>Tabla 3</b> | Incidencia de la cláusula de revisión salarial _____                           | 30 |
| <b>Tabla 4</b> | Incremento salarial en los convenios de empresa por ámbito institucional _____ | 31 |



# Las fuentes de información salarial

Se dispone de cuatro operaciones estadísticas oficiales, de carácter general, para seguir la coyuntura salarial en España:

**1** La Contabilidad Nacional Trimestral de España del Instituto Nacional de Estadística (INE) proporciona, a diferencia del resto de estadísticas que se comentan a continuación, un marco de análisis completo donde observar no sólo la evolución del coste laboral sino también los ingresos por trabajador (productividad), los beneficios empresariales y la influencia de cada uno de ellos sobre los precios. Gracias a este marco general se puede conocer si la evolución salarial o de otras macromagnitudes, es armónica o desequilibrada.

La Contabilidad Nacional tiene, sin embargo, limitaciones para el estudio de los salarios debidas a su alta agregación, que ayudan parcialmente a resolver el resto de fuentes estadísticas. Por ejemplo, en Contabilidad Nacional no hay información individual sobre sueldo y salarios, éstos se suman dentro de la *Remuneración de asalariados*, que comprende todos los pagos efectivos o en especie (alimentación, combustible, alojamiento, etc.), directos o indirectos (cotizaciones sociales), corrientes (salario base, complementos, etc.) o extraordinarios (pagos por horas extraordinarias, indemnizaciones por despido, gastos para formación, primas, premisos, etc.), que realiza el empresario al trabajador como pago por su trabajo. Asimismo, las macromagnitudes sólo se desagregan para grandes grupos sectoriales: agricultura, energía, industria, construcción, servicios de mercado y servicios de no mercado.

**Coyuntura salarial en España durante la crisis**

**2** La Encuesta Trimestral de Coste Laboral (ETCL) del INE, heredera de la Encuesta de Salarios en la Industria y los Servicios extinta en el año 2000, proporciona estimaciones trimestrales de los componentes del coste laboral: salarios (pagos ordinarios, extraordinarios, atrasados), percepciones no salariales (por incapacidad temporal, desempleo parcial, indemnización por despido, etc.), cotizaciones obligatorias (contingencias comunes, desempleo, FOGASA y formación profesional) y no obligatorias, así como sobre las subvenciones y bonificaciones, por ejemplo, a la contratación, que restan para el cálculo del coste laboral. Esta información se presenta por hora de trabajo efectivo, tipo de jornada, tamaño del establecimiento, divisiones (excluidas la agricultura, empelados del hogar y organismos extraterritoriales) y Comunidad Autónoma.

La ETCL ofrece información sobre la evolución del salario medio. La encuesta no permite atribuir qué parte de su variación se debe a cambios en la nómina (variación pura) y qué parte a cambios en la composición del empleo (deriva salarial por peso de colectivos o sectores). Tener en cuenta la influencia de ambos componentes es importante pues ignorarla llevará a conclusiones erróneas sobre la evolución salarial. Por ejemplo, supóngase una empresa donde se pacta no aumentar los salarios y se despide a todos los trabajadores con los salarios más bajos, el salario medio aumentará a pesar de la congelación salarial. A la inversa, una empresa donde se pacta una subida salarial del 5% y aumenta su plantilla un 30% en las categorías más bajas, el salario medio puede permanecer constante a pesar del significativo aumento salarial. Para resolver este problema, al menos parcialmente, el INE elabora el Índice de Coste Laboral Armonizado que es un subproducto de la ETCL.

**3** El Índice de Coste Laboral Armonizado (ICLA) se elabora con el fin de realizar comparaciones europeas sobre bases homogéneas. El índice mantiene fija entre dos años la estructura del empleo por actividades económicas. Esto resuelve parcialmente el problema apuntado en el párrafo anterior, en tanto que se impiden los cambios de composición entre sectores, pero no entre ocupaciones o categorías profesionales. El ICLA es la respuesta precaria que el Sistema Estadístico Europeo ha dado a la necesidad de disponer de un verdadero Índice del Precio del Trabajo (como el elaborado por el U. S. Bureau of Labor Statistics para los Estados Unidos de América) que permita conocer las variaciones puras del salario separándolas de la deriva salarial producida por modificaciones en la composición del empleo.

El índice proporciona estimaciones trimestrales para las ramas de la ETCL, del coste laboral salarial y otros costes (percepciones no salariales y cotizaciones sociales) por hora efectiva de trabajo.

**4** El Registro de Convenios Colectivos del Ministerio de Trabajo. Es la mejor fuente para aproximar la evolución del salario en nómina, a pesar incluso de las importantes dificultades para registrar correctamente a los trabajadores cubiertos por un convenio (y la consecuente influencia que esto tiene en el cálculo del incremento salarial medio) y de no abarcar todos los complementos que componen el salario (complementos específicos).

Mejorar el registro de los trabajadores cubiertos por convenio mediante el empleo de fuentes registrales alternativas (Seguridad Social) constituiría la vía más efectiva y barata para confeccionar un índice del precio del trabajo que controlara el efecto composición del empleo en la variación de los incrementos salariales medios. Más adelante se analiza esta cuestión en el apartado dedicado al Registro de Convenios del Ministerio de Trabajo.

Adicionalmente, existen otras operaciones estadísticas oficiales para el análisis estructural de los salarios. El INE elabora la Encuesta Anual del Coste Laboral y la Encuesta de Estructura Salarial. Esta última es clave para el análisis en profundidad en materia salarial, pues es la única que proporciona información individualizada (microdatos) a los investigadores. La Agencia Estatal de la Administración Tributaria confecciona, asimismo, estadísticas salariales anuales a partir de fuentes tributarias.

Antes de entrar en el análisis de estas fuentes hay que advertir que sólo registran la evolución de la economía formal, lo que deja fuera “los pagos en negro” que han sido importantes durante la etapa de bonanza en algunas actividades económicas y lo son ahora también durante la crisis debido a la escasez de empleo y a la existencia de muchos desempleados con un potencial productivo por debajo del mínimo de remuneración formal.



# Evolución macroeconómica de la retribución a los trabajadores

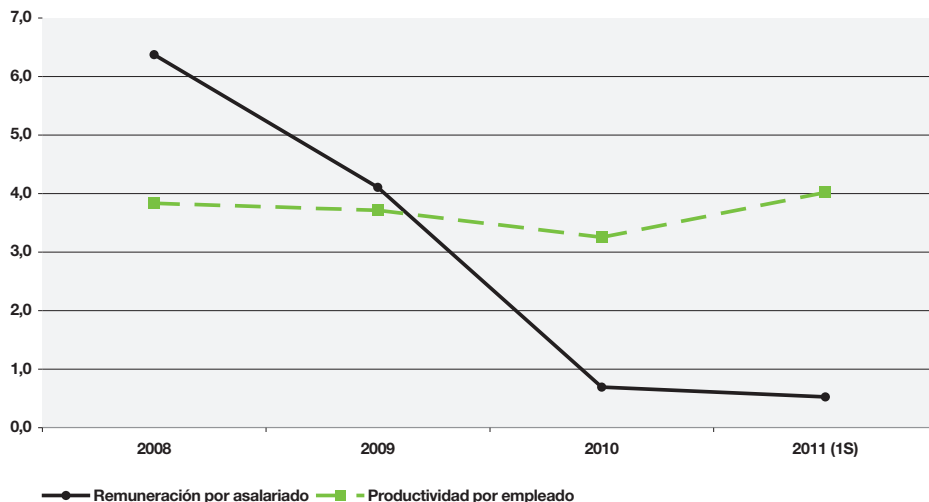
La Contabilidad Nacional ofrece estimaciones sobre la evolución de la remuneración de asalariados y el volumen de asalariados estimados como 'trabajadores a tiempo completo', para lo que se agrega el trabajo a tiempo parcial hasta convertirlo en empleos a jornada completa. La remuneración de asalariados sería el equivalente en el ámbito nacional de la masa salarial de una empresa, más el resto de costes laborales relacionados con el factor trabajo: cotizaciones sociales, gastos en formación, indemnizaciones por despido, etc. Dividiendo la remuneración de asalariados por el empleo asalariado se obtiene la 'remuneración por asalariado' que es una media del coste laboral por trabajador por cuenta ajena.

El ritmo de crecimiento anual de la remuneración por asalariado ha sufrido un progresivo y drástico ajuste desde el inicio de la crisis en 2008. Si en ese año aumentaba a una tasa anual del 6,4% nominal, en el primer semestre de 2011 su crecimiento se reduce a sólo medio punto porcentual con respecto al año anterior (ver gráfico nº 1).

## Coyuntura salarial en España durante la crisis

Gráfico nº 1 **Evolución de la remuneración por asalariado y de la productividad**

Variación anual nominal en porcentaje



Fuente: Elaboración propia a partir de la Contabilidad Nacional anual y trimestral del INE.

Esta fuerte caída se explica por un recorte de la remuneración de asalariados debida a la contención salarial y a la fuerte destrucción de empleo asalariado, que todavía es del -1% en el primer semestre de 2011 y no parece haber tocado fondo en el cuarto año de crisis (ver tabla nº1). Como se comentó, no se puede dirimir qué parte de la rebaja responde a la moderación salarial y qué parte al recorte del empleo pero las dos causas han contribuido al resultado final.

Al principio de 2010 se firma el Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva, tras el desacuerdo de 2009, entre las organizaciones sindicales y empresariales. El pacto adapta la lógica de los acuerdos suscritos durante la bonanza al escenario de profundo ajuste del empleo. Se firma para un período de tres años (2010, 2011 y 2012) y para el incremento salarial se establecen topes y bandas orientativas para los negociadores de los convenios. Para el año 2010, hasta el 1%; para 2011, entre el 1% y el 2%; y para 2012, entre 1,5% y el 2,5%. Los convenios colectivos así negociados incorporan una cláusula de revisión salarial que considera el incremento salarial pactado y la inflación real de todo el período comprendido en el Acuerdo. Asimismo se invita a los negocia-

dores de los convenios plurianuales a revisar su contenido a la luz de los nuevos criterios pactados. Por otro lado, se ajusta el salario de los empleados públicos en 2010 (-5% de la masa salarial) y 2011 (congelación salarial).

En paralelo a la desaceleración en el crecimiento de la remuneración por asalariado, la productividad nominal por ocupado ha mantenido un ritmo de crecimiento ligeramente descendente, aunque en el primer semestre de 2011 su tasa repunta al 4%, debido a un aumento de la producción del 2,8% (0,8% en términos reales) y a que continúa la destrucción de empleo (-1,2%), aunque a un ritmo más moderado (ver tabla nº 1).

Tabla nº 1 **Componentes de la retribución por asalariados y la productividad por ocupado** *Porcentaje de crecimiento anual*

| Periodo                | Remuneración | Asalariados | Remuneración por asalariado | Producto | Empleo | Productividad por ocupado |
|------------------------|--------------|-------------|-----------------------------|----------|--------|---------------------------|
| 2008                   | 5,8          | -0,5        | 6,4                         | 3,3      | -0,5   | 3,8                       |
| 2009                   | -2,7         | -6,6        | 4,1                         | -3,1     | -6,6   | 3,7                       |
| 2010                   | -1,5         | -2,2        | 0,7                         | 0,8      | -2,4   | 3,3                       |
| 2011<br>(1er semestre) | -0,5         | -1,0        | 0,5                         | 2,8      | -1,2   | 4,0                       |

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Contabilidad Nacional trimestral del INE.

Los costes por trabajador, por tanto, prácticamente han dejado de crecer en 2010 (0,7%) y lo que va de 2011 (0,5%) y su ritmo de variación está cada vez más por debajo de la evolución de los ingresos por trabajador que, por el contrario, repuntan al alza en el primer semestre de 2011 (ver gráfico nº 1).

Sí el análisis se realiza por sectores, como en el gráfico nº 2, la tendencia a la moderación en la remuneración por asalariado se aprecia en todos, a excepción de la agricultura y un ligero repunte en la industria en el primer semestre, que todavía no constituye tendencia. El recorte más importante se produce en los servicios públicos (servicios de no mercado) con tasas de variación negativa en 2010 y 2011, debidas al recorte y congelación salarial de los empleados públicos.

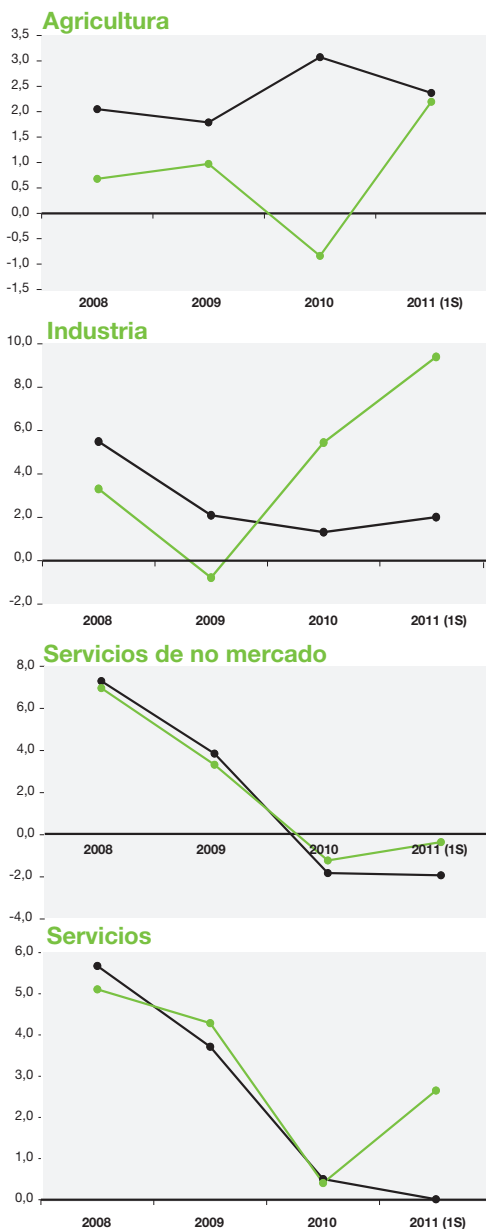
Coyuntura salarial en España durante la crisis

Gráfico nº 2

**Componentes de la retribución por asalariados y la productividad**

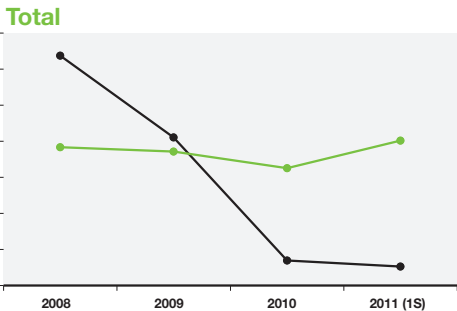
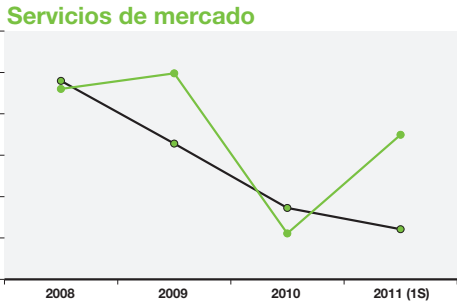
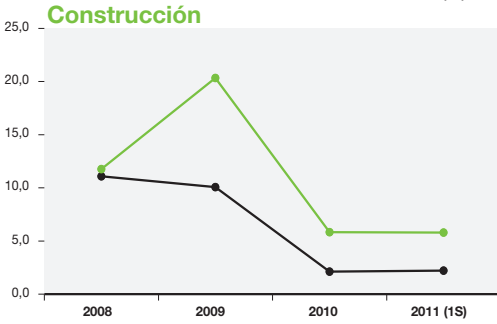
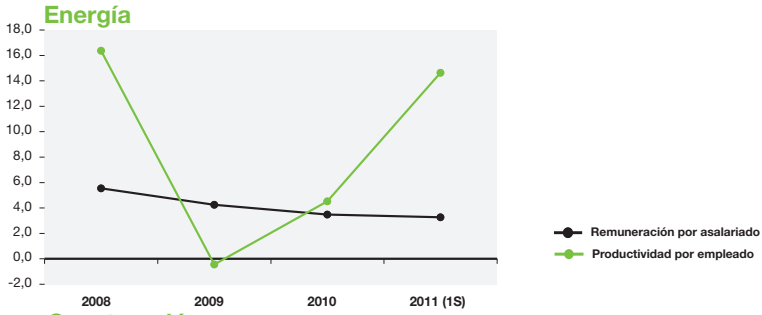
Variación anual nominal por sectores

- Remuneración por asalariado
- Productividad por empleado





**Coyuntura salarial en España durante la crisis**



Fuente: Elaboración propia a partir de la Contabilidad Nacional y trimestral de España.

**Coyuntura salarial en España durante la crisis**

La rebaja se explica en todos los sectores, al igual que en el ámbito nacional, por una caída en la remuneración de asalariados propiciada por la moderación salarial y la destrucción de empleo. En el sector público el protagonista es el recorte y la rebaja salarial, sin que se haya producido caídas agregadas de su empleo, hasta la registrada en el primer semestre de 2011, que probablemente suponga el inicio de un ajuste aplazado.

El repunte de la productividad nominal en 2010 y el primer semestre de 2011 se observa claramente en el sector energético y la industria, gracias a un ajuste del empleo y una mejora de la producción impulsada por las exportaciones. En la construcción la tasa de crecimiento de la productividad es la misma en ambos período pero alta (5,8%) y se logra por una mayor caída del empleo frente a una producción, aún en fuerte retroceso después de cuatro años de crisis. En la agricultura y los servicios de mercado la mejora es apreciable en 2011, porque aumenta la producción y el empleo cae o crece en menor medida. Los servicios de no mercado experimentan una rebaja de la productividad debido a que el empleo aumenta o desciende muy ligeramente frente a un gasto público (que representa la producción) menguante.

Comparar la evolución de la remuneración por asalariado con la productividad nominal, da una idea de cómo se reparten la producción entre capital y trabajo, entre empresario y trabajador. Si la remuneración del trabajador evoluciona al ritmo de su productividad nominal, la distribución no se ve alterada y el empresario sigue contando con la misma porción relativa de riqueza para invertir.

Merece la pena aclarar, que si los salarios crecen igual que la productividad nominal, se pueden dar tres situaciones:

- ◊ El empresario dispone del mismo volumen de recursos para invertir, si la ganancia de productividad se consigue manteniendo la producción y recortando el empleo.
- ◊ Dispone de más recursos, si la producción aumenta más que el empleo.
- ◊ Tiene menos recursos, si cae la producción y el empleo se reduce aún más.

Por tanto, agotar las ganancias de productividad con subidas salariales iguales sólo reduce los recursos para la inversión en este último caso, en el resto los aumenta y mantiene su reparto relativo entre capital y trabajo.

La evolución de 2010 y el primer semestre de 2011, como se ha descrito, ha ampliado el excedente en manos del empresario más allá de la mejora que se hubiese producido manteniendo el reparto de la producción, pues el crecimiento de la remuneración de asalariados no ha agotado el aumento de la productividad.

La Contabilidad Nacional también permite saber que este “sobre-aumento” de los recursos disponibles para invertir no se está destinando por las empresas a tal fin, tampoco a recortar precios. Las empresas están conteniendo la destrucción de empleo y rebajando su endeudamiento<sup>1</sup> con el excedente de recursos que libera el ajuste laboral y la moderación salarial dado que persisten las restricciones en los mercados de financiación.

### **La aportación de los costes laborales al crecimiento de los precios**

Otro análisis de interés que se puede llevar a cabo en el ámbito macroeconómico, es investigar hasta qué punto la evolución de los coste laborales están contribuyendo al aumento general de los precios y por esta vía a la mejora o empeoramiento de las posibilidades competitivas de la economía española vía precios.

La Contabilidad Nacional permite descomponer la evolución general de los precios (aproximada por el deflactor implícito del Producto Interior Bruto) entre los componentes del PIB valorados a precios mercado por fuentes de renta: remuneración de asalariados, excedente bruto de explotación y rentas mixta<sup>2</sup> (EBE/RM) e impuestos netos sobre la producción e importaciones<sup>3</sup>.

---

**1 La deuda de las empresas no financieras representa el 139% del PIB en 2010.**

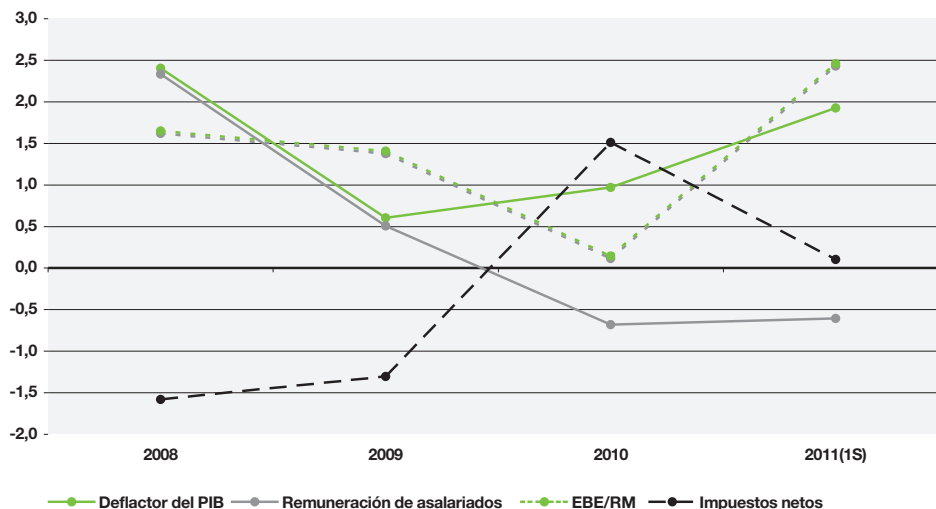
**2 Las rentas mixtas corresponden a los empresarios autónomos.**

**3 Los impuestos netos de subvenciones a la producción (IVA e impuestos especiales) e importaciones (aranceles) se suman a la producción al coste de los factores (capital y trabajo) para obtener su valoración a precios de mercado.**

## Coyuntura salarial en España durante la crisis

Gráfico nº 3 **Aportación por componentes a la variación del deflactor del PIB**

Porcentaje de variación anual



Fuente: Elaboración propia a partir de la Contabilidad Nacional anual y trimestral del INE.

La gráfica nº 3 recoge la variación anual de los precios y la aportación en puntos porcentuales a su cambio de los costes laborales (remuneración de asalariados), los beneficios (EBE / RM) y los impuestos sobre la producción. Hay que empezar señalando que los precios vienen mostrando una tendencia a alza desde 2009 que no se explica por un empuje de la demanda nacional, sino por el poder de mercado de algunas empresas que destinan su producción al mercado interior. Entre ellas destacan las dedicadas a la provisión de servicios esenciales públicos: gas, electricidad, suministro de agua, telecomunicaciones, etc.

En 2009, 2010 y el primer semestre de 2011, la influencia de los costes laborales sobre el incremento de los precios está por debajo de la ejercida por los beneficios. Es más, en 2010 y 2011, los costes laborales contribuyen negativamente al crecimiento de los precios compensando en parte el empuje al alza ejercido por los beneficios y los impuestos que fueron especialmente inflacionistas en 2010 debido al aumento de los tipos impositivos del IVA. Un crecimiento en los tipos de gravamen en el IVA que ha sido trasladado íntegramente a precios por las empresas, como recoge la información facilitada por el Instituto Nacional de Estadística, a través del IPC.

En el primer semestre de 2011, por ejemplo, los precios crecieron un 1,9% inter-semestral, los beneficios aportaron 2,5 puntos porcentuales a este aumento y los impuestos 0,1 puntos. Por el contrario, los costes laborales compensaron parcialmente estas subidas rebajando la presión sobre los precios -0,6 puntos.

La tendencia al alza de los precios iniciada en 2009 no tiene, por tanto, origen en la demanda, dada su atonía, ni en los costes laborales, sino en la reforma fiscal llevada a cabo y en el aumento de los márgenes empresariales de algunas empresas a reguardo de la competencia internacional, fundamentalmente empresas del sector servicios.



# El coste laboral a través del índice armonizado y la encuesta trimestral del coste laboral del INE

La Encuesta Trimestral del Coste Laboral proporciona, como se comentó, estimaciones sobre la evolución del coste laboral y sus componentes para todos los tamaños de empresa y sectores (excepto agricultura, servicio doméstico y organismos extraterritoriales).

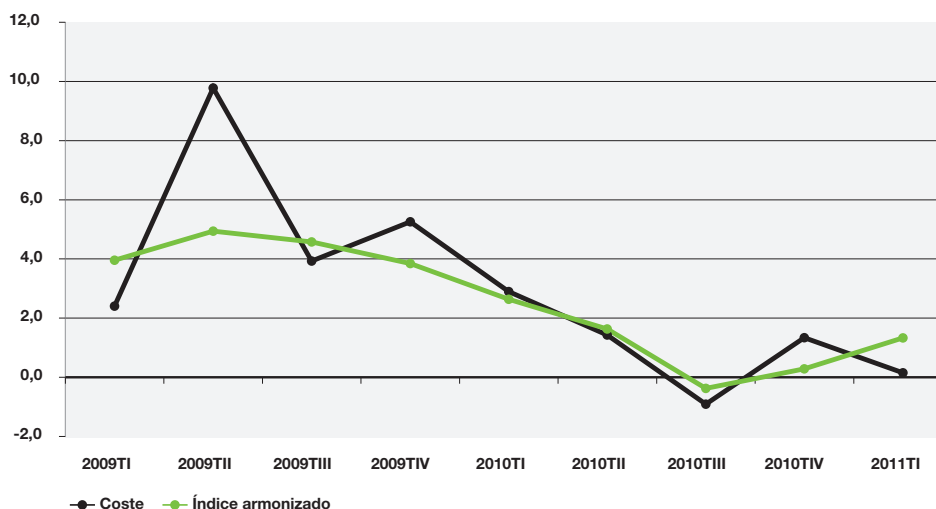
El Índice de Coste Laboral Armonizado es un subproducto de la encuesta de coste laboral que permite hacer comparaciones europeas homogéneas y que, de manera parcial, elimina el efecto composición en la variación del coste laboral medio: la debida a cambios en la estructura sectorial del empleo, que el índice mantiene fija entre los periodos comparados. Sin embargo, como se comentó, el efecto composición debido a modificaciones en la composición del empleo por ocupaciones o categorías no se elimina, con lo que el índice no proporciona variaciones “puras” de los salarios medios. Se presenta en términos desestacionalizados y corregido de calendario.

## Coyuntura salarial en España durante la crisis

El coste laboral por hora efectiva de trabajo estimado tanto por la encuesta como por el índice muestran una clara y fuerte tendencia a la baja<sup>4</sup>, llegando a tener una variación negativa en el tercer trimestre de 2010 (-0,9% según el índice) y recuperándose ligeramente a partir de entonces aunque con un crecimiento muy moderado. En el primer trimestre el coste laboral por hora crece un 1,1%, según el índice (ver gráfico nº 4).

Gráfico nº 4 **Coste laboral por hora efectiva de trabajo**

Variación anual en porcentaje



Fuente: Elaborado a partir de la Encuesta Trimestral de Coste laboral del INE y el Índice armonizado de Eurostat.

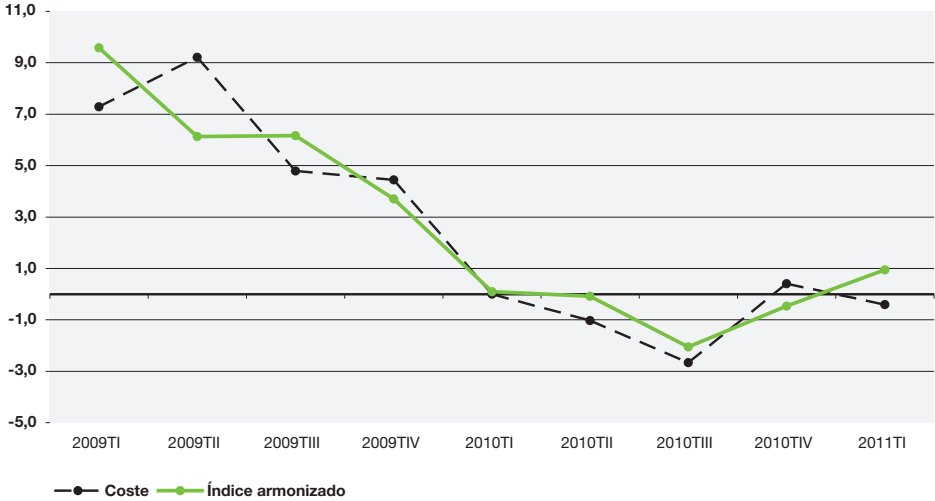
La evolución de los salarios es muy similar a la del conjunto del coste laboral. El resto de componentes (percepciones no salariales y cotizaciones sociales) tiene una evolución todavía más contenida (ver gráfico nº 5).

**4 Suavizada en el caso del índice pues se presenta desestacionalizado y corregido de las diferencias de calendario.**



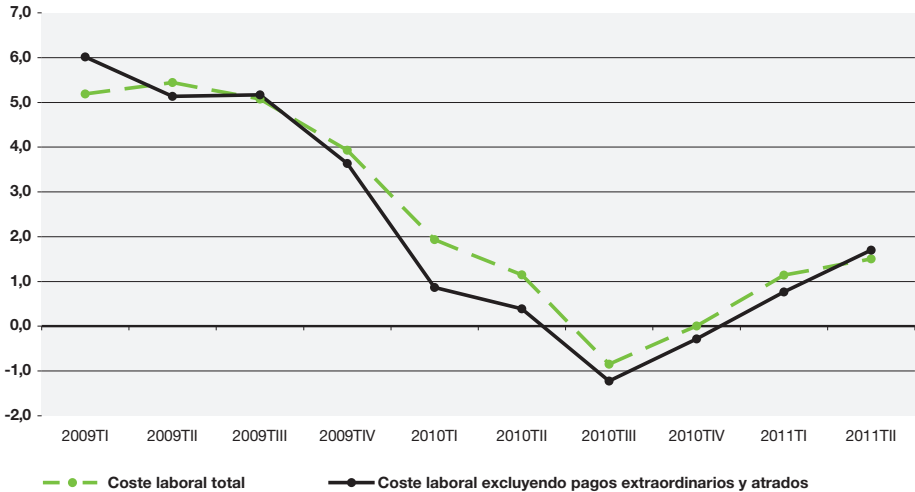
**Gráfico nº 5 Otros costes por hora efectiva de trabajo**

Variación anual en porcentaje



**Gráfico nº 6 Índice armonizado del coste laboral por hora efectiva de trabajo**

Variación anual en porcentaje

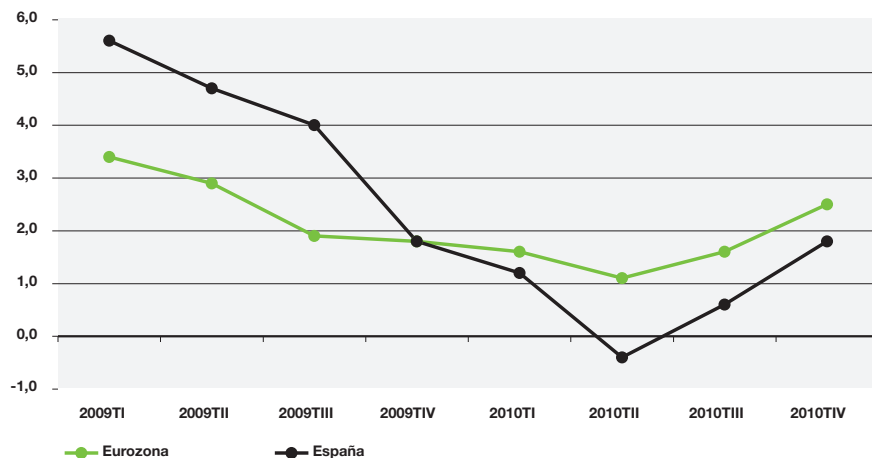


Fuente: Elaborados a partir de la Encuesta Trimestral de Coste laboral del INE y el Índice armonizado de Eurostat.

## Coyuntura salarial en España durante la crisis

## Gráfico nº 7 Índice armonizado del coste laboral total

Variación anual en porcentaje



Fuente: Elaboración propia a partir del Índice armonizado del coste laboral del Eurostat.

Si se excluyen del análisis los pagos extraordinarios y atrasos se acentúa aún más la austeridad salarial, en tanto que el ajuste del empleo que se lleva a cabo a lo largo de la crisis, conlleva el pago extraordinario de indemnizaciones por despido (gráfico nº 6). Estos costes laborales excepcionales son especialmente importantes en la construcción y la industria, y menores en los servicios, donde el ajuste, concentrado en el empleo temporal, es más barato. No obstante, en los servicios y sobre todo en la industria, los pagos ordinarios crecen por encima de los totales desde el tercer trimestre de 2010, lo que parece indicar una pérdida de intensidad en el ajuste del empleo, al menos de aquel con derecho a indemnización.

La comparación del índice armonizado del coste laboral español con el de la eurozona muestra una evolución más moderada en España a partir de finales de 2009 en adelante (ver gráfico nº 7).

# El incremento salarial en la negociación colectiva

El Registro de Convenios del Ministerio de Trabajo recoge el incremento salarial medio pactado en la negociación colectiva. El registro, como se comentó, es la única fuente estadística que “refleja” (o que podría reflejar) variaciones puras de los salarios, manteniendo fija la distribución del empleo en cada convenio entre dos periodos. En la práctica, el número de trabajadores cubiertos según el registro permanece inalterado entre años consecutivos, por la dificultad que existe para indicar correctamente el número de trabajadores adscritos a un convenio superior al de empresa, que son los que comprenden un mayor número de trabajadores.

Esta manera *sui géneris* de “eliminar” el efecto composición afecta, sin embargo, al cálculo del incremento salarial medio pactado, pues la variación acordada en cada convenio se pondera por el número de trabajadores a los que da cobertura.

Se han planteado soluciones por parte de CCOO para que el número de trabajadores se tome de los registros de la Seguridad Social, entre ellas la de que las empresas cumplimenten en los documentos de cotización a la Tesorería General de la Seguridad Social, de forma obligatoria, el código del convenio colectivo aplicable en la empresa, porque esto permitirá identificar a todas las empresas y a todos los trabajadores a los que le es de aplicación cada convenio colectivo, propuesta que no cuenta con la aceptación de las organizaciones empresariales alegando que incrementa la carga informativa de los empleadores.

En esta línea, el Consejo Superior de Estadística (CSE), a iniciativa de Comisiones Obreras y en desarrollo de las recomendaciones del Plan Estadístico Nacional 2009-2012, creó un grupo de trabajo para mejorar el registro de los trabajadores con negociación colectiva y para ampliar la información económica en manos de los negociadores de los convenios mediante información procedente de fuentes tributarias. Sus recomendaciones se han recogido en la disposición adicional segunda apartado 1,

## Coyuntura salarial en España durante la crisis

del Real Decreto-ley 7/2011, de 10 de junio, de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva, teniendo que llevarse a la práctica antes del 31 de diciembre de 2011. Por su importancia, se anexa un resumen de sus conclusiones.

La tabla nº 2 recoge el incremento salarial medio pactado por niveles de negociación y sectores para los últimos años. Los datos anuales incorporan el efecto de la cláusula de revisión salarial. Desde 2008 (3,6%) se produce una apreciable moderación incremento salarial (2010, 2,2%), aunque hasta agosto de 2011 se observa un repunte (2,7%). No obstante, este último dato puede cambiar mucho pues se refiere sólo al 44% de los trabajadores con negociación colectiva.

Tabla nº 2 **Incremento salarial medio pactado en %**

|                                 | 2008 | 2009 | 2010 (*) | Agosto 2011 |
|---------------------------------|------|------|----------|-------------|
| <b>Total convenios</b>          |      |      |          |             |
| Total                           | 3,60 | 2,24 | 2,20     | 2,65        |
| Agrario                         | 3,95 | 1,92 | 2,37     | 2,53        |
| Industria                       | 3,39 | 2,15 | 2,30     | 3,04        |
| Construcción                    | 3,62 | 3,49 | 1,60     | 1,52        |
| Servicios                       | 3,64 | 2,06 | 2,28     | 2,88        |
| <b>Convenios de empresa</b>     |      |      |          |             |
| Total                           | 3,09 | 2,17 | 1,79     | 1,79        |
| Agrario                         | 4,30 | 2,24 | 2,50     | 2,47        |
| Industria                       | 3,10 | 2,08 | 2,12     | 2,28        |
| Construcción                    | 3,07 | 2,03 | 2,82     | 0,64        |
| Servicios                       | 3,08 | 2,22 | 1,57     | 1,66        |
| <b>Convenios de otro ámbito</b> |      |      |          |             |
| Total                           | 3,65 | 2,25 | 2,23     | 2,72        |
| Agrario                         | 3,95 | 1,92 | 2,37     | 2,53        |
| Industria                       | 3,43 | 2,16 | 2,32     | 3,10        |
| Construcción                    | 3,63 | 3,52 | 1,58     | 1,53        |
| Servicios                       | 3,71 | 2,04 | 2,34     | 3,02        |

(\*) Dato provisional

Fuente: Elaborado a partir del Registro de Convenios de Ministerio de Trabajo.

Esta evolución se observa en todos los sectores, pero en la construcción la caída es aún más profunda. La moderación es mayor en los convenios de empresa, tal vez debido a la existencia de compensaciones alternativas, posibles gracias a la mayor riqueza en sus contenidos.

Hay que señalar que el incremento pactado en los convenios firmados en 2010 (1,8%), frente a lo pactado en los revisados por acuerdos alcanzados en años anteriores (2,3%), se ajustan más a las recomendaciones del Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (hasta el 1% de incremento para dicho año), más en el caso de los convenios de empresa (1,6%) que en los de ámbito superior (1,9%). El aumento salarial de los convenios firmados hasta agosto de 2011 es del 1,6%, dentro de las bandas definidas en el AENC (1% y 2%), mientras que para los revisados con anterioridad es el 2,8%.

Las subidas salariales del registro de convenios están apreciablemente por encima de las estimadas por la encuesta trimestral del coste laboral, sobre todo para el salario ordinario. Esta deriva salarial negativa se explica por un ajuste del empleo que afecta ya a todas las categorías profesionales y no sólo a aquellas de menores salarios. No hay que perder de vista que el registro de convenios sólo refleja el crecimiento del salario en nómina (fundamentalmente del salario base) pero que éste es solo una parte de la evolución de los costes laborales de las empresas.

La tabla nº 3 muestra la incidencia de la cláusula de revisión salarial en 2009 y 2010 por ámbito del convenio y sector. Antes de comentar estos datos hay que tener presente el fuerte recorte de la cobertura de este tipo de cláusulas (67% en 2008, 59% en 2009 y 50% en 2010) y que el Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva recomienda definir la cláusula de salvaguarda para su período de vigencia completo 2010-2012.

La incidencia de la cláusula de revisión salarial o cláusula de salvaguarda, fue negativa en 2009 debido a que la inflación real en diciembre (0,8%) quedó muy por debajo de la previsión inicial (2%), con lo que dejó sin efecto a la gran mayoría de cláusulas excepto aquellas con recorrido al alza y a la baja que son las que provocan el ligero efecto negativo final sobre el salario registrado en 2009.

En 2010<sup>5</sup>, ahora sí con una inflación alta en diciembre del 3%, las cláusulas de revisión provocan un aumento 1,4 puntos porcentuales del incremento salarial pactado inicialmente en los convenios con cláusula. La incidencia es mayor en los convenios de la construcción, 2,6 puntos porcentuales. Por último, el incremento salarial final es mayor en los convenios con cláusula de salvaguarda que en aquellos sin ella.

---

**5 Los registros de 2010 no son definitivos pudiendo sufrir alteraciones en su versión definitiva, en mayo de 2012, mes en que el MTIN cierra el año estadístico de 2011.**

**Coyuntura salarial en España durante la crisis**
**Tabla nº 3 Incidencia de la cláusula de revisión salarial**
*Aumentos salariales en porcentaje*

| Ámbito y sector del convenio      | 2009        |             | 2010 (*)    |             | Diferencia entre lo revisado y pactado |             |
|-----------------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|--|-------------|
|                                   | Pactado     | Revisado    | Pactado     | Revisado    | 2009                                   | 2010        |
| <b>TOTAL CONVENIOS</b>            | <b>2,25</b> | <b>2,24</b> | <b>1,51</b> | <b>2,21</b> | <b>-0,01</b>                           | <b>0,70</b> |
| Sin cláusula de garantía salarial | 1,85        | 1,85        | 1,60        | 1,60        |  |             |
| Con cláusula de garantía salarial | 2,53        | 2,51        | 1,42        | 2,83        | -0,02                                  | 1,40        |
| <b>AGRARIO</b>                    | <b>2,06</b> | <b>1,92</b> | <b>1,53</b> | <b>2,48</b> | <b>-0,14</b>                           | <b>0,95</b> |
| Sin cláusula de garantía salarial | 1,63        | 1,63        | 1,65        | 1,65        |  |             |
| Con cláusula de garantía salarial | 2,62        | 2,30        | 1,44        | 3,08        | -0,31                                  | 1,63        |
| <b>INDUSTRIA</b>                  | <b>2,16</b> | <b>2,15</b> | <b>1,20</b> | <b>2,24</b> | <b>-0,01</b>                           | <b>1,05</b> |
| Sin cláusula de garantía salarial | 1,73        | 1,73        | 1,44        | 1,44        |  |             |
| Con cláusula de garantía salarial | 2,33        | 2,32        | 1,13        | 2,47        | -0,01                                  | 1,35        |
| <b>CONSTRUCCIÓN</b>               | <b>3,49</b> | <b>3,49</b> | <b>1,50</b> | <b>1,61</b> | <b>0,00</b>                            | <b>0,11</b> |
| Sin cláusula de garantía salarial | 2,39        | 2,39        | 1,50        | 1,50        |  |             |
| Con cláusula de garantía salarial | 3,57        | 3,57        | 1,40        | 3,99        | 0,00                                   | 2,58        |
| <b>SERVICIOS</b>                  | <b>2,07</b> | <b>2,06</b> | <b>1,65</b> | <b>2,30</b> | <b>0,00</b>                            | <b>0,65</b> |
| Sin cláusula de garantía salarial | 1,89        | 1,89        | 1,66        | 1,66        |  |             |
| Con cláusula de garantía salarial | 2,25        | 2,24        | 1,64        | 3,03        | -0,01                                  | 1,39        |

(\*) Datos provisionales. Avance anual a mayo 2011.

Fuente: Elaborado a partir del Registro de Convenios del Ministerio de Trabajo.

Mención aparte hay que hacer de lo ocurrido en el Sector Público. El Acuerdo Gobierno-Sindicatos de septiembre de 2009 estableció un marco de negociación salarial para el período 2010-2012, reconociendo una subida del 0,3% de la masa salarial en 2010 y una cláusula de mantenimiento del poder de compra para el conjunto del período. El Gobierno incumplió en mayo de 2010 el acuerdo, con el Real Decreto-ley 8/2010, que redujo, en media, un 5% la masa salarial, con criterios de progresividad y efectos retroactivos desde enero. Al año siguiente, la Ley de Presupuestos Generales de 2011 congela el salario de los empleados públicos para ese año.

Tabla nº 4

### Incremento salarial en los convenios de empresa por ámbito institucional

| Ámbito institucional                         | 2010 (*) | 2011(**) |
|--|----------|----------|
| Empresa privada                              | 1,96     | 2,29     |
| Empresas pública                             | 1,84     | 1,20     |
| Administración del Estado y Seguridad Social | 1,30     | 0,05     |
| Administración Autonómica y Local            | 0,61     | 0,13     |
| Total  | 1,77     | 1,79     |

(\*) Avance anual, datos registrados hasta mayo de 2011.

(\*\*) Avance mensual, datos registrados hasta agosto de 2011.

Fuente: Registro de Convenios del Ministerio de Trabajo.

Por último, en la tabla nº 4 se recoge el incremento salarial pactado en los convenios de empresa por el ámbito institucional al que pertenecen (empresas privadas, empresas públicas, Administración General del Estado, Administración Autonómica y Administración Local). Se observa que, en línea con la dinámica general del Sector Público, la moderación salarial es mayor en las empresas públicas que en las privadas.





## Los beneficios empresariales

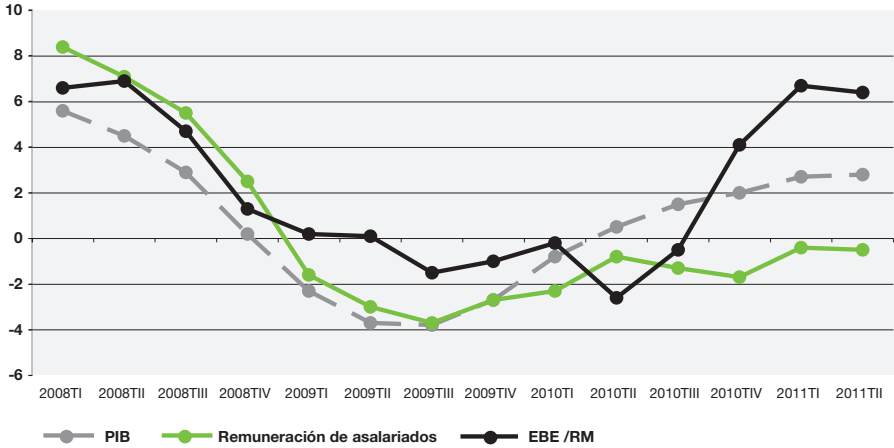
La Contabilidad Nacional estima para el conjunto de la economía el Excedente Bruto de Explotación y Rentas Mixtas (EBE/RM) como la parte de la renta (PIB) que remunera al capital, ya sea de sociedades (EBE) o de empresarios autónomos (RM).

El gráfico nº 8 refleja su evolución anual reciente junto a la del PIB y la remuneración de asalariados. Se observa que el excedente se recupera en la etapa final del período considerado (a partir del cuarto trimestre de 2010) a un ritmo que supera al del PIB y la remuneración de los asalariados que, por el contrario, sigue cayendo. El segundo trimestre de 2011, el excedente creció a un tasa anual considerable, del 6,4% nominal. Su recuperación se basa en el fuerte ajuste del empleo, la moderación salarial y el empuje de la demanda externa propiciada por la mejora de las exportaciones de otros países y la complementariedad de nuestras exportaciones.

Coyuntura salarial en España durante la crisis

Gráfico nº 8 **Excedente Bruto de Explotación y Renta Mixtas**

Variación anual en porcentaje

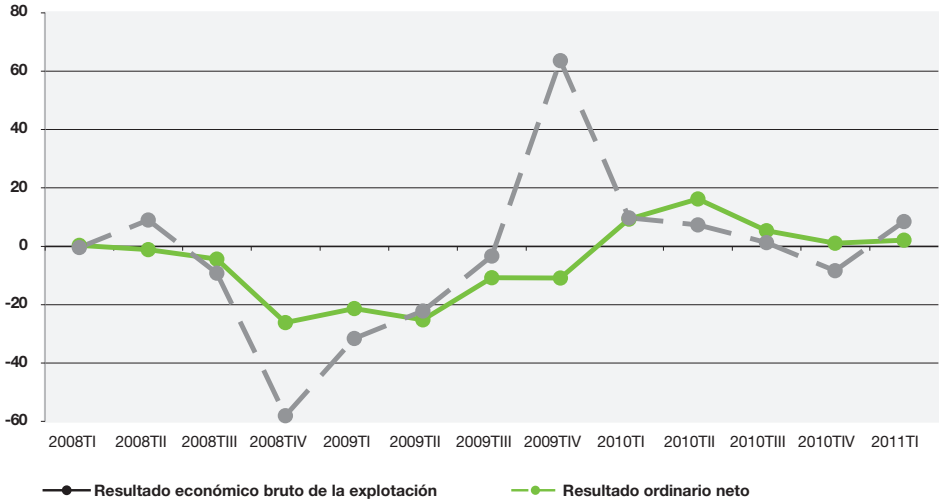


Fuente: Elaboración propia a partir de la Contabilidad Nacional trimestral del INE.

La Central de Balances del Banco de España también ofrece información sobre la evolución de los beneficios de las empresas. Hay que advertir que se trata de una fuente parcial donde no todos los tipos de empresas y muchas actividades están bien representados. Las pequeñas empresas, por ejemplo, no están representadas. Los sectores con una cobertura adecuada son la industria, comercio y hostelería, transporte, información y comunicaciones, y otros servicios.

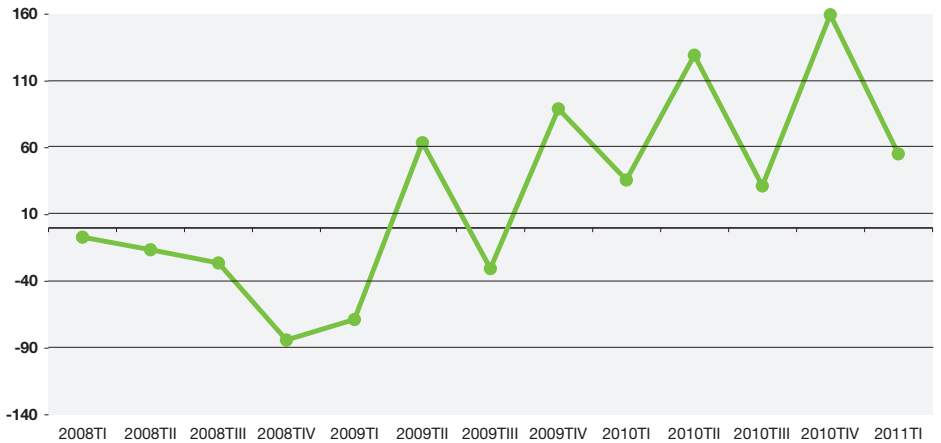
**Gráfico nº 9 Beneficios de empresas no financieras**

Variación anual en porcentaje



**Gráfico nº 10 Beneficios de empresas industriales**

Variación anual en porcentaje



Fuente: Elaborados a partir de la Central de Balances del Banco de España.

**Coyuntura salarial en España durante la crisis**

A pesar de estas limitaciones la fuente corrobora una tendencia hacia la recuperación de los beneficios de las empresas no financieras (gráfico 9), aunque mucho menos intensa que la mostrada por la Contabilidad Nacional. La recuperación sí es, en cambio, especialmente apreciable en el sector industrial (gráfico nº 10).

Durante la coyuntura más reciente, a partir del I trimestre de 2010, el resultado económico bruto de las empresas incluidas en la Central de Balances, vuelve a crecer por encima del resultado ordinario, que se obtiene sumando al anterior el resultado de las operaciones financieras (ingresos menos pagos por intereses y dividendos). Esto puede indicar cierto alivio en la situación financiera de las empresas. Aunque también podría deberse, dada la sobrerrepresentación de grandes empresas en la muestra de la Central, a un aumento del rendimiento de las inversiones internacionales de éstas.

# Referencias en la negociación del incremento salarial

El incremento salarial pactado suele tomar distintas referencias en la negociación colectiva; a continuación se recogen algunas, junto a sus pros y contras.

## Inflación prevista y pasada

Los salarios se pueden indiciar con la evolución pasada de los precios, empleándose como referencia la variación del índice de precios de consumo elaborado por el Instituto Nacional de Estadística. Otra posibilidad es que el salario crezca inicialmente según la previsión de precios de algún organismo oficial: previsión empleada por el Gobierno en la revisión de la pensiones en los Presupuestos Generales del Estado, objetivo de inflación del Banco Central Europeo para la eurozona, etc. Los convenios negociados con la inflación prevista, suelen incorporar una cláusula de revisión salarial que compensa de las posibles desviaciones de los precios, entre la previsión inicial y la inflación real.

### Ventajas:

- ▲ La disponibilidad de la información para todos los negociadores y su carácter oficial, lo que diluye los problemas de información asimétrica.
- ▲ Se puede asegurar mejor el mantenimiento y/o mejora del poder adquisitivo de los salarios, en el caso del método sobre inflación prevista, siempre que se incluya una cláusula de revisión salarial. Sin embargo, no hay que olvidar que el IPC no es un índice del coste de la vida, por ejemplo, la vivienda en propiedad o el precio del dinero no están incluidos en su cesta de la compra, a pesar de su importancia en el presupuesto de las familias.
- ▲ Si se negocia sobre inflación prevista, una previsión de inflación a la baja (que, por lo general, es la que hacen los organismos oficiales) evita que los salarios presionen los precios al alza, facilitando la competitividad de las empresas a lo largo del año y la contención de sus precios finales si éstas se mueven en un entorno de competencia, lo que no siempre sucede.

### Desventajas:

- ▼ Si los salarios se indician con la evolución pasada de los precios, estos pueden contribuir a provocar espirales inflacionistas.
- ▼ La referencia general de precios pasados o previstos, puede no ser compatible con la situación particular de alguna empresa, lo que puede paliarse a través de mecanismos de descuelgue, en el caso de empresas sujetas a convenio sectorial.
- ▼ Si los salarios varían al ritmo del índice de precios al consumo pueden estar creciendo por debajo o por encima de la productividad. Esto afecta a la participación de los asalariados en el reparto de la riqueza y a los recursos de los que disponen las empresas para invertir.

## Bandas salariales

Se trata de un mecanismo que históricamente se ha empleado en momentos de crisis, como el actual. El Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2010, 2011 y 2012, adopta este esquema, recomendando la incorporación de una cláusula de revisión salarial. Y a tal fin tomarán como referencia el incremento salarial pactado en el convenio y la inflación real en todo el periodo, y se adecuará temporalmente en función de lo que se pacte.

### Ventajas:

- ▲ Las bandas facilitan que cada convenio puedan encontrar una ubicación adecuada según su situación particular.
- ▲ Las empresas puede recomponer su excedente para aliviar situaciones de dificultad, como un elevado endeudamiento en un contexto de dificultad para encontrar financiación. Las empresas amplían así su margen para contener la destrucción de empleo, invertir, y establecer las bases para la recuperación.

### Desventajas:

- ▼ Los salarios pueden perder poder adquisitivo, si no se establecen cláusulas de revisión salarial y participación en el reparto de la renta.

En éste, como otros casos, es conveniente especificar el destino que la empresa dará al esfuerzo de contención salarial cuando se produzca (mantenimiento o creación de empleo, recorte de precios, aumento de la inversión, reducción del endeudamiento, etc.) y establecer los mecanismos para su comprobación y acceso a la información de la representación de los trabajadores.

## Productividad nominal esperada

El salario puede crecer al ritmo de la productividad, definida como el valor añadido generado por cada trabajador. El valor añadido se calcula como la diferencia entre la producción y los costes (excepto los laborales) incurridos para su generación. De manera menos estricta y más sencilla, la productividad se puede definir como la producción o venta, dividida por el empleo. Los salarios así negociados incorporaran, asimismo, una cláusula de salvaguarda de las desviaciones con respecto a productividad real.

### Ventajas:

- ▲ La negociación salarial tiene en cuenta la situación particular de cada empresa, si la productividad se negocia caso a caso.
- ▲ Si los salarios crecen al ritmo de la productividad se garantiza el mantenimiento de su participación relativa en el reparto de la riqueza generada por la empresa.

### Desventajas:

- ▼ La negociación puede no llegar a todas las empresas si se excluye esta negociación del convenio sectorial, reduciéndose la protección y cobertura de los convenios frente al abuso empresarial. Esto es particularmente susceptible de ocurrir en las empresas más pequeñas, donde se localiza gran parte del empleo. Para paliar este problema se podría calcular una productividad media de las empresas incluidas en los convenios sectoriales a partir de las fuentes tributarias, una vez que sea operativa la obligación de cumplimentar el código de convenio por las empresas en la información que suministran a la Seguridad Social. En este caso, pueden surgir problemas con empresas cuya productividad se aleje de la media resultante para el sector, debiendo habilitarse mecanismos ágiles de descuelgue.
- ▼ No existe una previsión oficial de evolución de la productividad que resuelva los problemas de confianza e información asimétrica en la negociación y permita la aplicación de una cláusula de salvaguarda. La información procedente de las fuentes tributarias podría suplir esta carencia.



- ▼ El valor de la producción de una empresa puede verse alterado de manera artificial por la misma empresa si esta se haya dentro de un grupo de empresas. Esta práctica es común en las transnacionales que marcando 'precios de transferencia' entre empresas del grupo, suben y bajan los costes de las filiales con independencia de los precios de mercado.
- ▼ Los salarios pueden perder poder de compra si la productividad crece por debajo de los precios, aunque esto es poco probable pues la productividad nominal incorpora la evolución de los precios de la economía (de consumo e inversión), además de un crecimiento real. No obstante, sí puede ocurrir en aquellas empresas donde se rebajen los precios para ganar competitividad.
- ▼ Si los salarios crecen al ritmo de la productividad en un contexto de ajuste de la producción, los recursos disponibles para la inversión disminuirán. Esto sólo sucede en el caso de recesión económica.

La opción por la productividad es combinable con la anterior, de los precios de consumo previstos. De hecho, hasta el inicio de la crisis, era la fórmula adoptada por los Acuerdos Nacionales para la negociación colectiva: los salarios crecerán según la previsión u objetivo de precios sin agotar la productividad e incorporando una cláusula de revisión salarial. Sin embargo, en la práctica los negociadores de los convenios de ámbito superior al de empresa no disponían de información para conocer cómo evolucionaba la productividad en su ámbito de negociación, lo que dificultaba que la evolución salarial reflejara adecuadamente las diferencias en productividad.

## Objetivo de beneficios

En este caso la casuística puede ser muy amplia, si se acota a las pautas generales pactadas en algunas grandes empresas se obtiene la siguiente caracterización: los salarios crecen en un determinado porcentaje, cuya forma de cálculo o referencia no suele reflejarse en el convenio; a éste se le añaden puntos porcentuales en función de que se alcance o supere un objetivo, que suele expresarse como un porcentaje del beneficio esperado. Por ejemplo, los salarios crecerán un 1% más 0,5% si se alcanza al menos el 95% del beneficio objetivo o más la diferencia entre el IPC real y el 1%, si se alcanza un determinado porcentaje del beneficio objetivo.

Bajo este sistema, la evolución del salario tiene una “parte fija” y consolidable, que crece a un ritmo sujeto a criterios que se deben especificar, y una “parte variable” o incierta que depende de si se alcanza o no el objetivo de beneficios y que no se consolida.

### Ventajas:

- ▲ Considera la situación particular de cada empresa.

### Desventajas:

- ▼ Como en el caso de la productividad, la capacidad de negociación será menor en los centros pequeños si la negociación se realiza empresa a empresa.
- ▼ La cifra de beneficios obtenida por una empresa puede ser muy diferente dependiendo de la definición que se emplee para calcular el resultado y su grado de consolidación, si se trata de un grupo de empresas. Emplear una u otra definición no es baladí pues aumenta el grado de discrecionalidad contable de la empresa para aumentar o disminuir el beneficio. Por ejemplo, el beneficio operativo es un concepto más arbitrario, pues descuenta del beneficio bruto la depreciación y amortizaciones, el pago del impuesto de sociedades y el resultado de las operaciones financieras, que son elementos contablemente ‘manipulables’ por el empresario. Por ejemplo, acelerando la política de amortizaciones o realizando inversiones financieras ajenas a los intereses de explotación del negocio.

- ▼ Adicionalmente también operan aquí los problemas señalados sobre los 'precios de transferencia' entre matriz y filiales, pues influyen en el cálculo del resultado. La empresa matriz puede hacer 'aparecer' o 'desaparecer' los beneficios entre filiales manipulando los precios de transferencia entre empresas del grupo.
- ▼ No existe una referencia oficial para contrastar la veracidad de la información suministrada por la empresa, aunque puede subsanarse si se emplea la definición fiscal de beneficio y la Agencia Estatal de la Administración Tributaria facilita copia a la representación de los trabajadores de la información fiscal relevante.
- ▼ No garantiza el mantenimiento del poder de compra de los salarios, ni de la participación relativa de los asalariados en la distribución del valor añadido generado por la empresa.

Es importante en este sistema de indexación salarial, aclarar en el contenido del convenio, el método para determinar la parte fija y consolidable del incremento salarial, así como incorporar una cláusula de revisión salarial que gire sobre ella.

## Masa salarial

Algún convenio negocia la evolución de la masa salarial en lugar del crecimiento del salario. Puede haber diferencias importantes entre uno y otro método dependiendo de qué se entienda por masa salarial y salario. Si la masa salarial incluye complementos salariales que tienen una distribución muy dispar entre la plantilla, es decir, que unos los cobran y otros no, entonces, el resultado de la negociación será poco equitativo.

Por ejemplo, supóngase una empresa donde el 50% de la masa salarial es salario base y el resto complementos, y donde se negocia un aumento de la masa salarial del 3%. La subida de los trabajadores que reciban menos complementos estará próxima al 1,5% mientras que se aproximará al 3% para aquellos otros que perciben más complementos.

Sin embargo, negociar sobre el salario no es una garantía de menor disparidad si una parte importante de los complementos salariales quedan fuera del incremento negociado y al arbitrio del empresario.

Las disparidades entre trabajadores en la negociación sobre la masa salarial pueden resolverse pactando ritmos de variación diferentes para algunos de sus componentes, aunque esto supone transformarla en una negociación sobre el salario y sus complementos.

Por otro lado, con este sistema, la propia evolución vegetativa de la plantilla (contrataciones y bajas principalmente, pero también otras formas posibles de movimiento laboral) puede absorber parte del incremento pactado de la masa salarial. Por ejemplo, si se llevan a cabo nuevas contrataciones en las escalas más altas y no se producen bajas.

# Conclusiones

La economía española ha entrado en su cuarto año de crisis con una tímida recuperación de la demanda, insuficiente para detener la destrucción de empleo que no parece haber tocado todavía fondo. En este contexto, desde 2010 se ha producido un fuerte ajuste de los costes laborales por trabajador, que en los últimos trimestres prácticamente no crecen, situándose por debajo de la evolución observada para los países de la eurozona.

Esta profunda moderación se logra por el importante recorte del empleo, pero también por la contención o rebaja de los salarios de aquellos que lo conservan, tanto en el sector público como en el privado. El Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva marca una senda de moderación en el sector privado para 2010, 2011 y 2012, a la que se han adscrito muchos convenios, pero que es menos visible en los datos agregados por la inercia de los convenios plurianuales suscritos previamente al acuerdo. En el sector público se produce el recorte y la congelación de las retribuciones de sus empleados en 2010 y 2011.

El ahorro de costes derivado de la moderación salarial y el ajuste del empleo no se está destinando por las empresas a aumentar la inversión, ni a bajar precios. Por el contrario, la inflación española repunta en 2010 y lo que va de 2011. Su origen tiene un componente coyuntural en la subida del IVA en la segunda mitad de 2010 y, otro estructural, en el aumento de los márgenes empresariales de algunas empresas a resguardo de la competencia internacional. Se trata fundamentalmente de empresas del sector servicios que por la naturaleza de bienes básicos de su producción pueden incrementar sus precios incluso en un contexto de atonía de la demanda (gas, electricidad, suministro de agua, combustible y telefonía).

**Coyuntura salarial en España durante la crisis**

Las empresas parecen estar destinando la rebaja de costes laborales a contener la destrucción de empleo, que de otra forma sería aún mayor, y a reducir su elevado endeudamiento<sup>6</sup>, en tanto continúan las dificultades para obtener financiación externa, renovar líneas de crédito o renegociar la deuda.

La normalización del mercado financiero internacional es, por tanto, una condición *sine qua non* para la recuperación económica, pues no parece que sólo el sector exportador sea capaz de solventar la crisis de demanda a medio plazo, incluso funcionando al cien por cien su capacidad productiva, pues es muy pequeño. Aunque a largo plazo, la apuesta por un sector exportador cada vez más amplio y competitivo es una de las claves del cambio de modelo productivo.

Históricamente la demanda interna ha sido el motor de crecimiento nacional y lo seguirá siendo en el futuro hasta que se cierre la brecha de bienestar que separa España de los países centrales de la Unión Europea. Debe aprovecharse este potencial de crecimiento interno para desarrollar el tejido productivo nacional facilitando los proyectos de inversión productiva empresarial.

Normalizar las condiciones de riesgo para la oferta de ahorro privado permitirá aliviar la situación financiera de empresas y familias, lo que liberará renta para las decisiones de inversión y consumo afianzando las bases de la recuperación. Hasta que mejore la restricción financiera, parece imponerse una conducta de moderación de costes y precios (que no está funcionando para algunas empresas con poder de mercado), de contención de la oferta de empleo mediante una mejor regulación del crecimiento demográfico externo, y de protección de las situaciones más vulnerables mediante una política fiscal y de gasto que, sin abandonar los objetivos de déficit, sea más justa en el reparto de las cargas, eficaz en la persecución del fraude y eficiente en la aplicación de los programas públicos.

Por último, se está proponiendo desde las organizaciones empresariales y otras instancias, referenciar la evolución de los salarios negociados sólo a la productividad nominal y ubicar preferentemente esta negociación en la empresa. De avanzarse por este camino sería necesario el empleo de la información fiscal que el empresario facilita a la Hacienda Pública, para la estimación y cálculo de la productividad. Si la negociación salarial se desarrollase bajo este nuevo marco, la representación de los trabajadores debería poder acceder directamente a esta información a través del Agencia Estatal de la Administración Tributaria para garantizar el equilibrio en el acceso a la información.

---

**6 La deuda de las empresas no financieras representa el 130% del PIB.**

# Anexo

## Notas sobre el 'Informe del grupo de trabajo de estadísticas de negociación colectiva' del Consejo Superior de Estadística

Gracias a la iniciativa de Comisiones Obreras y en desarrollo de las recomendaciones del Plan Estadístico Nacional 2009-2012, el Consejo Superior de Estadística creó un grupo de trabajo para mejorar las estadísticas de negociación colectiva. Su labor ha sido premonitoria y de gran utilidad, habiéndose incorporado sus recomendaciones a la última reforma (Real-Decreto Ley 7/2011), que tendrá que llevarse a la práctica antes del 31 de diciembre de 2011.

El grupo estuvo formado por miembros del Instituto Nacional de Estadística, Ministerio de Trabajo (Subdirección General de Estadística, Subdirección General de Relaciones Laborales, Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos y Tesorería General de Seguridad Social), Agencia Estatal de la Administración Tributaria, CEOE, CEPYME, UGT y CCOO.

A continuación se resumen algunas de las recomendaciones acordadas por el grupo, a excepción de CEOE y CEPYME que se opusieron en los puntos que se indican a continuación:

1. Estimular la cumplimentación voluntaria del código de convenio, dado que con el estado de la ley entonces, la Seguridad Social no podía exigirlo de manera obligatoria al no ser una información necesaria para su gestión. La Seguridad Social podría exigirlo si se incluyera en el Plan Estadístico Nacional, pues sus operaciones son de obligado cumplimiento, quedando la Seguridad Social encargada de asegurar su correcta implementación.

**Coyuntura salarial en España durante la crisis**

CEOE y CEPYME estuvieron de acuerdo en continuar con su formalización voluntaria (que realizaba sólo entre el 30%-40% de las empresas) pero se opusieron a que la Comisión Permanente del CSE estudiará la posibilidad de establecer un mecanismo de seguimiento y evaluación de su cumplimiento. La reforma reciente sanciona que la Seguridad Social exija el código de convenio obligatoriamente antes del 31 de diciembre de este año.

**2.** El grupo de trabajo hizo un conjunto de recomendaciones para mejorar las Estadísticas de Convenios Colectivos del Ministerio de Trabajo, para su mejor difusión y presentación. Recomendó la adaptación de la Hoja Estadística a la nueva Ley 35/2010. Propuso una serie de mejoras en las cuestiones relacionadas con la negociación colectiva de la Encuesta de Estructura Salarial del INE, la Encuesta Anual del Coste Laboral del INE y la Encuesta de Coyuntura Laboral del Ministerio de Trabajo, que estos organismos van a llevar a la práctica.

**3.** Se analizó la posibilidad, y se comprobó que era factible, de elaborar una Base de Datos por la Agencia Estatal de la Administración Tributaria (AEAT) que proporcionara información económica a los negociadores de los convenios. La base se circunscribiría al régimen fiscal común, podría tener una periodicidad trimestral y anual, e incluir información sobre empleo, salarios, producción, costes, balance de sociedades y otra información adicional obtenida del modelo de Retenciones de Trabajo, IRPF, del Impuesto de Sociedades y del IVA. Esta información se clasificaría por distintas categorías, como el tamaño de la empresa, Comunidad Autónoma, provincia, sexo, tramo de retribuciones anuales, actividad económica, tipo de empresa y resultado de la empresa. CEOE y CEPYME, como se apuntó, se opusieron a su elaboración.

El suministro obligado del código de convenio por las empresas a la Seguridad Social, permitirá que la base de datos elaborada por la AEAT pueda ordenarse siguiendo la estructura de la negociación colectiva. Esto supondrá un cambio cualitativo considerable para los negociadores de los convenios de ámbito superior al de empresa que dispondrán ahora de cifras fiables sobre los trabajadores cubiertos, las ventas del sector, salarios, beneficios, etc. Sin embargo, a diferencia del código de convenio obligatorio, el Real Decreto-ley 7/2011 no ha recogido la necesidad de desarrollar esta base de datos para los negociadores de los convenios.





**confederación sindical  
de comisiones obreras**