

Area de Empleo y Relaciones Laborales

ESTUDIOS DE LA FUNDACIÓN

2010
JULIO
36

Los salarios en España 2005/2010

Moderación salarial, pérdida de peso
en la distribución de la renta y
desigualdades salariales

JESÚS CRUCES AGUILERA
COORDINADOR DEL SERVICIO DE ESTUDIOS
FUNDACIÓN 1º DE MAYO



Fundación 1º de Mayo | Centro Sindical de Estudios
C/ Arenal, 11. 28013 Madrid. Tel.: 913640601. Fax: 913640838
www.1mayo.ccoo.es | 1mayo@1mayo.ccoo.es

Estudios de la Fundación. ISSN: 1989-4732

Los salarios en España 2005/2010

Moderación salarial, pérdida de peso en la distribución de la renta y desigualdades salariales

JESÚS CRUCES AGUILERA

COORDINADOR DEL SERVICIO DE ESTUDIOS

FUNDACIÓN 1º DE MAYO

SUMARIO:

INTRODUCCIÓN

1. MARCO ECONÓMICO: PRINCIPALES MAGNITUDES	3
2. LOS SALARIOS EN ESPAÑA: GANAN PODER DE COMPRA Y PIERDEN DE PESO EN LA RENTA NACIONAL.....	8
2.1. Negociación salarial	8
2.2. El poder de compra de los salarios.....	14
2.3. Distribución funcional de la renta.....	18
3. COSTES LABORALES Y COMPETITIVIDAD: MODERACIÓN SALARIAL Y AUMENTO DE LA PRODUCTIVIDAD	22
3.1. Evolución del coste laboral unitario real	22
3.2. Costes laborales	26
4. NIVEL SALARIAL Y ESTRUCTURA DE EMPLEO: EL EFECTO COMPOSICIÓN DE LOS SALARIOS Y LAS DIFERENCIAS SALARIALES	27
4.1. Salario medio y salario pactado	27
4.2. Salarios y empleo	28
4.3. Diferencias salariales: sexo, edad, nacionalidad, ocupación y tipo de contrato	32
5. A MODO DE CONCLUSIÓN	38
6. BIBLIOGRAFÍA	43

INTRODUCCIÓN¹

La crisis económica esta haciendo renacer con fuerza un viejo debate sobre cuál debe ser la política salarial en España. Tras los recientes cambios en la regulación del mercado de trabajo, que merman los derechos de los trabajadores, el foco de atención comienza ahora a situarse en el papel de los salarios como mecanismo de salida de la crisis. Una salida en la que se asume que la contención (o reducción) de los salarios se traduce en un mayor crecimiento económico y una mayor creación de empleo.

En este sentido, conviene recordar, aunque sea brevemente, que desde los años setenta, el discurso económico neoliberal lleva sosteniendo que los mercados laborales europeos no son lo suficientemente *flexibles*, ya que presentan numerosas *rigideces* (regulaciones como la existencia del salario mínimo, la negociación colectiva, etc.). Uno de los elementos fundamentales sobre los que recae esta rigidez, según tales postulados, es la dificultad de realizar recortes salariales como elemento de ajuste, ante una *eventual* pérdida de empleo.

A este planteamiento se pueden añadir otros argumentos, como la idea de que la inflación está determinada por la formación de las expectativas de los agentes, de modo que los incrementos salariales se traducen en inflación futura, y con ello, un menor crecimiento económico; o que ante la baja productividad de la economía española es necesario llevar a cabo recortes salariales (que permitan seguir compitiendo sobre la base de un modelo de crecimiento, con sectores de actividad con baja productividad y bajos salarios). Bajo esta perspectiva, es evidente que, de forma casi inevitable, la única receta que se puede aplicar en materia salarial es la reducción de las rentas salariales.

Sin embargo, la realidad de los salarios en España ayuda a desmontar buena parte de estas afirmaciones. En los dos últimos años se ha destruido una gran cantidad de empleo, con un mercado laboral supuestamente muy rígido, y con una marcada moderación salarial, que ha caracterizado el periodo de crecimiento de la última década. Los salarios, a diferencia de los beneficios empresariales, han crecido por debajo del ritmo de crecimiento económico y la riqueza generada durante este periodo. Esto se debe, entre otras razones, a un modelo de crecimiento basado en sectores de actividad caracterizados por tener poca productividad y empleos con bajos salarios.

El presente documento tiene como objetivo analizar la evolución reciente de los salarios en España. Más concretamente, se plantea conocer cuál es la situación de los salarios con respecto a las ganancias o pérdidas de poder adquisitivo, así como con respecto a su peso en la distribución de la riqueza generada (entre asalariados y empresarios). De la misma forma, también se pretende realizar una aproximación a los salarios desde el punto de vista de la competitividad, relacionando los salarios y la productividad de los distintos sectores de actividad. Finalmente, se profundiza en las diferencias salariales que existen entre trabajadores y trabajadoras. Para ello, se toma como referencia temporal el periodo 2005-2010², que permite evaluar la evolución de los salarios tanto en un periodo de crecimiento como en una etapa de recesión.

En suma, se trata de aportar elementos que ayuden a comprender la evolución de los salarios, a la vez que permitan plantear una política salarial que, en tiempos de crisis, no suponga una merma de los derechos de los trabajadores y trabajadoras.

¹ Queremos agradecer a Jorge Aragón (Director de Investigaciones de la Fundación 1º de Mayo) los consejos y el apoyo prestado durante la elaboración del presente documento.

² En función de la disponibilidad de los datos.

1. MARCO ECONÓMICO: PRINCIPALES MAGNITUDES

Hasta el año 2008, fecha en la que se empezaron a experimentar las primeras consecuencias de la actual recesión económica, el PIB en España registraba incrementos interanuales superiores al 3%, reflejando un ritmo de crecimiento comparativamente más intenso al mostrado en la Unión Europea (con incrementos en torno al 2%).

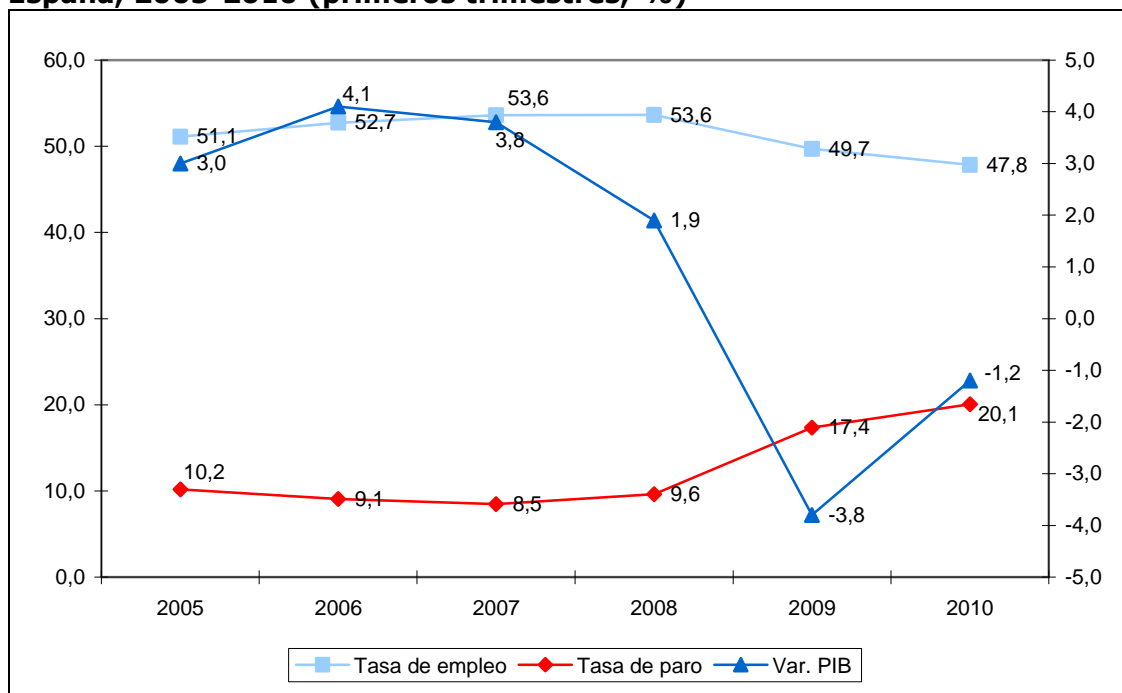
Desde el punto de vista sectorial, la evolución de la producción ha estado vinculada a un fuerte desarrollo del sector de la construcción, así como algunas industrias y servicios, que han mostrado también una destacada evolución.

Esta tendencia ha estado íntimamente ligada a un intenso crecimiento del empleo. La evolución del mercado de trabajo en España durante la última década ha sido -como se ha podido constatar a través de diversos indicadores- especialmente favorable, sobre todo en cuanto al aumento de empleo.

En el periodo de expansión, la tasa de empleo registró incrementos anuales entre 1 y 3 puntos porcentuales, cuyo resultado fue un aumento sustancial del volumen de ocupados, alcanzando los veinte millones en el año 2007 (segundo trimestre). Este fuerte crecimiento del empleo fue impulsado, sobre todo, por la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo (consolidando la tendencia iniciada en la década de los 80), así como por los inmigrantes, cuya incorporación masiva al mercado de trabajo constituye, sin lugar a dudas, uno de los principales cambios estructurales experimentados por la sociedad española en los últimos años.

En conjunto, la evolución positiva del empleo permitió reducir de forma significativa la tasa de paro en España, llegando a alcanzar una tasa del 8,5% en 2007 (gráfico 1).

Gráfico 1. Crecimiento interanual del PIB y tasas de empleo y paro en España, 2005-2010 (primeros trimestres, %)



Fuente: INE, 2010; y en el Hispabarómetro Social de España, Fundación 1º de Mayo.

A partir del año 2007 comienzan a detectarse los primeros efectos de la crisis económica, cuyo origen en España se vincula fundamentalmente a la caída del sector de la construcción y la explosión de la burbuja inmobiliaria, fruto de las prácticas especulativas realizadas durante los últimos años. Los efectos se manifestaron en una disminución del ritmo de crecimiento, que fue refrendada en 2009 y comienzos de 2010 con una caída significativa de la producción.

El desfavorable comportamiento del consumo privado, junto al deterioro de la actividad general y la considerable restricción del crédito financiero, incidieron negativamente en las expectativas empresariales, provocando un descenso de la inversión. Esta fuerte contracción de la actividad económica tuvo un impacto diferente en los distintos sectores de actividad. Comparativamente, si se analiza la evolución del valor añadido bruto (VAB) a precios corrientes se aprecia una imagen clara de la repercusión que ha tenido la crisis económica desde el punto de vista sectorial. A partir del 2008, todos los sectores de actividad experimentaron una fuerte caída, siendo particularmente intensa en los casos de la industria (con una reducción del 15% entre 2008 y 2010) y la construcción (13%), (tabla 1).

Tabla 1. Valor Añadido Bruto (VAB) a precios corrientes, por sectores de actividad 2005-2010 (primeros trimestres, millones de euros)

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	Dif. 2010- 2008	% (2010- 2008)
Agricultura, ganadería y pesca	5.874	5.234	5.161	5.476	5.112	4.987	-489	-8,9
Energía	5.507	5.857	5.934	6.304	6.034	6.060	-244	-3,9
Industria	30.912	32.749	34.713	36.010	31.439	30.398	-5.612	-15,6
Construcción	20.101	23.414	24.715	25.624	24.079	22.132	-3.492	-13,6
Servicios de mercado	101.066	109.293	118.295	127.921	131.066	131.600	3.679	2,9
Servicios de no mercado	26.095	28.191	30.581	33.191	34.743	35.681	2.490	7,5
TOTAL	189.555	204.738	219.399	234.526	232.473	230.858	-3.668	-1,6

Fuente: Contabilidad Nacional de España, (INE), 2010.

Por su parte, el sector servicios en su conjunto experimentó un descenso moderado, mientras que el sector de agricultura, ganadería y pesca, ha registrado tasas de crecimiento negativas a lo largo del periodo. En cambio, la única excepción la constituye el sector de servicios de no mercado, que registró un crecimiento sostenido durante dicho periodo, cifrado en un incremento del 7% durante 2008 y 2010.

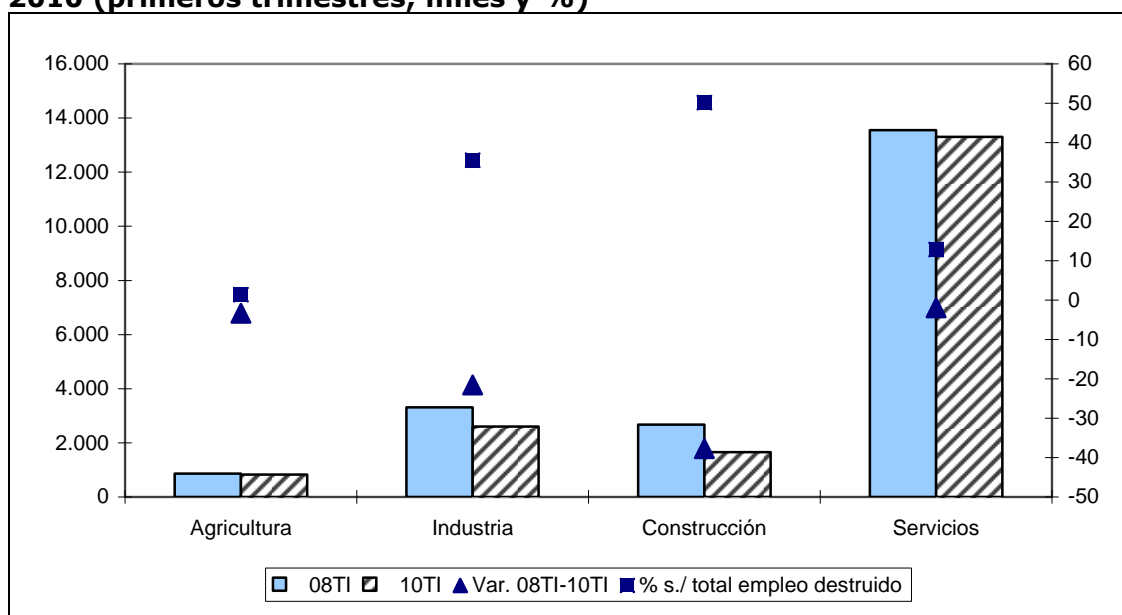
Este declive de la actividad económica ha provocado un rápido impacto negativo en el mercado de trabajo, con una creciente destrucción de empleo que ha afectado de forma particularmente intensa a la construcción –y de forma inducida, a otras ramas relacionadas con la misma– y en menor grado a diversas ramas de actividad de la industria y los servicios. Una tendencia que se traduce en una reducción de la tasa de empleo y en un notable crecimiento de la tasa de paro, situándose en un 20% en el primer trimestre de 2010.

Entre 2008 y 2010 (primeros trimestres), dos millones y medio de personas perdieron su puesto de trabajo, engrosando las cifras del paro, que en 2010 asciende a un total de 4,5 millones de personas (un 20% de la población activa).

Desde el punto de vista sectorial, el impacto de la crisis económica permite destacar los siguientes aspectos (gráfico 2):

- (a) El sector de la construcción, con una pérdida de 1 millón de puestos de trabajo entre 2008 y 2010, ha sido el que ha registrado una mayor destrucción de empleo a lo largo del periodo: se pierde un 37% de los empleos del sector, que supone -en términos globales- el 50% del empleo que se destruyen en este periodo.
- (b) La industria, por su parte, también ha reflejado una pérdida importante de empleo (713 mil). Este dato se traduce en una reducción de la ocupación del sector (21%), que supone el 35% de la caída del volumen total del empleo.
- (c) El sector de los servicios, que concentra la mayor parte del empleo en España, muestra una destrucción de empleo algo más moderada: destruyó 258 mil puestos de trabajo; una reducción del 2% del empleo, que supone el 13% del empleo que se pierde entre 2008 y 2010.
- (d) Finalmente, el sector de la agricultura y pesca, que en términos absolutos registra una pérdida de 28 mil empleos y experimenta una reducción del 3% de su nivel de ocupación con respecto al comienzo del periodo.

Gráfico 2. Población ocupada en España, por sector de actividad, 2008-2010 (primeros trimestres; miles y %)



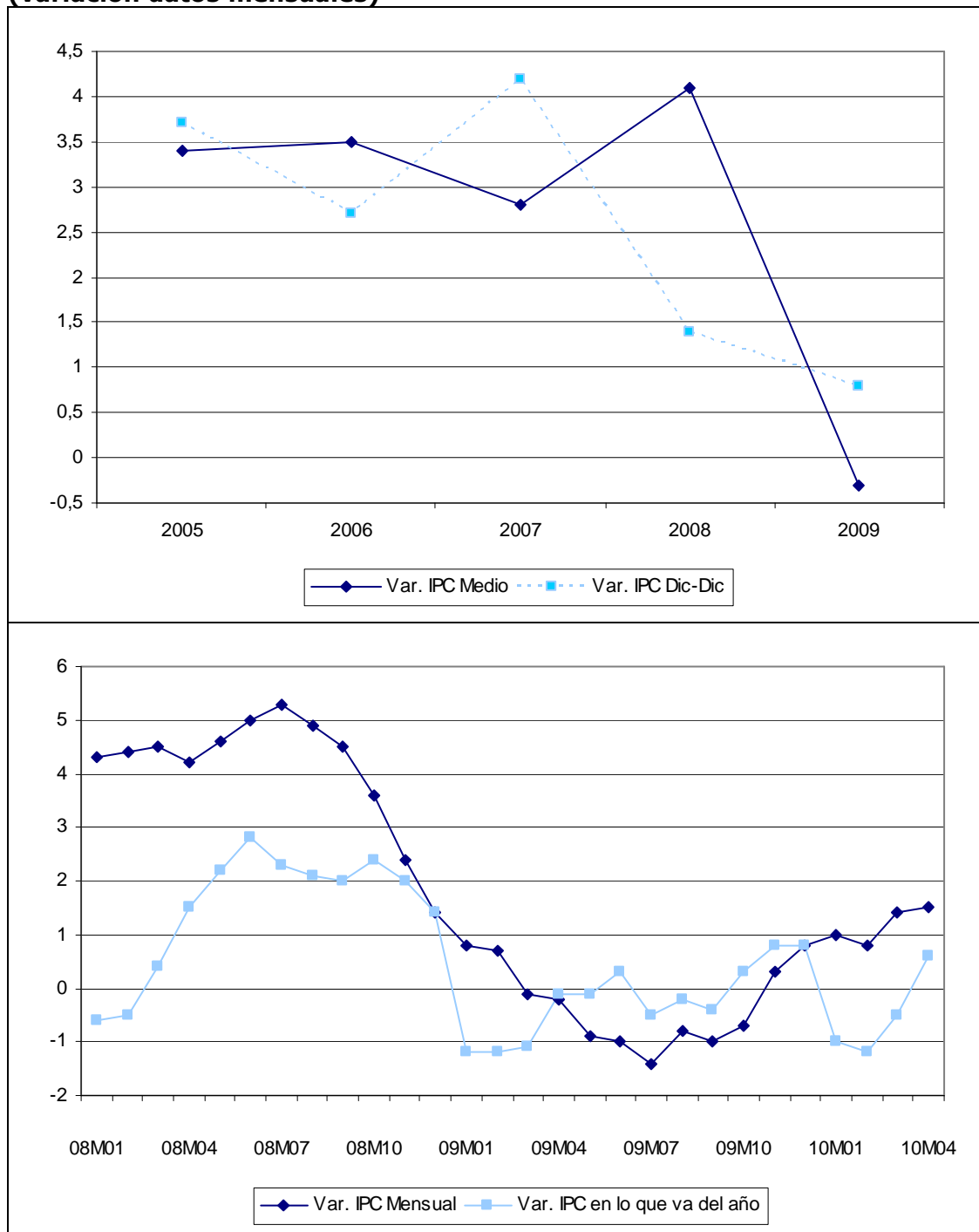
Fuente: INE, 2010; y en el Hispabarómetro Social de España, Fundación 1º de Mayo.

En conjunto, se constata que la crisis económica se ha extendido al conjunto de las actividades económicas. Un análisis más detallado, permitiría –por ejemplo– destacar que se han registrado importantes pérdidas de empleo en las diversas ramas de actividad: en las Industrias manufactureras (con un total cercano a 712 mil empleos menos entre 2008 y 2010); en Comercio y reparación (306 mil empleos menos); en Transporte y comunicaciones (72 mil) o en Hostelería (69 mil). En cambio, han tenido un crecimiento positivo las actividades de no mercado, como por ejemplo, las Actividades Sanitarias y de servicios sociales (134 mil empleos creados); las Administraciones Públicas (167 mil) o la Educación (54 mil), entre otros.

Con todo ello, los datos reflejan claramente la generalización de los efectos negativos de la crisis económica en el tejido productivo en España, con un mayor o menor impacto en función del sector de actividad.

En este marco general, la evolución de los precios a lo largo de los últimos años muestra un crecimiento entre 3 y 4%, salvo a partir del año 2009, en el que se produce un intenso proceso desinflacionista, con tasas de variación negativas.

Gráfico 3. Evolución del Índice de Precios al Consumo en España, 2005-2009 (variación medias anuales y datos a diciembre); 2008-2010 (variación datos mensuales)



Fuente: INE, 2010; en el Hispabarómetro Social de España, Fundación 1º de Mayo.

Este intenso proceso desinflacionista experimentado durante 2009 ha estado influido en gran medida por la demanda. La tasa de inflación, en términos del IPC, había empezado a mostrar signos de desaceleración en octubre de 2008, manteniendo dicha evolución descendente hasta incurrir en tasas negativas, cuyo punto de inflexión se alcanzó en julio de 2009. A partir de entonces, el repunte en

la tasa de crecimiento interanual del IPC ha permitido que, al final del 2009 y comienzos del 2010, se registrasen tasas positivas, alcanzado una variación del 1,4% en abril de 2010.

En general, esta evolución de los precios se ha producido en todas las economías de la zona euro, si bien algunos Estados miembros a final de año presentaban tasas de inflación más elevadas, como Eslovenia, Grecia o Luxemburgo (por encima del 2%) mientras que otros como Irlanda, Malta o Portugal todavía mantenían tasas negativas (CES, 2010).

Los riesgos de las perspectivas de inflación a medio y largo plazo se mantienen equilibrados y están relacionados con la evolución futura de la actividad económica y el comportamiento de los precios de las materias primas, en concreto de la energía, sobre todo en relación a los precios del petróleo, que han mostrado – hasta la fecha- un crecimiento moderado (situándose a final de 2009 en torno a los 75 dólares por barril).

En suma, el contexto general de los últimos años permite constatar que en España la crisis económica ha tenido una mayor incidencia, con una fuerte contracción de la economía y un aumento muy intenso del desempleo, alcanzando una de las tasas de paro más elevadas de toda la Unión Europea.

Las causas del cambio de tendencia en el ciclo económico no pueden atribuirse exclusivamente al impacto internacional de la crisis financiera iniciada en Estados Unidos, sino también a las propias debilidades del patrón de crecimiento en España, tales como: la elevada especialización del crecimiento en actividades que se caracterizan en general por su bajo o intermedio contenido tecnológico (como por ejemplo, la construcción), la utilización intensiva de mano de obra poco cualificada y un elevado nivel de temporalidad del empleo; la segmentación de los mercados de trabajo; la existencia de un alto porcentaje de puestos de trabajo con salarios bajos; el bajo crecimiento de la productividad agregada; y el elevado endeudamiento de las empresas y familias (Rocha, 2009).

Tales desequilibrios, no han hecho otra cosa sino poner en primer plano que el patrón de crecimiento seguido a lo largo de la última década ha sido extremadamente vulnerable ante la crisis actual, contribuyendo a agravar sus efectos más negativos.

Desde el punto de vista de los salarios, el modelo de crecimiento económico de las últimas décadas ha estado ligado a un marcado estancamiento del salario medio real, debido, por una parte, al aumento del peso de los empleos con bajos salarios, y por otra, a la mejora del poder adquisitivo de los salarios percibidos por la mayoría de los trabajadores cubiertos por la negociación colectiva. Este aumento de los empleos con una remuneración baja explica, al mismo tiempo y entre otros factores, la caída del peso de los salarios en el reparto de la renta nacional.

2. LOS SALARIOS EN ESPAÑA: GANAN PODER DE COMPRA Y PIERDEN DE PESO EN LA RENTA NACIONAL

El análisis de la evolución de los salarios en España debe abordar necesariamente la pérdida o ganancia del poder adquisitivo de los salarios, en otras palabras, examinar la variación del volumen real de bienes y servicios que se pueden adquirir con los salarios existentes. Y al mismo tiempo, también es necesario prestar atención al peso que representan la remuneración de los asalariados en el conjunto de la renta generada cada año (PIB). Se trata, por tanto, de conocer la evolución de los salarios y su poder de compra, así como la distribución de la renta (entre asalariados y empresarios) a lo largo de los últimos años.

Sin embargo, como se ha puesto de manifiesto desde diversos ámbitos, los instrumentos estadísticos existentes presentan algunas restricciones relevantes que merece la pena resaltar. Así, se pueden encontrar ciertas limitaciones relacionadas con la variación de los salarios o la estructura de los precios y los deflatores contruidos para la estimación del coste de la vida. Unas limitaciones a las que se suman otras, como por ejemplo aquellas derivadas de la negociación colectiva³. A pesar de ello, la información disponible en la actualidad debe tomarse como la referencia más cercana a la situación de los salarios en España.

Bajo estas premisas, a continuación se repasan las siguientes cuestiones: la negociación salarial y los aumentos salariales, el poder de compra de los salarios y la distribución funcional de la renta.

2.1. Negociación salarial: la evolución de los salarios pactados

El modelo salarial que se ha desarrollado en España a lo largo de los últimos años en el ámbito de la negociación colectiva se encuentra claramente delimitado por los distintos ANCs (Acuerdos Interconfederales de Negociación Colectiva), suscritos por los agentes sociales entre 2002 y 2008⁴.

La negociación salarial entre los agentes sociales se ha caracterizado por una marcada moderación salarial, en la que se toma como referencia principal la previsión de inflación del Gobierno del año, que desde el año 2002 se ha mantenido un crecimiento constante del 2%, siguiendo el objetivo del BCE en términos de inflación.

Asimismo, también se pueden establecer crecimientos salariales superiores a la previsión de la inflación, siempre que no se sobrepase el incremento anual de la productividad por trabajador, a lo que se añade igualmente, la posibilidad de revisar el incremento salarial fijado, a través de la incorporación de cláusulas de garantía o salvaguarda salarial en los convenios colectivos.

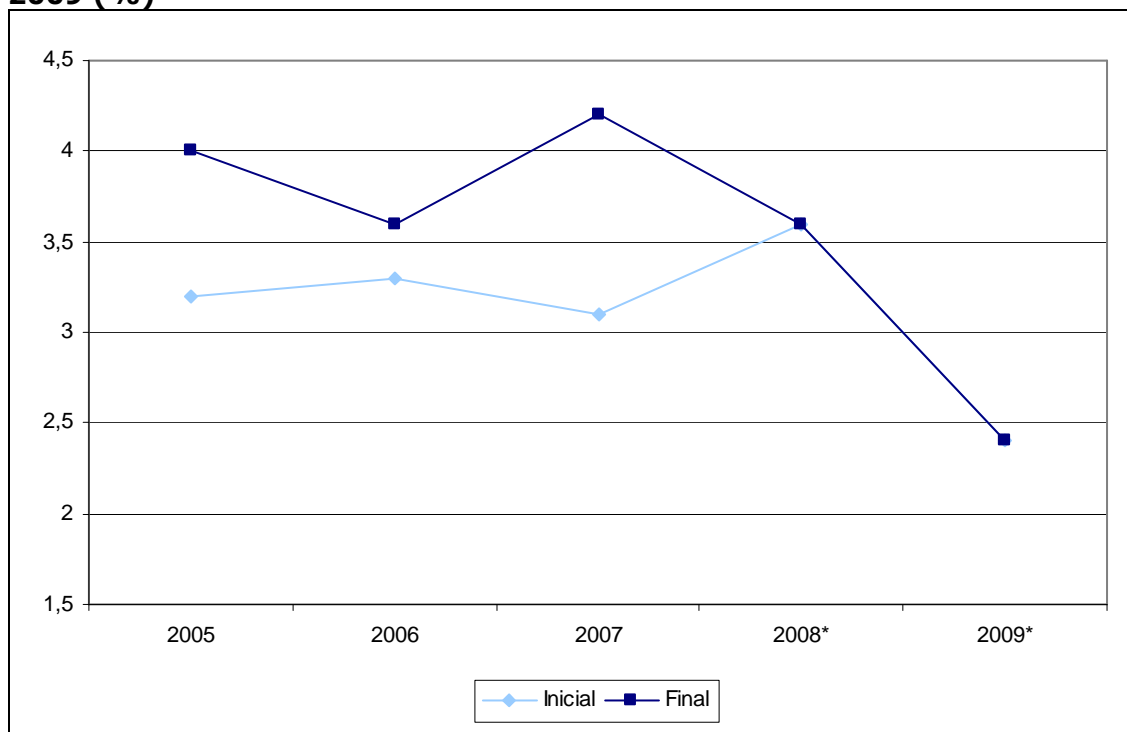
³ Cf. Gabinete Técnico Confederal de CC.OO, 2007.

⁴ Para una mayor profundización sobre esta cuestión, véase Pérez Infante J.I. (2008) y (2010).

En este marco general, los datos de la Estadística de Convenios Colectivos⁵ revelan que el aumento salarial inicialmente pactado ha coincidido –en 2008 y 2009- con los incrementos finales, debido a que la moderación de la inflación en relación a lo previsto motivó la no activación de las cláusulas de garantía salarial. En conjunto, desde 2005 el incremento de los salarios pactados se ha mantenido en torno 4%, hasta el año 2007, año a partir del cual se registra un menor crecimiento (gráfico 4).

En 2009, el incremento salarial pactado se situó en el 2,4%, lo que supuso una reducción de 1,2 puntos porcentuales con respecto al año anterior. Esta tendencia continúa a lo largo de 2010, ya que los convenios registrados hasta mayo reflejan un aumento salarial del 1,3%, nuevamente inferior al periodo anterior. No obstante, hay que advertir que estos datos han de ser tomados con cierta precaución, dado que son todavía provisionales, a falta del cierre estadístico de la información procedente de los convenios colectivos (2008, 2009 y 2010).

Gráfico 4. Evolución del aumento salarial pactado (inicial y final), 2005-2009 (%)**



Fuente: Elaboración propia a partir de MTIN (Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo).

* Datos de los convenios colectivos registrados hasta abril de 2010.

* Inicial: pactado; Final: revisado.

⁵ La Estadística de Convenios Colectivos recoge el incremento salarial pactado entre los empresarios y los trabajadores en la negociación colectiva. Este incremento afecta a todos los trabajadores cubiertos por el convenio. Sirve, por tanto, para estimar como varía el salario pagado por realizar el mismo trabajo a lo largo del tiempo. En este sentido, hay que destacar que: a) pueden darse pagos remunerados en el mismo trabajo que queden fuera del incremento pactado; b) el incremento afecta – en términos generales- al salario base, pudiendo sobreestimarse el aumento salarial si los complementos son importantes. Y también se puede infraestimar la subida real, cuando se producen subidas que no reflejan las tablas salariales; c) el número de trabajadores cubiertos suelen estar mal estimado en los convenios sectoriales provinciales, siendo contabilizados más de una vez en las hojas estadísticas; y d) la Estadística de Convenios Colectivos no abarca a todos los trabajadores, su cobertura (como de la negociación colectiva) afecta al 80% de los asalariados, quedando fuera colectivos tan importantes como los funcionarios o los trabajadores del sector doméstico (véase, Cf. Gabinete Técnico Confederal de CC.OO, 2007).

Desde el punto de vista sectorial, la evolución del aumento salarial pactado en los convenios colectivos muestra diferencias significativas, entre las que resaltan los siguientes aspectos (tabla 2):

- En primer lugar, destaca particularmente la evolución cíclica del aumento salarial del sector de la **construcción**, que durante el periodo de crecimiento (2005-2007) refleja el mayor crecimiento sectorial de los salarios (1,1 puntos porcentuales). En cambio, en la etapa de recesión (2007-2009) la reducción del ritmo de crecimiento ha sido mucho mayor que en el resto de sectores de actividad (2,1 puntos).
- Por su parte, la **industria** ha mostrado una mayor moderación salarial en épocas de crecimiento económico (0,2 puntos) y sin embargo ha registrado un aumento salarial igualmente contenido entre los años 2007 y 2009, cuya diferencia se cifra en 1,9 puntos porcentuales entre ambos años.
- En el caso del sector **agrícola**, la situación no es muy distinta, con una moderación salarial entre 2005 y 2007, en la que apenas crecen los salarios 0,2 puntos porcentuales, ligada a una significativa reducción del aumento salarial pactado en el periodo posterior (2,5 puntos).
- Y finalmente, el sector de los **servicios** muestra una marcada moderación salarial durante el periodo de expansión, en el que se mantiene prácticamente el mismo aumento salarial, seguido de una notable reducción del aumento salarial pactado a partir del 2009.

Tabla 2. Aumento salarial por sectores económicos, 2005-2009 (%)

Inicial	Total	Agricultura	Industria	Construcción	Servicios
2005	3,2	3,7	3,0	2,9	3,2
2006	3,3	3,9	3,3	3,0	3,3
2007	3,1	4,0	3,1	3,6	3,0
2008*	3,6	3,9	3,4	3,6	3,6
2009*	2,4	2,1	2,4	3,5	2,3
Revisado					
2005	4,0	4,2	4,1	4,5	3,9
2006	3,6	4,1	3,7	3,6	3,5
2007	4,2	4,6	4,3	5,6	3,8
2008*	3,6	3,9	3,4	3,6	3,6
2009*	2,4	2,1	2,4	3,5	2,3

Fuente: Elaboración propia a partir de MTIN (Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo).

* Datos de los convenios colectivos registrados hasta abril de 2010.

En los meses transcurridos de 2010 (enero-mayo), los incrementos salariales pactados confirman la tendencia marcada hacia la moderación de los salarios en los distintos sectores de actividad: agricultura (1,5%), industria (1%), construcción (0,9%) y servicios (1,4%).

No obstante, por ramas de actividad hay que destacar que se han pactado incrementos salariales superiores al 1,8% en las ramas de: Asistencia en establecimientos residenciales; Actividades veterinarias; Actividades de alquiler; Actividades relacionadas con el empleo; Metalurgia; fabricación de productos de hierro, acero y ferroaleaciones; Transporte marítimo y por vías navegables interiores; Servicios de comidas y bebidas; Pesca y acuicultura; y la Industria del cuero y del calzado.

En cambio, los menores incrementos en 2010 se registran en las ramas de: Actividades inmobiliarias; Fabricación de vehículos de motor, remolques y semirremolques; Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria; Ingeniería civil; Actividades de agencias de viajes, operadores turísticos, etc.; Actividades auxiliares a los servicios financieros y a los seguros; y la Industria química, entre otras.

Los aumentos salariales pactados a lo largo de los últimos años ponen de manifiesto que la negociación salarial ha estado **íntimamente ligada a la evolución de la economía**, aunque con ciertas matizaciones: un crecimiento moderado de los salarios pactados en momentos de crecimiento económico, frente a la contención de los salarios en periodos de recesión. Aunque bien es cierto que, de acuerdo con el intenso crecimiento económico experimentado a lo largo de los últimos años, el aumento salarial pactado durante estos años ha sido en comparación notablemente moderado, sobre todo si se compara con el ritmo de crecimiento y riqueza generada en este periodo.

Desde el punto de vista de la vigencia de los convenios, hay que advertir asimismo que los aumentos salariales pactados en las revisiones de 2009 fueron del 2,5%, superior a los incrementos salariales pactados en los nuevos convenios colectivos (2,1%). En el caso de estos últimos, el menor incremento salarial se produce en los convenios de vigencia plurianual, que son mayoritarios y que registran un aumento salarial del 1,9%. Estos aumentos salariales inferiores en los nuevos convenios colectivos o los convenios renegociados muestran la ruptura con respecto a los acuerdos salariales pactados durante el periodo de expansión, donde la situación era la inversa. Este cambio de tendencia refleja el impulso que han adquirido los convenios plurianuales dentro de la negociación colectiva en los dos últimos años (tabla 3).

Tabla 3. Aumento salarial pactado por ámbito funcional y vigencia temporal del convenio colectivo, 2005-2009 (%)

	Incremento inicial					Incremento final				
	2005	2006	2007	2008*	2009*	2005	2006	2007	2008*	2009*
Total	3,17	3,29	3,13	3,58	2,44	4,04	3,59	4,21	3,58	2,44
Convenios revisados	3,03	3,24	2,98	3,48	2,50	4,02	3,57	3,94	3,48	2,50
Convenios firmados	3,36	3,40	3,33	3,77	2,12	4,07	3,64	4,54	3,77	2,10
<i>Vigencia anual</i>	<i>3,09</i>	<i>3,12</i>	<i>3,46</i>	<i>3,33</i>	<i>2,54</i>	<i>4,31</i>	<i>3,53</i>	<i>5,09</i>	<i>3,34</i>	<i>2,55</i>
<i>Vigencia plurianual</i>	<i>3,44</i>	<i>3,46</i>	<i>3,30</i>	<i>3,85</i>	<i>1,91</i>	<i>4,00</i>	<i>3,67</i>	<i>4,42</i>	<i>3,85</i>	<i>1,88</i>
Convenios de empresa	2,94	2,92	2,70	3,09	2,33	3,61	3,15	3,57	3,09	2,34
Convenios revisados	2,60	2,83	2,58	2,93	2,27	3,44	3,10	3,42	2,94	2,27
Convenios firmados	3,37	3,11	3,05	3,42	2,49	3,82	3,26	3,98	3,42	2,51
<i>Vigencia anual</i>	<i>2,99</i>	<i>3,25</i>	<i>2,88</i>	<i>3,33</i>	<i>3,22</i>	<i>3,67</i>	<i>3,41</i>	<i>4,04</i>	<i>3,33</i>	<i>3,23</i>
<i>Vigencia plurianual</i>	<i>3,41</i>	<i>3,09</i>	<i>3,08</i>	<i>3,43</i>	<i>2,07</i>	<i>3,83</i>	<i>3,25</i>	<i>3,97</i>	<i>3,44</i>	<i>2,10</i>
Convenios de otros ámbito	3,19	3,34	3,18	3,64	2,45	4,09	3,65	4,28	3,64	2,45
Convenios revisados	3,08	3,29	3,04	3,55	2,52	4,09	3,63	4,03	3,55	2,52
Convenios firmados	3,36	3,43	3,35	3,81	2,05	4,10	3,69	4,58	3,81	2,02
<i>Vigencia anual</i>	<i>3,10</i>	<i>3,11</i>	<i>3,50</i>	<i>3,34</i>	<i>2,40</i>	<i>4,34</i>	<i>3,54</i>	<i>5,17</i>	<i>3,34</i>	<i>2,41</i>
<i>Vigencia plurianual</i>	<i>3,44</i>	<i>3,51</i>	<i>3,31</i>	<i>3,90</i>	<i>1,89</i>	<i>4,03</i>	<i>3,72</i>	<i>4,45</i>	<i>3,90</i>	<i>1,84</i>

Fuente: Elaboración propia a partir de MTIN (Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo).

* Datos de los convenios colectivos registrados hasta abril de 2010.

De acuerdo con el ámbito funcional de los convenios, los salarios pactados al nivel de la empresa han sido más moderados que los registrados en los convenios

de otro ámbito⁶. En 2009, por ejemplo, el incremento salarial pactado en los convenios de empresa fue del 2,3%, frente al 2,4% de los convenios colectivos de otro ámbito.

Además, en el caso de los primeros, también hay que destacar que, hasta el año 2008, los incrementos salariales pactados de la empresa privada fueron siempre superiores a los registrados en las empresas y Administraciones públicas. Una tendencia que se rompe en 2009, con una reducción significativa del aumento salarial pactado en las empresas privadas (tabla 4).

Tabla 4. Aumento salarial pactado por ámbito funcional (desagregado), 2005-2009 (%)

	2005	2006	2007	2008*	2009*
Convenios de empresa	3,61	3,15	3,57	3,09	2,34
Empresa privada	6,65	3,31	3,98	3,30	2,13
Empresa pública	3,20	2,82	3,30	2,93	2,99
AGE y Seg. Social	7,02	4,08	2,33	2,29	2,57
Adm. Autonómica y Local	2,23	2,28	2,45	2,48	2,59
Convenios de otro ámbito	4,09	3,65	4,28	3,64	2,45
Grupo de empresas	3,81	3,17	4,09	2,73	2,30
Sector local-comarcal	4,20	3,45	4,53	3,05	2,91
Sector provincial	4,19	3,80	4,51	3,87	2,63
Sector autonómico	3,59	3,30	3,52	4,43	2,24
Sector interautonómico	4,04	3,20	4,50	3,00	2,00
Sector nacional	4,09	3,48	4,09	2,96	2,16
Total	4,04	3,59	4,21	3,58	2,44

Fuente: Elaboración propia a partir de MTIN (Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo).

* Datos de los convenios colectivos registrados hasta abril de 2010.

Por su parte, los convenios colectivos de ámbito superior muestran una tendencia similar, con un menor crecimiento de los salarios pactados a partir de 2007, que se hace más acusado en los años posteriores. A diferencia del resto, en el caso de los convenios autonómicos se produce un aumento significativo de los salarios pactados en 2008 (un 4,4%), superior a la media de los convenios de otro ámbito (3,6%). No obstante, estos convenios registran a su vez una mayor caída de los salarios pactados entre 2008 y 2009 (2 puntos porcentuales).

Dentro de este marco general, en el que el aumento salarial pactado en 2009 se situó en el 2,4%, es necesario profundizar en el análisis de los salarios pactados en función de otras variables de interés, como por ejemplo, el número de convenios, empresas y trabajadores afectados, así como el ámbito funcional de dichos convenios. En este sentido, los salarios pactados en 2009 permiten destacar los siguientes aspectos:

- **Una cuarta parte de los trabajadores** afectados por convenio colectivo (casi 4 millones de trabajadores) ha tenido incrementos salariales inferiores al 2%. Este grupo de trabajadores se encuentra empleado en el 35% de las empresas que se ven afectadas por convenio colectivo (el 27% del total de los convenios);

⁶ Sin embargo, conviene recordar que las empresas con convenio propio, que generalmente son de mayor tamaño, tienen niveles salariales más altos y formas de remuneración complementarias a la negociación colectiva. A ello se suma (a falta de los datos estadísticos) el efecto que pueden tener sobre los incrementos pactados aspectos tales como la exclusión de personal con niveles salariales más altos del convenio, o el peso de elementos retributivos como las prestaciones sociales complementarias (CES, 2010).

- La **mitad de los trabajadores** ha registrado un aumento salarial entre el 2 y el 3%, lo que representa el 40% de las empresas afectadas por convenio colectivo (57% sobre el total).
- Y para el **resto de trabajadores** (una cuarta parte), el incremento salarial pactado osciló entre el 3 y 4%. Un incremento salarial que afectó al 23% de las empresas y al 15% de los convenios.
- Asimismo, es destacable el hecho de que existe el incremento salarial pactado es relativamente **inferior en los convenios de empresa** (que afectan a un total de 927 mil trabajadores) que en los convenios de otro ámbito (que inciden en los salarios de 8 millones de trabajadores). Así por ejemplo, se observa que el incremento salarial del 2% afectó al 29% de los trabajadores con convenio de empresa, frente al 14% de los trabajadores de otro ámbito.

Tabla 5. Aumento salarial pactado por tramos de salario pactado en 2009*, (miles y %)

	Convenios		Empresas		Trabajadores		Incremento medio
	N	%	Miles	%	Miles	%	
Total CC	4.709	100,0	1.295,6	100,0	9.546,8	100,0	2,44
< 1,00	217	4,6	156,7	12,1	632,9	6,6	0,51
1,00 - 1,49	591	12,6	107,1	8,3	771,1	8,1	1,26
1,50 - 1,99	473	10,0	197,4	15,2	1.037,0	10,9	1,75
2,00	1.201	25,5	102,7	7,9	1.476,6	15,5	2,00
2,01 - 2,50	765	16,2	249,7	19,3	1.821,1	19,1	2,37
2,51 - 3,00	732	15,5	175,8	13,6	1.584,3	16,6	2,81
3,01 - 3,50	346	7,3	251,9	19,4	1.715,2	18,0	3,46
3,51 - 4,00	141	3,0	26,4	2,0	212,6	2,2	3,94
> 4,00	243	5,2	27,9	2,2	296,0	3,1	5,55
CC Empresa	3.582	100,0	3,8	100,0	927,9	100,0	2,34
< 1,00	172	4,8	0,2	5,3	44,0	4,7	0,47
1,00 - 1,49	457	12,8	0,5	13,2	128,5	13,8	1,19
1,50 - 1,99	350	9,8	0,4	10,5	54,6	5,9	1,73
2,00	1.071	29,9	1,1	28,9	272,2	29,3	2,00
2,01 - 2,50	572	16,0	0,6	15,8	151,0	16,3	2,35
2,51 - 3,00	530	14,8	0,5	13,2	117,2	12,6	2,85
3,01 - 3,50	157	4,4	0,2	5,3	37,4	4,0	3,37
3,51 - 4,00	103	2,9	0,1	2,6	88,9	9,6	3,95
> 4,00	170	4,7	0,2	5,3	34,1	3,7	5,52
CC Otro ámbito	1.127	100,0	1.292,5	100,0	8.619,0	100,0	2,45
< 1,00	45	4,0	156,7	12,1	588,9	6,8	0,51
1,00 - 1,49	134	11,9	106,7	8,3	642,6	7,5	1,27
1,50 - 1,99	123	10,9	197,1	15,2	982,4	11,4	1,75
2,00	130	11,5	101,7	7,9	1.204,5	14,0	2,00
2,01 - 2,50	193	17,1	249,1	19,3	1.670,1	19,4	2,38
2,51 - 3,00	202	17,9	175,3	13,6	1.467,1	17,0	2,81
3,01 - 3,50	189	16,8	251,8	19,5	1.677,8	19,5	3,46
3,51 - 4,00	38	3,4	26,3	2,0	123,7	1,4	3,93
> 4,00	73	6,5	27,8	2,2	261,9	3,0	5,56

Fuente: Elaboración propia a partir de MTIN (Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo).

* Datos de los convenios colectivos registrados hasta abril de 2010.

Finalmente, desde el punto de vista territorial, también cabe resaltar que en 2009 en las Comunidades Autónomas en las que se concentra más de la mitad de los trabajadores afectados por convenio colectivo (Andalucía, Cataluña, Comunidad Valenciana y Madrid), se pactaron incrementos salariales similares a la media nacional.

Los mayores aumentos salariales se registraron en Galicia, Asturias y Extremadura, superiores al 3%, mientras que hubo una mayor moderación salarial en las Comunidades de Cantabria, Canarias, y Ceuta y Melilla, con un incremento inferior a la media. En el caso específico de los convenios de ámbito interautonómico, que afectaron a 3 millones de trabajadores en 2009, registraron un incremento salarial del 2,1%, nuevamente inferior a la media nacional (tabla 6).

Tabla 6. Aumento salarial pactado y trabajadores afectados por convenio colectivo, según Comunidad Autónoma, 2005, 2007 y 2009 (miles y %)*

	2005		2007		2009	
	Trabaj. (miles)	Incr. Salarial (%)	Trabaj. (miles)	Incr. Salarial (%)	Trabaj. (miles)	Incr. Salarial (%)
Andalucía	1.482,5	4,4	1.418,4	4,8	1.245,6	2,4
Aragón	202,7	4,2	246,4	4,7	233,9	2,5
Asturias	140,8	4,0	160,7	4,6	152,1	3,2
Baleares	235,5	3,9	245,0	3,7	235,8	1,6
Canarias	343,4	3,8	345,4	4,0	269,3	2,1
Cantabria	76,8	3,8	97,8	4,4	91,8	2,2
Castilla la Mancha	248,2	4,2	313,9	4,9	290,9	2,8
Castilla y León	318,6	4,1	321,3	4,6	316,7	2,7
Cataluña	1.657,1	3,8	1.765,7	3,8	1.487,8	2,4
Com. Valenciana	771,9	4,1	851,4	4,5	760,7	2,4
Extremadura	172,6	3,7	201,1	4,6	185,4	3,0
Galicia	353,8	4,4	350,7	5,0	339,6	3,3
Madrid	870,9	3,8	927,1	4,1	728,6	2,4
Murcia	204,1	4,0	244,0	3,7	182,3	2,5
Navarra	91,7	4,5	95,1	4,5	83,1	2,7
País Vasco	257,7	4,2	301,1	4,2	224,3	2,7
La Rioja	35,8	4,5	33,4	4,7	38,9	2,9
Ceuta y Melilla	11,3	3,9	7,4	3,7	6,3	2,1
Inter-Comunidades	3.280,4	4,0	3.680,8	4,0	3.287,1	2,1
Total	10.755,7	4,0	11.606,5	4,2	10.160,2	2,4

Fuente: Elaboración propia a partir de MTIN (Boletín de Estadísticas Laborales).

* Datos actualizados a 1 de junio de 2010.

Los aumentos salariales pactados en convenio colectivo reflejan un mayor crecimiento en ciertas Comunidades Autónomas, siendo particularmente relevantes los casos de Extremadura, Cantabria, Castilla La-Mancha, Asturias, Castilla y León y Galicia, que entre 2005 y 2007 registraron un crecimiento superior al incremento medio (0,2 puntos). En cambio, Baleares, Murcia y Ceuta y Melilla vieron reducidos sus incrementos salariales.

Entre 2007 y 2009, las Comunidades de Andalucía de Aragón, Cantabria, Comunidad Valenciana y Baleares reflejaron una mayor disminución del ritmo de crecimiento de los salarios (con una pérdida superior a 2 puntos porcentuales), que les sitúa por debajo de la pérdida salarial media entre estos años.

Los convenios de ámbito interautonómico, por su parte, han reflejado una evolución similar a la media nacional, aunque en algunos años registran incrementos salariales ligeramente inferiores (como por ejemplo, en 2007 y 2009).

2.2. El poder de compra de los salarios

La evolución de los salarios pactados en convenio colectivo ha estado ligada, por un lado, a importantes desviaciones del crecimiento final del IPC por encima de la previsión de inflación (2005-2007), que han derivado en la aplicación de cláusulas de garantía salarial; y por otro, a una inflación final inferior a la prevista (2008-2009), que ha provocado no pocos problemas de interpretación entre los agentes sociales. Así por ejemplo, el incremento salarial pactado en 2009 fue del 2,4%, lo que supone reducción significativa con respecto al año anterior (3,6%), (tablas 2 y 7).

Tabla 7. Inflación (prevista y real) y aumento salarial pactado (inicial y final), en España 2005-2009 (%)

	IPC (dic/dic)			Aumento salarial pactado		
	Previsto	Real	Dif. Real - Previsto	Inicial	Final	Dif. Final-Inicial
2005	2,0	3,7	1,7	3,2	4,0	0,8
2006	2,0	2,7	0,7	3,3	3,6	0,3
2007	2,0	4,2	2,2	3,1	4,2	1,1
2008*	2,0	1,4	-0,6	3,6	3,6	0,0
2009*	2,0	0,8	-1,2	2,4	2,4	0,0

Fuente: Elaboración propia a partir de INE, IPC y MTIN (Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo).

* Datos de los convenios colectivos registrados hasta abril de 2010.

Entre 2005 y 2006, se observa una tendencia expansiva, con un ligero crecimiento de los salarios, que concluye con un incremento salarial en 2007, como consecuencia del repunte de la inflación, que se traduce en un mantenimiento real de los salarios. En este periodo, muchos de los convenios colectivos vigentes se habían firmado en años anteriores con tasas de inflación menores, a lo que se une un elevado repunte de la inflación.

La práctica de la negociación colectiva en materia salarial, desde los Pactos de la Moncloa, se ha centrado en pactar un incremento, relacionado normalmente con el IPC previsto, con o sin porcentaje adicional (entre el 0,5% y el 1%) y una cláusula de garantía que aseguraba el incremento del IPC real, cuyo conocimiento se hace público a finales del año natural. Esta técnica negociadora dio lugar a una fuerte expansión de la negociación colectiva, contribuyendo a mejorar la competitividad de las empresas, así como a contener la inflación y garantizar el poder adquisitivo de los salarios (Bodas, 2010).

Entre 2008 y 2009, años en los que se constata una clara recesión económica, el aumento salarial pactado es superior al incremento de la inflación. Los salarios reales pactados se incrementan, por un lado, por el acusado descenso de la inflación y, por otro, por la inercia de la negociación colectiva a adaptarse a la nueva situación económica, en la que influye la existencia de convenios colectivos plurianuales firmados en los años anteriores, el mantenimiento del objetivo de la inflación del 2%, y sobre todo, la falta de acuerdo entre los agentes sociales para la consecución de un nuevo ANC en 2009 (Pérez Infante, 2010).

A diferencia de los años anteriores, en los que los incrementos salariales y las cláusulas de garantía se desplegaron sin problemas, en 2008, con un IPC real inferior al IPC previsto, aumentó la conflictividad en la aplicación de las cláusulas de revisión, aunque no en todos los sectores de actividad⁷.

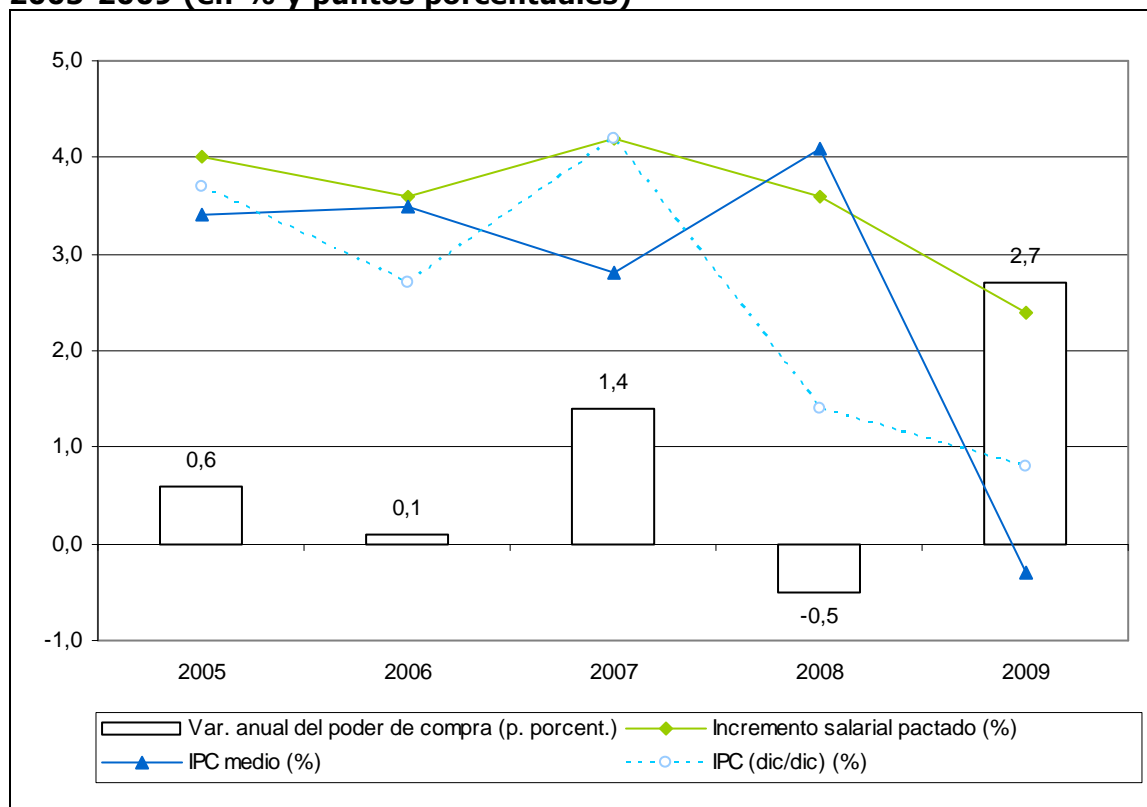
⁷ Véase Bodas, R. (Coord.) (2010): *La negociación colectiva ante la crisis*. Ed. Bomarzo.

La evolución de los salarios pactados en 2010 (a 31 mayo) muestra un menor incremento (1,3%) que el reflejado por el IPC, que registra un aumento interanual del 1,8% para ese mismo mes. La suscripción de un nuevo acuerdo entre los agentes sociales (Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva), sumado a la adecuación de los convenios colectivos a la menor inflación y la situación económica que registra el país, explican en buena medida este cambio en la tendencia de los salarios pactados.

En conjunto, como se puede apreciar, la negociación colectiva en los últimos años se ha centrado en la mejora del poder adquisitivo de los salarios, así como por la contención de la inflación, siendo un objetivo básico de la mayor parte de los convenios. Igualmente, hay que destacar que la evolución de los salarios pactados ha estado íntimamente relacionada con la situación económica. Salvo ciertas excepciones vinculadas al retardo temporal entre convenios colectivos y la evolución de la economía, los salarios han mostrado una clara tendencia de moderación, lo cual pone en entredicho aquellas tesis que defienden la existencia de una marcada rigidez salarial en la economía española.

Hasta el año 2008, los salarios pactados reales registraban sucesivas reducciones interanuales en periodos de fuerte destrucción de empleo y recesión económica; y tendían a aumentar y ganar poder adquisitivo en aquellos momentos en los que se experimenta una fase expansiva de la economía ligada a un aumento del empleo. Sin embargo, de forma excepcional, en 2009 los salarios pactados han tenido un menor crecimiento y a la vez han ganado poder de compra (2,7 puntos porcentuales), como consecuencia principalmente a la fuerte caída de la inflación (gráfico 5).

Gráfico 5. Evolución del Índice de Precios al Consumo (medio y dic-dic), incremento salarial pactado (final) y variación anual del poder de compra*, 2005-2009 (en % y puntos porcentuales)



Fuente: Elaboración propia a partir del IPC (INE) y la Estadística de Convenios Colectivos (MTIN).

* Variación del poder de compra: Incremento salarial pactado (%) – IPC medio (%).

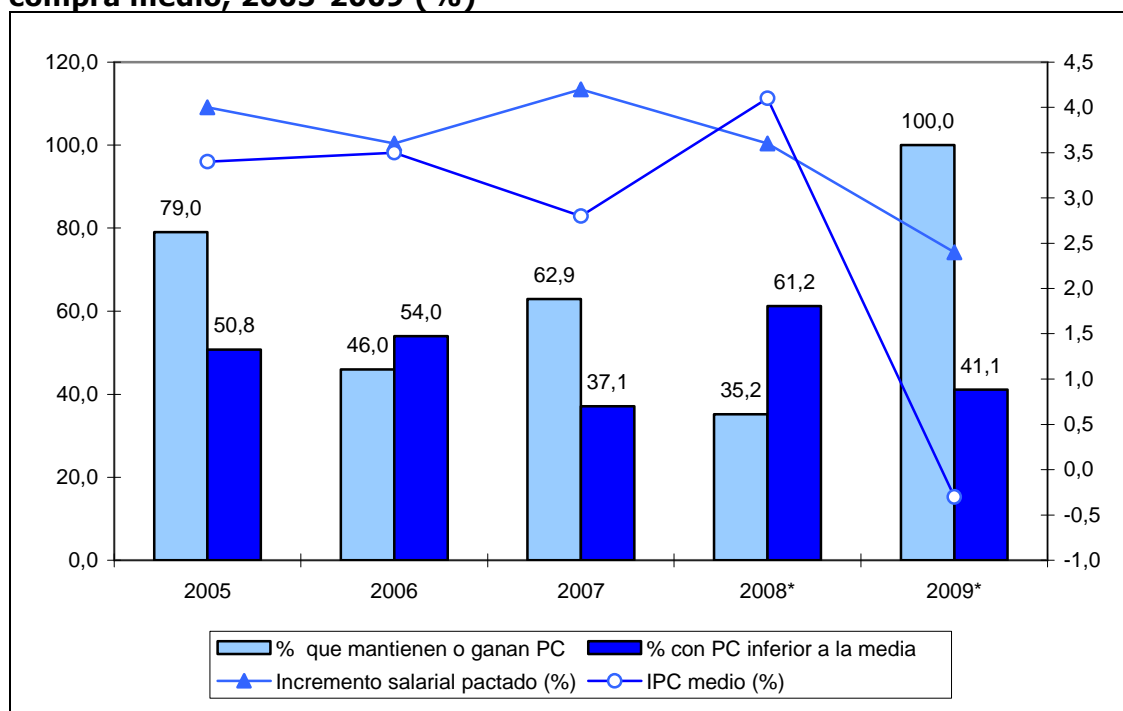
El impacto que ha ido teniendo la incorporación de cláusulas de garantía (sobre todo a partir del ANC de 2002) en la negociación salarial se ha traducido en un aumento progresivo del poder de compra de los salarios, que se puede cifrar en medio punto anual. En 2006 y 2008, años en que finalizaron con una caída de la inflación por debajo de la media del año (y por tanto, próxima a la previsión de la inflación), las cláusulas de garantía tuvieron una menor incidencia sobre el incremento salarial pactado inicialmente.

Esto se debe principalmente al sistema de negociación salarial, en el que se toma como referencia la inflación prevista en el último mes del año (y no la media del mismo). No obstante, a largo plazo estos efectos tienden a compensarse, en aquellos años en los que sucede lo contrario, donde la inflación media del año es inferior de la inflación registrada en diciembre (2005, 2007 y 2009, respectivamente).

No obstante, de forma paralela, se aprecia una progresiva reducción del porcentaje de trabajadores que mantienen o ganan poder de compra en los salarios pactados en la negociación colectiva, salvo la ya mencionada excepción de 2009. En 2005, el 79% de los trabajadores mantuvieron o ganaron poder de compra; pasados tres años, este porcentaje se reduce hasta el 35%; en 2009, debido a que se registra una tasa de inflación media negativa, todos los trabajadores afectados por convenio colectivo vieron mejorado su poder de compra.

A ello hay que añadir además que, en 2009, el 41% de los trabajadores registró un poder de compra inferior a la media, lo cual pone de manifiesto las diferencias existentes en las ganancias de poder adquisitivo por parte de los trabajadores (gráfico 6).

Gráfico 6. Trabajadores afectados por convenio colectivo que mantienen o ganan poder de compra (PC) y trabajadores por debajo del poder de compra medio, 2005-2009 (%) **



Fuente: Elaboración propia a partir del IPC (INE) y la Estadística de Convenios Colectivos (MTIN).

* 2008 y 2009: Datos provisionales.

** Variación del poder de compra: Incremento salarial pactado (%) – IPC medio (%).

Por otra parte, asimismo hay que recordar que modelo de negociación salarial en España se construye sobre la inflación prevista para el año, asumiendo cláusulas de garantía que permitan salvar las desviaciones que puedan darse entre la previsión y la inflación real.

Así por ejemplo, durante 2005 y 2007, años en los que la inflación final supera la prevista, el crecimiento final de los salarios supera el inicialmente pactado, mediante la aplicación de las cláusulas de revisión salarial, cuya incidencia supone la mitad de la desviación existente (año 2005, Dif.-IPC: 1,7%; Dif.-Aumento salarial: 0,8%).

El impacto de las cláusulas de garantía se explica en base a tres factores, íntimamente ligados entre sí (Pérez Infante, 2010): la cuantía de la desviación de la inflación, el porcentaje de trabajadores afectados por este tipo de cláusulas y la naturaleza de las mismas. Por ello, hay que recordar que ni todos los convenios, ni por tanto, todos los trabajadores con convenio colectivo están afectados por cláusulas de garantía: en 2008 el 73% de los trabajadores estaba afectado por este tipo de cláusulas (el 48% en 1998).

Tabla 8. Incidencia de las cláusulas de garantía en el aumento salarial pactado, 2005-2008 (%)

	Trabajadores con cláusula de garantía (%)		Aumento salarial inicial			Aumento salarial final		
	Total	Con revisión efectiva	Total	Convenios sin cláusula	Convenios con cláusula	Convenios con cláusula		
						Total	Total	Con revisión efectiva
2005	71,9	58,0	3,2	3,8	2,9	4,0	4,1	4,2
2006	70,8	47,1	3,3	3,9	3,0	3,6	3,4	3,3
2007	66,0	55,6	3,1	3,6	2,9	4,2	4,5	4,8
2008*	73,0	0,2	3,6	4,5	3,2	3,6	3,2	3,1

Fuente: Anuarios de Estadísticas Laborales, MTIN.

* Avance; datos registrados a 31 de mayo de 2009, con efectos económicos en 2008 (datos que sólo se publican una vez al año, con los datos de los convenios registrados hasta el 31 de mayo de cada año).

A ello se añade que no todos los trabajadores con cláusulas de garantía experimentan una revisión efectiva de los salarios del año ya transcurrido, ya que no todas las cláusulas son retroactivas (y pueden ser o no operativas). En todo caso, la evolución del aumento salarial de los convenios con cláusula de revisión salarial muestra una mayor moderación que los convenios que carecen de este tipo de dispositivos en la determinación de los salarios.

Todos estos datos permiten apuntar que la evolución de los salarios pactados en la negociación colectiva se ha traducido en una mejora relativa del poder de compra, vinculada sobre todo a una fuerte caída de la inflación. Y es relativa por varias razones.

En primer lugar, porque el aumento salarial (y por tanto, la negociación colectiva) ha estado íntimamente ligado a la evolución de la economía y se ha traducido por una marcada moderación salarial, sobre todo en periodos de fuerte crecimiento económico y de empleo (a lo que se une un descenso muy intenso de la inflación, que se traduce en un aumento del poder de compra de los salarios pactados). Y, en segundo lugar, porque se reduce progresivamente el porcentaje de trabajadores cuyos salarios pactados mantienen o ganan poder de compra, y

porque existe un porcentaje todavía relevante de trabajadores que no se encuentran afectados por cláusulas de revisión salarial.

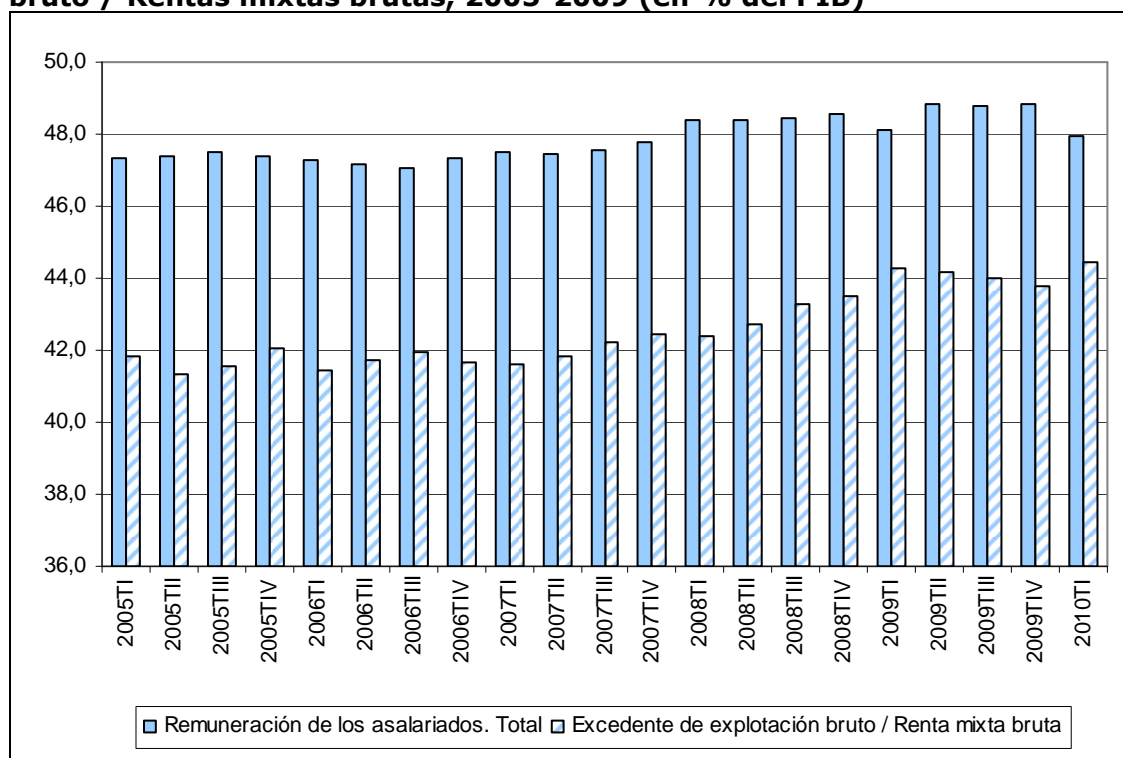
Se constata, por tanto, que a lo largo de los últimos años ha mejorado relativamente el poder adquisitivo de los salarios pactados, fruto –entre otros factores- del impulso de los convenios plurianuales, que garantizan incrementos salariales a largo plazo, así como por la inclusión de cláusulas de garantía en los convenios colectivos (en línea con los ANCS), aunque su impacto relativo sea cada vez menor.

2.3. Distribución funcional de la renta

La evolución de la distribución de la renta en España refleja una ligera reducción de la *remuneración de los asalariados* (salarios, cotizaciones sociales y prestaciones sociales) en relación al PIB, a favor del aumento relativo del *excedente bruto de explotación*, que engloba todas las rentas no salariales generadas en el proceso productivo (dividendos, beneficios no distribuidos, intereses, alquileres y otras rentas) y de las *rentas mixtas* (trabajadores autónomos).

En términos agregados, la remuneración de los asalariados ha mantenido su peso en el PIB, sin grandes alteraciones: en 2005 representaba el 47% y en 2010 el 48%. En cambio, el excedente de explotación bruto y las rentas mixtas ha mostrado un incremento de 2,5 puntos porcentuales en los cinco últimos años, hasta situarse en un 44% en el primer trimestre de 2010. Por su parte, los impuestos netos, cuyo peso en el PIB era en 2005 del 10%, han perdido 3 puntos porcentuales durante este periodo, como consecuencia de la crisis económica y la acelerada disminución de la recaudación impositiva.

Gráfico 7. Remuneración de los asalariados y Excedente de explotación bruto / Rentas mixtas brutas, 2005-2009 (en % del PIB)*



Fuente: Contabilidad Nacional Trimestral de España, INE (2010).

* Datos corregidos de efectos estacionales y de calendario. No se incluye el porcentaje referido a los impuestos netos sobre la producción y las importaciones.

El análisis comparado de la evolución de las rentas salariales y excedentes de explotación pone de relieve la pérdida del peso de la remuneración de los asalariados. Es significativo que, desde comienzos de la década y en un periodo de fuerte crecimiento económico y del empleo, la remuneración de los asalariados en el PIB registra un ligero crecimiento, frente al fuerte incremento de los excedentes de explotación y las rentas mixtas.

En 2009 la remuneración de los asalariados se redujo un 2,5%, frente a los excedentes de explotación que aumentaron un 2,6%. Una tendencia que se confirma nuevamente en el primer trimestre de 2010, en el que se registra una disminución de la remuneración del 1,2%.

La desigual evolución de las rentas salariales y los beneficios empresariales se explica por el modelo de crecimiento que se ha desarrollado a lo largo de los últimos años, sustentado en sectores poco productivos y con empleos de baja calidad. Más concretamente, habría que puntualizar que, antes de la crisis, el modelo de crecimiento en España mostraba claramente:

- Una **intensa creación de empleo**, ligada a un aumento de la contratación temporal (lo cual se tradujo en su momento en tasas de temporalidad superiores al 30%), así como un aumento del peso de puestos de trabajo de baja cualificación y bajos salarios.

La fuerte destrucción de empleo que se ha producido como consecuencia de la crisis económica se ha traducido en una disminución significativa de las rentas salariales: la remuneración de los asalariados se redujo un 2,5% en 2009 y un 1,2% en 2010.

- Un **fuerte crecimiento de los beneficios empresariales**, con un importante incremento de los excedentes brutos de explotación, así como de las rentas mixtas, aunque en menor medida. En este sentido, es particularmente relevante el hecho de que en los últimos años el ritmo de crecimiento de los beneficios empresariales haya sido mucho más acusado que la remuneración de los trabajadores, lo que se ha traducido en un aumento de su peso en el PIB.
- Una **distribución sectorial** en la que existe un peso relevante de sectores productivos caracterizados por una baja productividad, una intensa utilización de la mano de obra con empleos fuertemente precarizados y poca inversión en I+D, cuyo crecimiento ha estado (y sigue estando) vinculado a los precios y al abaratamiento de la mano de obra.

La crisis ha puesto de manifiesto las debilidades propias de este modelo de crecimiento económico, que se ha traducido en una reducción de la renta salarial agregada.

Por sectores de actividad, destaca particularmente la caída de las rentas salariales de la construcción, que a comienzos del 2008 ya mostraban un menor aumento salarial, reduciéndose un 23% en 2009 y un 14% en el primer trimestre de 2010.

También es significativa la caída de las rentas de la industria en 2009 y 2010 (7 y 5%, respectivamente), así como el menor crecimiento de las rentas de los sectores de energía y de los servicios de no mercado. En cambio, los servicios de no mercado, que aglutinan el 25% de las rentas salariales, han reflejado un menor impacto, con un aumento relativo superior, aunque moderado (tabla 9).

Tabla 9. Remuneración asalariados, por sector de actividad, 2005-2009
(millones de euros y variación anual; primeros trimestres)

	2005TI		2006TI		2007TI		2008TI		2009TI		2010TI	
	Mill. Euros	Var. Anual (%)	Mill. Euros	Var. Anual (%)	Mill. Euros	Var. Anual (%)	Mill. Euros	Var. Anual (%)	Mill. Euros	Var. Anual (%)	Mill. Euros	Var. Anual (%)
Agricultura, ganadería y pesca	1.268	-1,6	1.353	6,7	1.518	12,2	1.502	-1,1	1.560	3,9	1.645	5,4
Energía	1.337	7,6	1.370	2,5	1.522	11,1	1.639	7,7	1.739	6,1	1.751	0,7
Industria	18.813	3,2	19.755	5	20.511	3,8	21.664	5,6	20.110	-7,2	19.019	-5,4
Construcción	12.679	13,3	14.461	14,1	16.067	11,1	16.961	5,6	13.000	-23,4	11.160	-14,2
Servicios de mercado	45.361	5,3	49.226	8,5	53.404	8,5	58.007	8,6	58.585	1	58.727	0,2
Servicios de no mercado	24.881	6,7	26.828	7,8	29.245	9	31.738	8,5	33.279	4,9	34.388	3,3
TOTAL	104.339	6,1	112.993	8,3	122.267	8,2	131.511	7,6	128.273	-2,5	126.690	-1,2

Fuente: Contabilidad Nacional Trimestral de España, INE (2010).

* Datos corregidos de efectos estacionales y de calendario.

En suma, la evolución de la distribución funcional de la renta, aún siendo una aproximación *a grosso modo* del reparto de las rentas entre capital y trabajo (por cuenta ajena), muestra el peso que han ido ganando los beneficios empresariales frente a la remuneración de los asalariados.

El crecimiento de los beneficios ha sido particularmente intenso en términos relativos, llegando incluso a registrar incrementos significativos periodos de fuerte recesión (como por ejemplo a comienzos 2010). Por el contrario, las rentas salariales, cuyo crecimiento siempre ha sido inferior, han mantenido (y en algunos casos reducido) su peso en relación al PIB.

La crisis económica se ha traducido, por tanto, en un descenso generalizado de las rentas salariales, en el que existe un marcado componente sectorial: la fuerte destrucción del empleo de determinados sectores (como por ejemplo, la construcción y la industria) explica, en parte, la disminución agregada de las rentas salariales de los trabajadores.

3. COSTES LABORALES Y COMPETITIVIDAD: MODERACIÓN SALARIAL Y AUMENTO DE LA PRODUCTIVIDAD

A lo largo de los últimos años, la economía española ha mostrado incrementos salariales por debajo del crecimiento de la productividad, la cual ha sido a su vez significativamente inferior a la que venían registrando las economías de los países europeos más desarrollados.

En este apartado, a través de diversos indicadores, se trata de analizar la evolución de los costes laborales con respecto a la productividad, profundizando en los elementos sobre los que la economía española ha basado su nivel de competitividad, los cuales produjeron -hasta hace poco tiempo- un intenso periodo de crecimiento económico y de empleo.

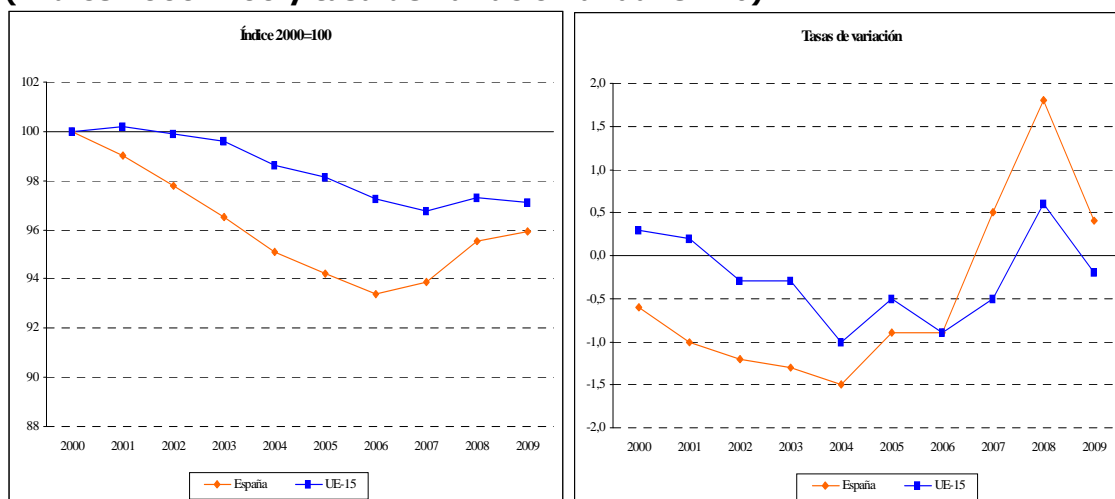
3.1. Evolución del coste laboral unitario real

El coste laboral unitario real es un indicador que pone en relación el porcentaje del producto por ocupado (productividad aparente) que se dedica a retribuir el trabajo (remuneración media por asalariado).

En España, este indicador refleja una progresiva reducción desde comienzos de la década hasta el año 2007, en el que comienza a registrar tasas positivas. Esta tendencia se explica fundamentalmente por la reducción de la participación de las rentas de los asalariados en el PIB (como ya se ha mencionado anteriormente), a pesar del aumento de la tasa de asalarización a lo largo del periodo.

Comparativamente, el coste laboral unitario en España, aunque ha seguido una tendencia similar a la media europea (UE-15), sus ritmos, tanto de reducción como de crecimiento, han sido mucho más intensos (gráfico 8).

Gráfico 8. Coste laboral unitario en España, UE-27 y UE-15, 2005 y 2009 (Índice 2000=100 y tasa de variación anual en %)



Fuente: CES, 2010.

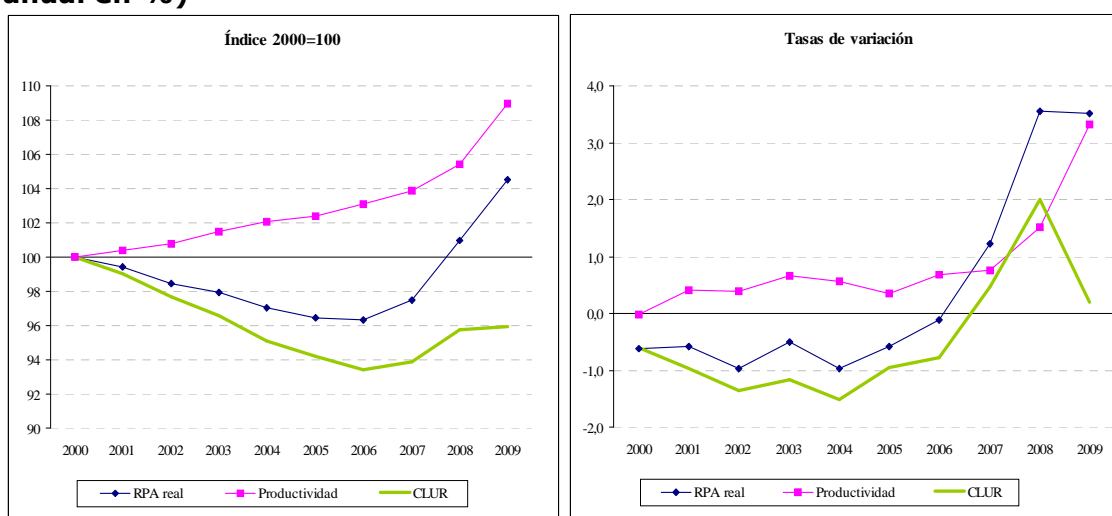
La particularidad de España reside en que, mientras que la productividad aparente en España registró unos incrementos moderados hasta el año 2007, la remuneración por asalariado disminuyó sucesivamente. Lo cual tiene que ver con el hecho de que en este periodo se creó una gran cantidad de empleos en ocupaciones y actividades con bajos salarios.

El problema de la economía española, por tanto, no han sido los altos costes laborales sino la baja productividad. Las empresas españolas han competido (y

siguen compitiendo) sobre la base de coste laborales bajos. Se ha producido, por tanto, una creciente desconexión entre el incremento de los salarios reales y la pauta del crecimiento de la productividad y la renta nacional (Murillo, 2009)

A partir de 2007, el hecho de recuperar la productividad, por efecto de la fuerte disminución del empleo, ha estado ligada a un aumento de la remuneración media, debido a la disminución del empleo asalariado temporal, que han tenido un salario medio significativamente inferior a los empleos indefinidos⁸, lo que explica el reciente aumento del coste laboral unitario. Así, en 2009, el aumento de la productividad (3%) ha sido ligeramente inferior a las rentas de los trabajadores asalariados (3,5%), por lo que el crecimiento del coste laboral unitario ha sido moderado (0,2%), en comparación con los años anteriores (gráfico 9).

Gráfico 9. Productividad, remuneración por asalariado y coste laboral unitario real en España, 2005-2009 (Índice 2000=100 y tasa de variación anual en %)



Fuente: CES, 2010.

Desde el punto de vista sectorial, se observa que dentro de esta tendencia general decreciente iniciada a principios de la década, la realidad de los distintos sectores de actividad ha sido bastante diversa. Más concretamente, la evolución del coste laboral unitario permite destacar los siguientes aspectos (gráfico 10 y tabla 10):

- La **industria** ha tenido un periodo de intenso crecimiento entre 2000 y 2007, tanto de la productividad aparente como de la remuneración por asalariado, con incrementos de productividad superiores a la media y la resultante reducción del coste laboral unitario.

Con el cambio de ciclo, a partir de 2008, el ajuste de la producción de la industria (superior a la reducción del empleo) ha hecho que se produjera una fuerte caída de la productividad aparente, que ha sido superior al descenso de la remuneración media, lo cual se ha traducido -en último término- en un aumento notable del coste laboral unitario.

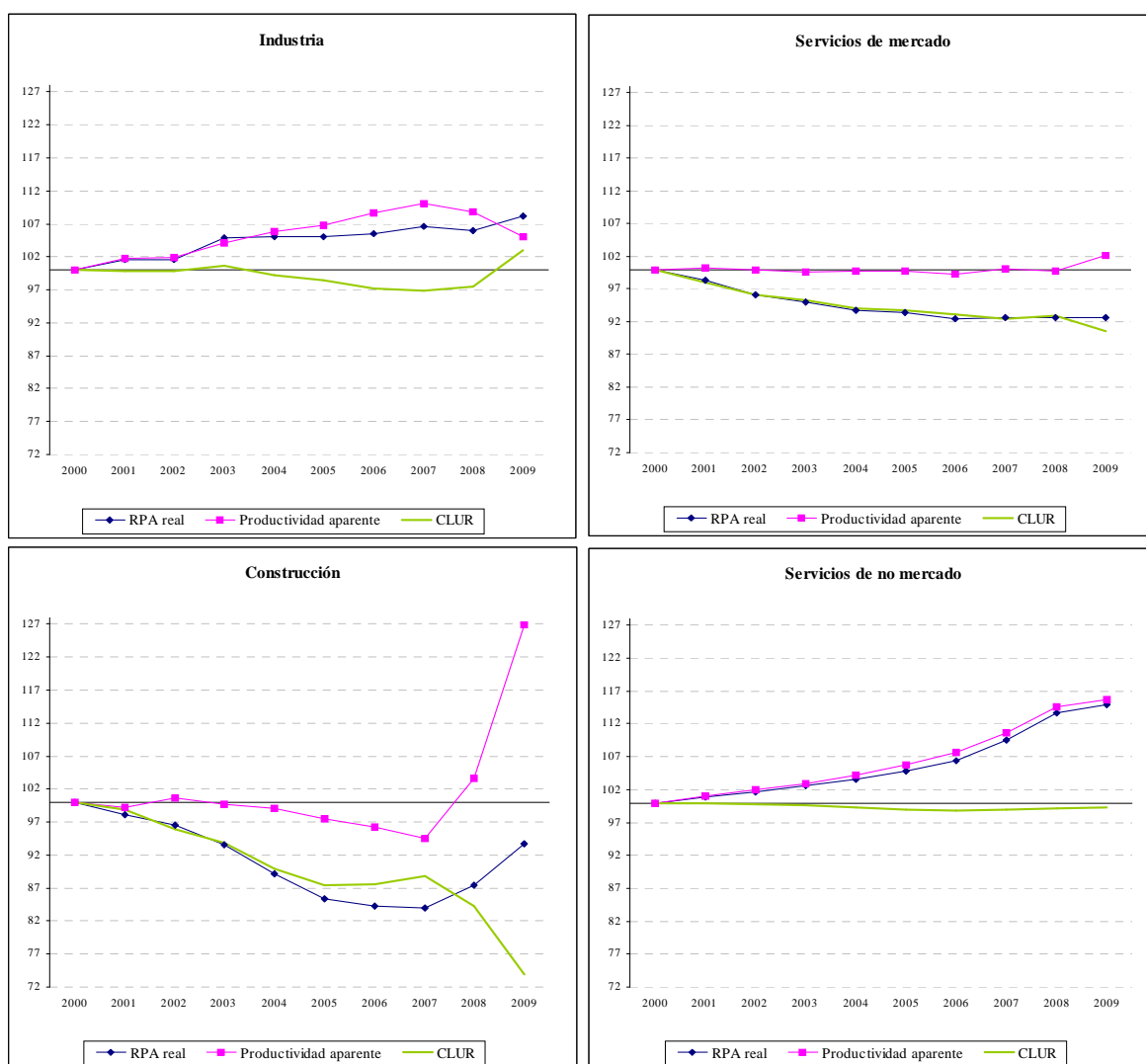
- El sector de la **construcción**, por su parte, ha registrado asimismo un intenso periodo de crecimiento que se ha basado en la disminución tanto de

⁸ De acuerdo con los últimos datos de la Encuesta de Estructura Salarial referidos a 2007, el salario medio de los trabajadores con contrato temporal representa el 68,6% del salario de los trabajadores con contrato indefinido; y según con la EPA, entre los años 2008 y 2009, el empleo asalariado se ha reducido un 25%, mientras que el empleo indefinido ha crecido un 2%.

la remuneración media como de la productividad, siendo más acusada en el caso de las rentas de los asalariados. Una tendencia que permitió reducir sensiblemente el coste laboral unitario.

A partir de 2008, el coste laboral unitario se reduce nuevamente debido –en este caso- a la fuerte destrucción de empleo (24% en 2009), que es superior al ajuste de la producción (12%). En este contexto, se ha producido un aumento relativo de la productividad (22%), muy superior al incremento de la remuneración por asalariado (7%), que aumenta sobre todo porque el ajuste del empleo se concentra nuevamente en las categorías con menor nivel salarial.

Gráfico 10. Productividad, remuneración por asalariado y coste laboral unitario real en España, 2005-2009 (Índice 2000=100)



Fuente: CES, 2010.

- Los **servicios de mercado** han mostrado una caída del coste laboral unitario, con tasas negativas de variación de las rentas por asalariado y ligeros incrementos de productividad. En 2009, este tipo de servicios muestra una importante caída del empleo (3%), que es inferior a los sectores anteriores, aunque es más acusada que su nivel de producción (2%). Como en el caso de los sectores anteriores, el aumento de la productividad aparente (2,5%), unida a la reducción de la remuneración de los asalariados se ha traducido en la contracción del coste laboral unitario.

- Finalmente, los **servicios de no mercado** han venido reduciendo ligeramente de coste laboral a lo largo de los últimos años, con moderados incrementos de las rentas por asalariado y aumentos de productividad. A diferencia del resto de sectores, en 2009 los servicios de no mercado registra un cierto aumento del empleo asalariado (1,6%), inferior a su nivel de producción (2,6%).

Tabla 10. Productividad, remuneración por asalariado y coste laboral unitario real, por sectores de actividad, 2005-2009 (Tasa de variación anua, en %)

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
TOTAL ECONOMÍA										
RPA nominal	2,86	3,60	3,30	3,61	3,02	3,67	4,02	4,50	6,11	3,70
RPA real	-0,62	-0,58	-0,97	-0,51	-0,97	-0,59	-0,12	1,22	3,55	3,51
Productividad	-0,02	0,41	0,39	0,66	0,56	0,36	0,67	0,75	1,52	3,32
CLUR	-0,60	-0,98	-1,35	-1,16	-1,52	-0,95	-0,79	0,46	1,99	0,19
PIB real	5,00	3,65	2,70	3,10	3,27	3,62	4,00	3,60	0,90	-3,60
Deflactor	3,50	4,20	4,31	4,14	4,02	4,28	4,14	3,24	2,48	0,17
Asalariados	5,59	3,49	2,75	2,84	2,85	3,61	3,66	3,16	-0,77	-6,51
Industria										
RPA nominal	2,27	3,68	2,82	4,96	3,31	3,41	4,55	4,81	4,53	3,27
RPA real	-0,10	1,54	0,05	3,20	0,20	-0,02	0,41	1,02	-0,54	2,15
Productividad	1,26	1,66	0,15	2,25	1,63	0,90	1,74	1,31	-1,14	-3,38
CLUR	-1,34	-0,12	-0,11	0,93	-1,41	-0,91	-1,30	-0,28	0,60	5,72
PIB real	4,40	3,22	-0,15	1,23	0,70	1,10	1,90	0,90	-2,10	-14,70
Deflactor	2,37	2,10	2,78	1,70	3,10	3,43	4,12	3,75	5,10	1,09
Asalariados	3,30	2,01	-0,38	-0,54	-0,96	0,81	-0,29	-1,14	-0,89	-11,69
Cosntrucción										
RPA nominal	0,92	4,36	5,22	4,42	3,97	5,96	6,40	2,81	7,27	5,65
RPA real	-7,35	-1,92	-1,56	-3,13	-4,60	-4,37	-1,24	-0,38	4,10	7,32
Productividad	-4,93	-0,81	1,43	-0,90	-0,58	-1,62	-1,28	-1,80	9,62	22,37
CLUR	-2,54	-1,12	-2,95	-2,25	-4,04	-2,79	0,03	1,44	-5,04	-12,30
PIB real	5,90	8,57	6,28	4,37	5,10	5,20	4,70	2,30	-1,30	-6,30
Deflactor	8,92	6,41	6,90	7,80	8,98	10,80	7,74	3,20	3,05	-1,55
Asalariados	10,69	9,59	4,55	5,50	5,56	7,59	6,61	4,78	-10,79	-24,57
Servicios de mercado										
RPA nominal	3,20	3,65	2,77	2,68	1,86	2,33	2,34	3,60	5,05	2,80
RPA real	-0,29	-1,72	-2,15	-1,27	-1,26	-0,33	-1,08	0,15	0,08	-0,08
Productividad	-0,63	0,19	-0,22	-0,31	0,02	0,02	-0,39	0,78	-0,35	2,46
CLUR	0,34	-1,91	-1,94	-0,96	-1,29	-0,36	-0,69	-0,63	0,44	-2,49
PIB real	5,50	3,70	3,02	2,66	3,90	4,40	4,60	5,10	1,60	-2,00
Deflactor	3,49	5,47	5,03	4,00	3,16	2,68	3,45	3,45	4,96	2,88
Asalariados	7,43	3,40	4,45	3,44	4,01	4,68	5,51	4,93	1,73	-3,93
Servicios de no mercado										
RPA nominal	3,96	3,80	4,15	4,35	4,72	4,97	5,34	7,13	7,71	3,52
RPA real	0,51	0,89	0,81	0,85	0,90	1,22	1,50	3,02	3,80	1,06
Productividad	1,04	0,95	1,03	0,95	1,21	1,53	1,73	2,74	3,63	0,93
CLUR	-0,52	-0,06	-0,22	-0,10	-0,31	-0,31	-0,22	0,27	0,17	0,13
PIB real	3,70	3,11	2,76	4,19	3,69	3,90	4,00	4,80	4,40	2,60
Deflactor	3,43	2,89	3,31	3,47	3,79	3,70	3,78	3,99	3,77	2,43
Asalariados	2,64	2,14	1,71	3,21	2,44	2,33	2,23	2,01	0,74	1,65

Fuente: CES, 2010.

En suma, estos datos permiten mostrar con claridad que el modelo de crecimiento económico y de empleo que se ha desarrollado a lo largo de los últimos años se ha sustentado sobre sectores de actividad con uso intensivo de la mano de obra, en los que existía (y existe) una elevada concentración en empleos temporales y de bajos salarios.

El coste laboral unitario real, como se ha podido observar, muestra una progresiva reducción desde comienzos de la década hasta el año 2007. Una tendencia que se vincula a la reducción de la participación de las rentas de los asalariados en el PIB. Ante esta situación, y dada la estructura del coste laboral unitario (coste laboral por trabajador / productividad) no han sido pocos los analistas que han apostado por bajar los costes laborales, sin considerar el efecto negativo que este tipo de medidas tienen en la demanda y el consumo. El ejemplo más claro lo encontramos en el sector de la construcción, que en 2009 combina una fuerte destrucción de empleo (24%) con un aumento de la productividad (22%).

Frente a estas propuestas, habría que remarcar la necesidad de mejorar la productividad de los distintos sectores de actividad, que permita obtener incrementos de productividad ligados a la creación de empleo, lo que supone –en último término– no realizar el ajuste por la vía de los costes laborales, o lo que es lo mismo, que se tenga en cuenta la productividad *activa* (aquella relacionada con la creación de empleo), frente a la productividad *pasiva* (basada en la destrucción de puestos de trabajo).

3.2. Costes laborales

La moderación salarial experimentada a lo largo de los últimos años, cuyo reflejo más evidente ha sido una disminución del ritmo de crecimiento del salario medio real, se expresa igualmente en la evolución de los distintos costes laborales. De hecho, los costes salariales registran tasas interanuales inferiores.

Tabla 11. Costes laborales en España, por sector de actividad y tipo de coste, 2005, 2007, 2009 y 2010 (euros y var. interanual en %; ITrim)

	2005TI		2007TI		2009TI		2010TI	
	Euros	Var. (%)	Euros	Var. (%)	Euros	Var. (%)	Euros	Var. (%)
Total								
Coste total por trabajador	2.063,93	2,3	2.239,53	4,0	2.440,54	4,2	2.466,11	1,0
Coste salarial total por trabajador	1.506,35	1,8	1.633,84	4,3	1.768,87	2,9	1.802,00	1,9
Coste salarial ordinario por trabajador	1.341,33	2,1	1.468,04	4,3	1.603,15	4,2	1.618,75	1,0
Otros costes por trabajador	557,58	3,8	605,69	3,0	671,67	7,8	664,11	-1,1
Coste total por hora	14,83	5,6	15,68	4,3	17,66	3,7	18,03	2,1
Coste salarial total por hora	10,82	5,0	11,44	4,7	12,80	2,4	13,17	2,9
Coste salarial ordinario por hora	9,63	5,4	10,28	4,7	11,60	3,7	11,83	2,0
Otros costes por hora	4,01	7,2	4,24	3,4	4,86	7,3	4,86	0,0
Industria								
Coste total por trabajador	2.305,20	4,0	2.509,32	4,1	2.697,50	3,8	2.755,07	2,1
Coste salarial total por trabajador	1.666,20	3,6	1.799,70	3,9	1.918,60	1,2	1.971,46	2,8
Coste salarial ordinario por trabajador	1.479,73	2,7	1.599,74	4,5	1.724,92	3,1	1.753,83	1,7
Otros costes por trabajador	639,00	5,0	709,62	4,7	778,90	10,6	783,61	0,6
Coste total por hora	15,83	7,5	16,65	4,6	18,78	4,3	19,15	2,0
Coste salarial total por hora	11,44	7,1	11,94	4,4	13,35	1,7	13,70	2,6
Coste salarial ordinario por hora	10,16	6,3	10,61	4,8	12,01	3,6	12,19	1,5
Otros costes por hora	4,39	8,7	4,71	5,1	5,43	11,5	5,45	0,4
Construcción								
Coste total por trabajador	2.004,89	2,1	2.172,95	4,8	2.440,06	6,5	2.457,27	0,7
Coste salarial total por trabajador	1.385,42	0,8	1.494,43	5,0	1.647,86	4,6	1.679,29	1,9
Coste salarial ordinario por trabajador	1.323,90	2,3	1.413,75	4,7	1.569,62	6,3	1.568,00	-0,1
Otros costes por trabajador	619,47	4,9	678,52	4,2	792,20	10,8	777,98	-1,8
Coste total por hora	13,34	4,3	14,00	4,3	16,29	5,0	16,42	0,8
Coste salarial total por hora	9,22	3,0	9,63	4,7	11,00	3,1	11,22	2,0
Coste salarial ordinario por hora	8,81	4,5	9,11	4,2	10,48	4,8	10,47	-0,1
Otros costes por hora	4,12	7,3	4,37	3,6	5,29	9,3	5,20	-1,7
Servicios								
Coste total por trabajador	1.997,14	2,0	2.182,82	3,9	2.382,33	4,1	2.405,52	1,0
Coste salarial total por trabajador	1.481,11	1,6	1.621,07	4,5	1.753,42	3,0	1.780,89	1,6
Coste salarial ordinario por trabajador	1.299,19	2,1	1.445,24	4,2	1.580,65	4,2	1.596,15	1,0
Otros costes por trabajador	516,03	3,2	561,75	2,1	628,91	7,3	624,63	-0,7
Coste total por hora	14,85	5,4	15,82	4,4	17,62	3,1	17,99	2,1
Coste salarial total por hora	11,01	5,0	11,75	5,0	12,97	2,0	13,32	2,7
Coste salarial ordinario por hora	9,66	5,5	10,47	4,7	11,69	3,2	11,94	2,1
Otros costes por hora	3,84	6,7	4,07	2,8	4,65	6,4	4,67	0,4

Fuente: Encuesta Trimestral de Coste Laboral (Base 2008), INE.

Destaca particularmente el sector de la construcción, que registra en 2010 una reducción muy importante de los costes salariales, así como del resto de costes

por trabajador. La industria, por el contrario, muestra un ligero incremento de los costes salariales, aunque bien es cierto que se produce de forma combinada con una reducción de los costes salariales ordinarios (en los que se incluyen los pagos salariales de periodicidad mensual) y que dejan fuera las pagas extraordinarias y las pagas atrasadas. En el caso de los servicios, los costes laborales siguen la tendencia recesiva general, con una reducción de los costes salariales.

4. NIVEL SALARIAL Y ESTRUCTURA DE EMPLEO: EL EFECTO COMPOSICIÓN DE LOS SALARIOS Y LAS DIFERENCIAS SALARIALES

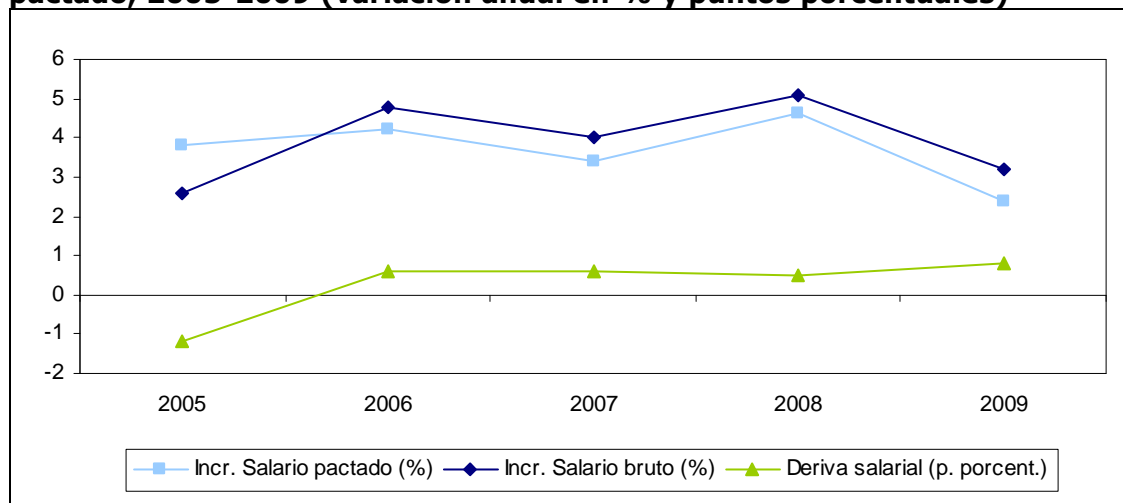
El aumento salarial pactado durante los dos últimos años ha sido superior a la inflación, lo que ha significado una cierta ganancia de poder adquisitivo de los salarios de los trabajadores. Este hecho unido a que el salario bruto medio ha sido superior al salario medio pactado, y por tanto, con derivas salariales positivas, ha sido interpretado desde ciertos ámbitos, como una falta de *flexibilidad* de los salarios con respecto a la evolución de la economía. Una perspectiva que deja de lado la relación existente entre el salario medio y la distribución del empleo, así como sus cambios recientes.

El presente apartado trata de profundizar sobre estas cuestiones, analizando la evolución de los salarios y la estructura del empleo en España durante 2005 y 2008 (de acuerdo con los datos disponibles). Adicionalmente, se repasan brevemente las diferencias salariales existentes entre distintos grupos de trabajadores (especialmente las mujeres, los jóvenes y los inmigrantes).

4.1. Salario medio y salario pactado

Como se ha señalado anteriormente, el salario bruto medio desde 2006 ha sido superior al salario pactado, lo que se ha traducido en derivas salariales positivas. Sin embargo, lejos de lo que se pudiera pensar, habría que tener en cuenta, por ejemplo, que en 2008 parte del incremento salarial del 5,1% se explicaría por la revisión de los salarios del año anterior, de 2007, ya que el impacto de las cláusulas de salvaguarda salarial de ese año, que se cobraron a principios de 2008, ascendió a 1,1 puntos porcentuales. Por lo que si el aumento del salario de ese año, el 5,1%, se corrige excluyendo la revisión salarial del año anterior, el incremento salarial del año se reduciría al 4%.

Gráfico 11. Evolución de las derivas salariales: salario medio y salario pactado, 2005-2009 (variación anual en % y puntos porcentuales)*



Fuente: Elaboración propia a partir de la Estadística de Convenios Colectivos (MTIN) y la Encuesta Trimestral de Costes Laborales (INE).

* A partir de 2006 se toman como referencia los datos de la nueva metodología de la ETCL de 2009.

A ello hay que añadir que el aumento del coste salarial por trabajador de 2008 y 2009 se ve afectado los cambios que se producen en la estructura del empleo, que a diferencia de los años anteriores de expansión económica, se ha producido un aumento del peso relativo en el empleo de los trabajadores con salarios superiores a la media, debido a que el ajuste del empleo se ha concentrado en aquellos trabajadores con salarios inferiores a la media y con contratos temporales.

4.2. Salarios y empleo

El impacto de la crisis económica en el mercado de trabajo, con una fuerte destrucción del empleo, ha tenido asimismo efectos en la evolución del salario medio real. Durante los primeros momentos de la crisis (comienzos de 2008), el ajuste en el mercado de trabajo se produjo por la vía de los empleos temporales, tal y como muestra la caída de la temporalidad a lo largo de ese periodo. Este hecho motivó que el salario medio aumentara como consecuencia de la supresión de los salarios más bajos, dado que una buena parte de éstos se concentraban (y se concentran) en los empleos temporales (Muñoz de Bustillo, 2007; Recio, 2001).

Así, en primer lugar, habría que destacar que en 2008 y 2009 el empleo asalariado indefinido aumentó en el primer año el 3% y descendió en el segundo el 0,9% y que el empleo asalariado temporal disminuyó el 8% y el 18%, respectivamente, en el primer y el segundo año, la tasa de temporalidad se redujo en 2008 en 2,5 puntos (del 31,7% al 29,2%) y en 2009 en 3,8 puntos (del 29,2 % al 25,4%)⁹.

Por otra parte, de acuerdo con la Encuesta de Estructura Salarial de 2008, el coste salarial por trabajador de los asalariados temporales es el 68,8% de los asalariados indefinidos (un 31,2% menos), la reducción de la tasa de temporalidad explicaría que se elevara el salario medio de los trabajadores y que, como consecuencia de ello, se produjera un incremento del coste salarial por trabajador.

Si se eliminara esa parte del incremento salarial, el debido al efecto de composición del empleo, explicado exclusivamente por la reducción de la temporalidad, el aumento de 2008 (excluido también el impacto de la revisión salarial de 2007) se limitaría al 3,1% y el de 2009 al 1,9%, ambos muy inferiores al incremento salarial pactado en los convenios colectivos, el 3,6% en 2008 y el 2,4% en 2009. Lo cual significa que ha habido un proceso de adaptación creciente a la situación económica, que es más evidente si se observa el incremento pactado en 2010, un 1,3%, según los datos de los convenios registrados hasta el 31 de mayo de este año. Se aprecia, por tanto, que existe una relación entre el ajuste del empleo temporal (con bajos salarios) y los cambios en la estructura del empleo con la evolución del salario medio real.

Esta tendencia ha tenido, sin embargo, un impacto diferente entre los distintos sectores de actividad. Desde el punto de vista sectorial, la reducción de la temporalidad entre 2008 y 2010 ha sido más acusada en la rama de la Construcción (con una caída de la tasa de temporalidad de 10 puntos porcentuales), seguida de otras como la de Suministro de energía eléctrica, gas, etc., Industria manufacturera, Act. Profesionales, científicas y técnicas, Act. Administrativas y serv. Auxiliares, Comercio y reparación, Suministro de agua y act. de saneamientos y Hostelería (con reducciones de 6 y 7 puntos porcentuales), (tabla 12).

⁹ Datos elaborados a partir de la Encuesta de Población Activa, (INE).

Tabla 12. Salario bruto anual por trabajador, nº de ocupados y tasas de temporalidad, por ramas de actividad, 2008-2010 (primeros trimestres; euros y miles de ocupados)*

	Salario bruto		Ocupados		Tasa de temporalidad**	
	2008TI	2010TI	2008TI	2010TI	2008TI	2010TI
B: Industrias Extractivas	2.140,09	2.209,56	53,2	45,0	14,4	14,0
C: Industria Manufacturera	1.930,49	2.020,18	3.072,8	2.360,6	22,2	15,1
D: Suministro De Energía Eléctrica, Gas, Vapor y Aire Acondicionado	4.259,22	4.522,82	72,3	78,8	18,3	10,9
E: Suministro De Agua, Act. De Saneamiento, Gestión De Residuos	1.941,61	1.982,31	115,1	115,4	21,3	15,3
F: Construcción	1.615,81	1.736,37	2.670,3	1.663,0	51,3	41,1
G: Comercio Al Por Mayor y Al Por Menor Reparación de Vehículos	1.596,38	1.808,70	3.210,2	2.903,7	24,3	18,1
H: Transporte Y Almacenamiento	1.946,83	2.031,83	955,2	882,4	21,9	19,6
I: Hostelería	1.269,43	1.331,26	1.396,4	1.326,5	36,6	30,6
J: Información Y Comunicaciones	2.714,75	2.813,17	526,4	499,7	21,2	18,1
K: Act. Financieras Y De Seguros	4.303,60	4.289,28	518,1	472,7	11,5	6,8
L: Actividades Inmobiliarias	1.764,20	1.879,69	121,2	83,2	16,6	14,9
M: Act. Prof., Científicas Y Técnicas	2.187,20	2.287,13	876,1	843,3	23,4	16,6
N: Act. admin. y Serv. Auxiliares	1.563,49	1.560,27	915,4	880,0	30,1	23,6
O: Adm. Pública Y Defensa Seguridad Social Obligatoria	2.069,09	2.148,98	1.223,6	1.391,0	21,9	20,8
P: Educación	1.910,23	2.065,85	1.159,2	1.213,4	28,7	25,8
Q: Act. Sanit. y De Serv. Sociales	2.123,97	2.260,01	1.182,7	1.316,6	31,3	27,9
R: Act. Artísticas, Recr. y de Entr.	1.705,73	1.708,45	281,4	320,0	37,1	33,9
S: Otros Servicios	1.360,12	1.464,68	435,9	400,6	27,4	29,1
Total ramas seleccionadas	2.133,46	2.228,92	18.785,5	16.795,9	28,9	22,7

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta Trimestral de Costes Laborales y la Encuesta de Población Activa (INE).

* Únicamente se recogen los datos de las ramas de actividad incluidas en la desagregación de la Encuesta Trimestral de Costes Laborales (B-S) de acuerdo con la CNAE-2009.

** La tasa de temporalidad media para todas las ramas de actividad fue del 30% en 2008 y del 24% en 2010.

Estas ramas de actividad son las que experimentan un mayor aumento del salario medio real. En este caso, destacan particularmente las ramas de Comercio y Reparación (con un aumento del salario medio del 13% entre 2008 y 2010), Construcción (7%) y Otros servicios (7%), (tabla 13).

Las diferencias entre las distintas ramas de actividad que componen la estructura productiva, tanto en términos de empleo como de temporalidad, permiten, además, valorar el impacto que han tenido cada una de ellas en la evolución del salario medio. Más concretamente, entre 2008 y 2010 (primeros trimestres), se puede identificar dos grandes grupos de ramas de actividad: aquellas que incrementan su salario medio por encima del aumento salarial general (aquel registrado para el conjunto de ramas) y aquellas cuyo aumento salarial es inferior.

(a) Fuerte incremento del salario medio. Se trata de ramas de actividad que experimentan un aumento del salario superior al crecimiento salarial registrado para el conjunto de ramas de actividad (4,5%).

Dentro de este grupo, existen ramas que han registrado una significativa **reducción de empleo**, que **reducen su peso** en la estructura del empleo y que cuyo **incremento salarial** es superior al del conjunto de ramas. El ejemplo más destacable lo ofrece el sector de la Construcción, en el que se destruye un 23% del empleo (lo que supone una pérdida del 2% en la

estructura del empleo), a la vez que aumenta un 7,5% su salario medio. Esta situación la experimentan también la Industria manufacturera y las Actividades inmobiliarias, que junto con la Construcción representan el 24,5% del empleo en 2010.

En una situación similar, con una significativa **destrucción de empleo e incremento del salario medio** superior al crecimiento salarial general, se encuentran otras ramas de actividad que, a diferencia de las primeras, **mantienen o aumentan** su peso relativo en la estructura de empleo. Este es el caso, por ejemplo, del sector de Comercio, en el que se destruye un 9% del empleo y aumenta un 13% su salario medio, sin prácticamente variaciones en la distribución sectorial del empleo. Las ramas de Hostelería, Actividades profesionales y científicas y Otros servicios se encuentran en esta misma situación, que en conjunto suponen el 32,6% del empleo en 2010.

Tabla 13. Indicadores básicos de la evolución del salario medio y la estructura del empleo, 2008-2010 (primeros trimestres; % y p. porcent.)*

Ramas de actividad **	Distrib. Empleo 2010TI (%)	Var. 2008TI-2010TI (%)	Dif. Distr. Empleo 2008TI-2010TI	Salario 2010TI (salario medio=100)	Var. Salario 2008TI-2010TI (%)
1. Destruyen empleo e incrementan el salario por encima de la media					
Reducen su peso en la estructura del empleo					
F	9,9	-37,7	-4,3	77,9	7,5
L	0,5	-31,4	-0,1	84,3	6,5
C	14,1	-23,2	-2,3	90,6	4,6
Mantienen o aumentan su peso en la estructura del empleo					
G	17,3	-9,5	0,2	81,1	13,3
S	2,4	-8,1	0,1	65,7	7,7
I	7,9	-5	0,5	59,7	4,9
M	5,0	-3,7	0,4	102,6	4,6
2. Crean empleo e incrementan el salario por encima de la media					
P	7,2	4,7	1,1	92,7	8,1
D	0,5	9,0	0,1	202,9	6,2
Q	7,8	11,3	1,5	101,4	6,4
3. Destruyen empleo e incrementan (o reducen) el salario por debajo de la media					
B	0,3	-15,4	0,0	99,1	3,2
K	2,8	-8,8	0,1	126,2	-0,3
H	5,3	-7,6	0,2	70,0	4,4
J	3,0	-5,1	0,2	91,2	3,6
N	5,2	-3,9	0,4	192,4	-0,2
4. Crean empleo e incrementan el salario por debajo de la media					
E	0,7	0,3	0,1	88,9	2,1
O	8,3	13,7	1,8	96,4	3,9
R	1,9	13,7	0,4	76,6	0,2

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta Trimestral de Costes Laborales y la Encuesta de Población Activa (INE).

* Únicamente se recogen los datos de las ramas de actividad incluidas en la desagregación de la Encuesta Trimestral de Costes Laborales (B-S) de acuerdo con la CNAE-2009.

** Leyenda. B: Industrias extractivas; C: Industria manufacturera; D: Suministro de energía, gas, etc.; E: Suministro de agua y act. saneamiento; F: Construcción; G: Comercio; H: Transporte y almacenamiento; I: Hostelería; J: Información y Comunicaciones; K: Act. Financieras y de Seguros; L: Actividades Inmobiliarias; M: Act. Profesionales, Científicas y Técnicas; O: Adm. Pública, Defensa y Seg. Social; P: Educación; Q: Act. Sanitarias y de Servicios Sociales; R: Act. Artísticas, Recreativas y de Entretenimiento; S: Otros servicios.

No obstante, también existen ramas de actividad que muestran un **aumento del salario** superior al crecimiento general y que al mismo tiempo registran una ligera **creación de empleo**. Por ejemplo, las Actividades Sanitarias y Servicios Sociales, que genera empleo (7%), ve incrementado su salario un 1,8%. A estas ramas se une la rama de Suministro de Energía y Gas y la de Educación, en conjunto representan el 15,5% del total del empleo de las ramas seleccionadas.

(b) Ligero incremento salarial. En este caso se incluyen aquellas ramas de actividad cuyo aumento salarial ha sido inferior a la media, dentro de las cuales, obviamente, existen ramas que destruyen o crean empleo.

Así, se puede encontrar, por una parte, ramas que destruyen empleo entre 2008 y 2010, como por ejemplo, el sector de Transporte y almacenamiento, que reduce un 7% el empleo y aumenta un 4% el salario; o la rama de Información y comunicaciones, que destruyen un 5% el empleo y aumentan un 3% su salario. Estas ramas, las que destruyen empleo e incrementan ligeramente su salario, representan el 16% del empleo en 2010.

Por otra parte, también existen otras ramas que, incrementando ligeramente su salario experimentan una creación de empleo. Este es el caso, por ejemplo, de la rama de la Administración Pública, Defensa y Seguridad Social Obligatoria, que genera un 13% de empleo entre 2008 y 2010, a la vez que aumenta un 4% su salario medio. No obstante, a diferencia de los grupos anteriores, estas ramas tan sólo representan el 11% del total del empleo.

En conjunto, es posible apuntar que las características de la estructura productiva y de empleo de España (y sus cambios recientes, como consecuencia del impacto de la crisis económica) han marcado decisivamente la evolución del salario medio a lo largo de los últimos años.

La fuerte destrucción de empleo que se ha experimentado en determinados sectores de actividad ha provocado un aumento relativo del salario medio. Si observamos el peso de las ramas de actividad que registran un fuerte descenso del empleo y que incrementan su salario medio (66%), es evidente que la estructura del empleo y el ajuste del empleo por la vía de los empleos con bajos salarios se ha traducido en un aumento del salario medio de cada una de las ramas y, por consiguiente, del salario medio para el conjunto de sectores de actividad.

Lo cual, pone de manifiesto nuevamente que la evolución de los salarios en España -a diferencia de lo que pueda plantearse- ha estado mucho más ligada a los cambios productivos y de empleo, que a la supuesta falta de *flexibilidad* de los salarios, que tanto se demanda desde diversos ámbitos, ya bien sea en tiempos de bonanza y crecimiento económico como en periodos de crisis económica y fuerte destrucción de empleo.

Al comienzo de la crisis, las recetas neoliberales consideraban que era necesario desincentivar el crecimiento salarial de los trabajadores para -en último término- que el mercado no se ajustase por la vía despidos, sino a través de reducciones salariales. Sin embargo, la solución que ofrecen es la de promover reformas laborales que abaraten el despido de los contratos indefinidos, equiparando a la baja, con la pérdida de derechos por parte de los trabajadores. Es indiscutible que la dualización del mercado de trabajo, en la que existe un alto porcentaje de trabajadores con una elevada desprotección en términos de derechos, ha influido en la moderación salarial de los últimos años, a la vez que ha

permitido que, una vez llegada la crisis, los empresarios pudiesen reducir rápidamente sus plantillas a través de la destrucción de empleo temporal.

4.3. Diferencias salariales: sexo, edad, nacionalidad, ocupación y tipo de contrato

La evolución de los salarios se ha basado en importantes diferencias salariales entre los distintos grupos de trabajadores y trabajadoras. Las mujeres, los jóvenes y los inmigrantes han tenido (y siguen teniendo) salarios significativamente inferiores al salario medio, en buena medida porque se concentran mayoritariamente en sectores y ocupaciones en las que se realiza un uso intensivo de la mano de obra, ligado a costes laborales y salariales bajos.

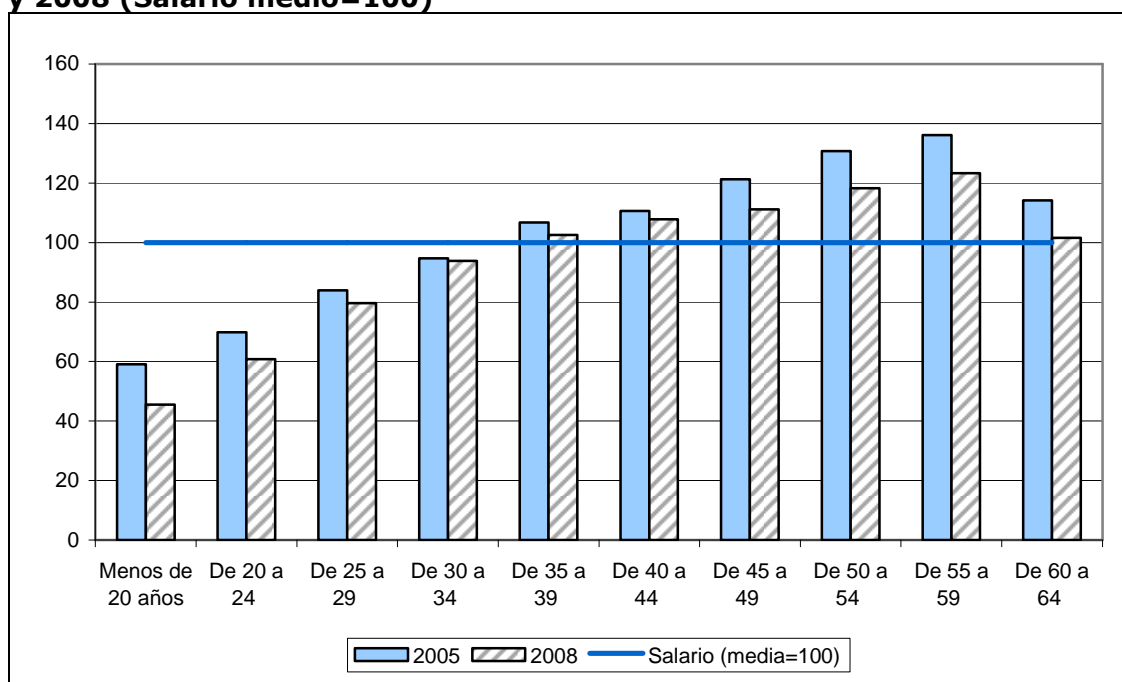
De acuerdo con los últimos datos de la Encuesta Anual de Estructura Salarial, en 2008 el salario medio anual se situaba en 21.883 euros, un 17% superior al registrado en 2005 (18.676 euros anuales). Este dato, que ofrece la media de los salarios en España, esconde, sin embargo, una desigual distribución entre los trabajadores y trabajadoras.

Así, en primer lugar, habría que destacar que en 2008 el 50% de los trabajadores tuvo un salario igual o inferior a 18.244 euros anuales, lo que suponía por entonces un incremento del 20% con respecto al mismo porcentaje de trabajadores en 2005. Asimismo, desgranando los datos, también se aprecia que un 10% de los trabajadores registró un salario igual o superior a 38.558 mil euros (un 20% superior al salario de 2005) y que un 10% tuvo un salario igual o inferior a 8.093 euros (un 15% superior a 2005). Como se puede apreciar, por tanto, los dos extremos de la distribución de los salarios (percentiles 10 y 90, respectivamente) reflejan que existe un mayor incremento de las rentas salariales de los trabajadores con salarios superiores que aquellos que tienen salarios más bajos, lo cual se traduce en un aumento de la dispersión salarial.

En esta línea, también hay que señalar que, en términos relativos, casi la mitad de los trabajadores con un empleo a tiempo completo (47%) tuvo en 2008 un salario que representaba 3 veces o menos el Salario Mínimo Interprofesional (SMI); en 2005, este porcentaje llegó alcanzar el 67%. De la misma forma, si se compara el porcentaje de trabajadores que tenía un salario 5 veces superior al SMI, se aprecia asimismo que aumentan notablemente su peso en el conjunto de los trabajadores: en 2005, representaban el 10% mientras que en 2008 alcanzaron el 20% sobre el total. Estas variaciones se deben principalmente a la destrucción de los empleos con bajos salarios como consecuencia de la crisis económica, que hace que pierdan peso en la distribución de las rentas salariales a favor de las más altas, lo cual empuja hacia el incremento del salario medio, tal y como se ha comentado anteriormente.

La distribución de los salarios ofrece asimismo otras importantes diferencias que merece la pena resaltar. En relación a la edad, los trabajadores jóvenes (menores de 30 años) registraron en 2008 un salario inferior a la media, siendo particularmente relevante el caso de los trabajadores de 16 a 20 años y de 20 a 24 años, cuyo salario fue 54 y 40 puntos porcentuales inferior a la media. Además, si se observa la variación entre 2005 y 2008, se aprecia que los trabajadores jóvenes ven aumentada su distancia con respecto al salario medio. El resto de trabajadores, salvo los de 30 a 35, que se sitúan por debajo del salario medio, siguen mostrando salarios comparativamente superiores (gráfico 12).

Gráfico 12. Ganancia salarial media anual por trabajador, según edad 2005 y 2008 (Salario medio=100)



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta Anual de Estructura Salarial (INE).

* El número de observaciones muestrales está comprendido entre 100 y 500, por lo que la cifra es poco significativa, por lo que se han omitido los datos referidos a las personas de 65 y más años, por ser poco representativos.

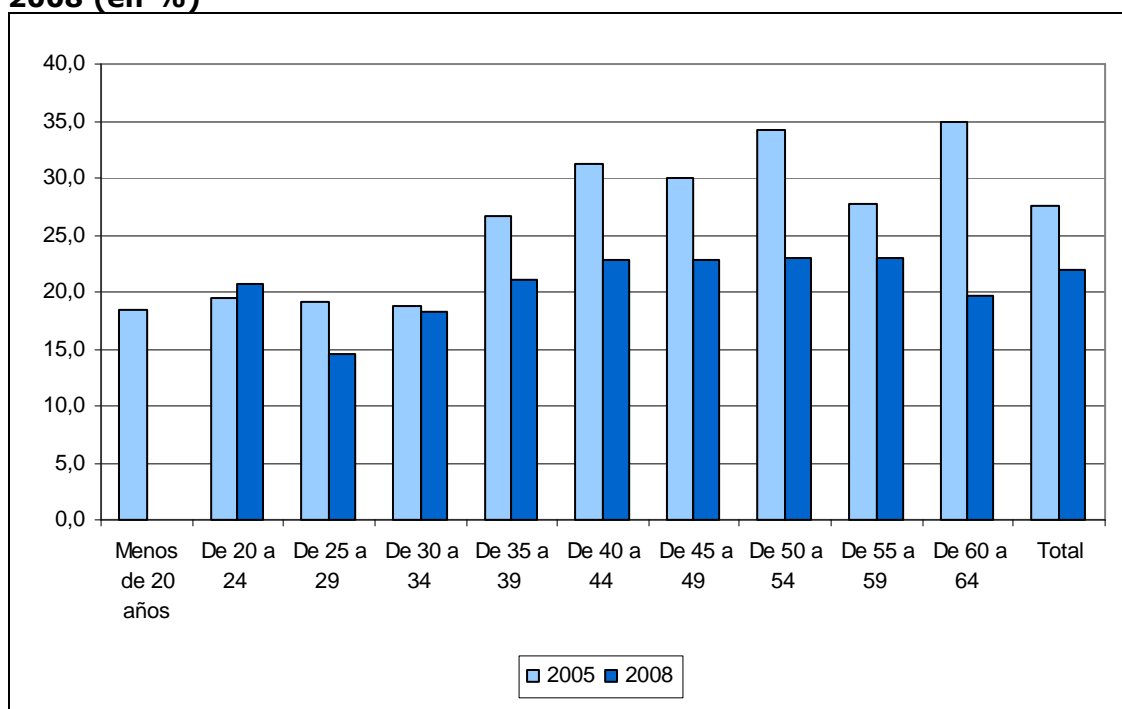
Por otra parte, es necesario remarcar las diferencias salariales entre varones y mujeres: las mujeres continúan mostrando salarios significativamente inferiores a los varones. En 2008, las mujeres tenían un salario medio de 18.910 euros anuales, un 22% inferior al salario medio de los varones (24.203 euros anuales). Un porcentaje que aunque se ha reducido 5 puntos porcentuales a lo largo de los últimos 5 años, sigue siendo todavía muy elevado.

Es importante destacar que las mujeres con más edad son las que reflejan mayores diferencias salariales con respecto a los varones (en torno al 23%), mientras que, por ejemplo, las mujeres de 25 a 29 años registran el porcentaje más bajo, con un salario que es un 14% inferior al de los varones de su misma edad (gráfico 13).

En todo caso, las diferencias retributivas de las mujeres con respecto a los varones se traducen en una mayor vulnerabilidad por parte de las mujeres, que se manifiesta también en las situaciones de desempleo, bien porque no encuentren trabajo, bien porque lo hayan perdido, o bien porque ya no puedan trabajar. Las diferencias salariales se explican, en buena medida, por la segregación ocupacional y marcada concentración sectorial del empleo de las mujeres en ocupaciones profesionales y sectores de actividad caracterizados por la existencia de salarios bajos.

Pero además porque sigue existiendo –a pesar de los avances realizados en este ámbito– un largo camino en la lucha contra la discriminación de las mujeres en el mercado de trabajo, y específicamente, en la eliminación de las diferencias salariales entre varones y mujeres, que son todavía muy importantes, ya que a igualdad de ocupación y de nivel de estudios, el salario de las mujeres sigue siendo inferior al de los varones (Martín, C. y Zarapuz, L., 2000).

Gráfico 13. Diferencia salarial entre varones y mujeres, según edad, 2005 y 2008 (en %)



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta Anual de Estructura Salarial (INE).

* El número de observaciones muestrales está comprendido entre 100 y 500, por lo que la cifra es poco significativa, por lo que se han omitido los datos referidos a los menores de 20 años en 2008 y a las personas de 65 y más años, por ser poco representativos.

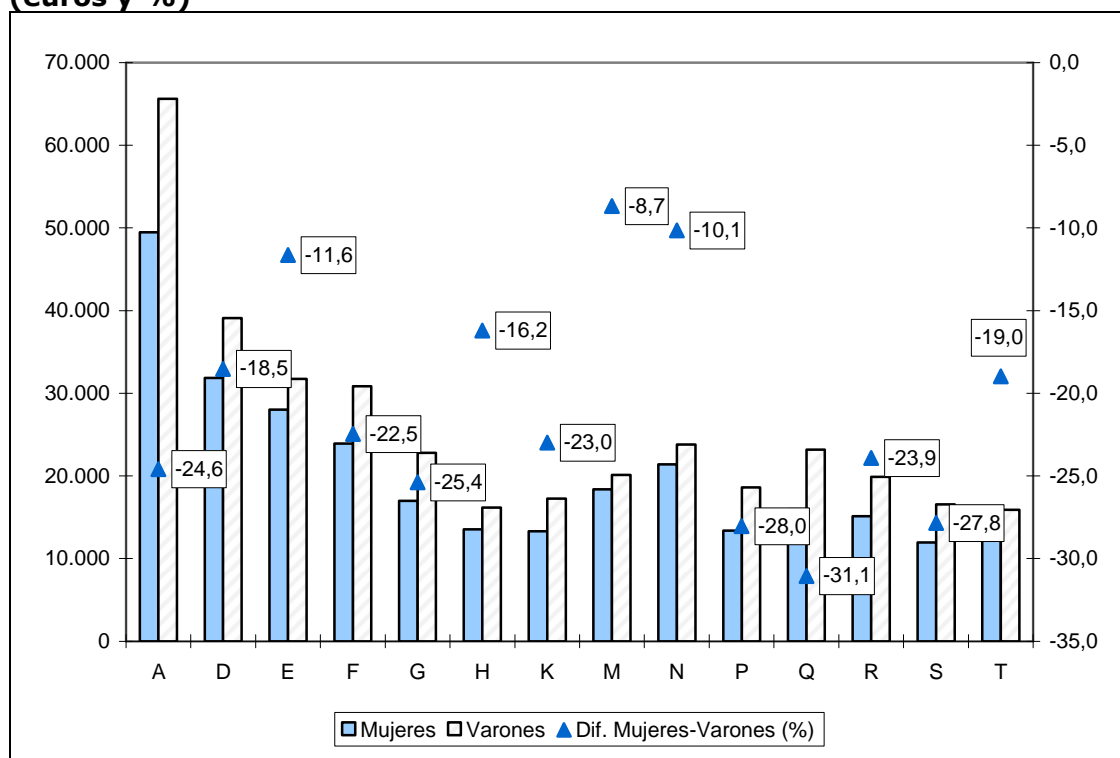
Las mujeres trabajan mayoritariamente en los sectores de Comercio, Hostelería, Educación, Actividades sanitarias y servicios sociales y Actividades de los hogares como empleadores de personal en los que se concentra el 57% del empleo de las mujeres en el primer trimestre de 2010 (frente al 28% del empleo de los varones). Son, por tanto, sectores claramente feminizados, donde las mujeres representan la mayor parte del empleo: el 90% en las Actividades de los hogares, el 76% en las Actividades Sanitarias y Servicios Sociales o el 54% del empleo de sector de la Hostelería, entre otros.

Estos sectores, además, presentan una alta temporalidad en el empleo, cuya incidencia es mayor en el caso de las mujeres, a lo que se une una menor duración de los contratos temporales. De hecho, la contratación de corta duración tiene un peso porcentual en el total de la contratación temporal. Este factor permite explicar las diferencias salariales existentes entre varones y mujeres, es decir, la diferencia retributiva total, junto con la diferente cobertura de la Negociación Colectiva en los distintos sectores de actividad económica, y el tamaño de la empresa en que desempeñan su actividad laboral varones y mujeres, normalmente también vinculado al sector.

Desde el punto de vista ocupacional, las mujeres se concentran en las ocupaciones de menor cualificación, como por ejemplo, Trabajadores de servicios de restauración, personales, etc. y Trabajadores no cualificados, donde se ubican el 43% de las mujeres ocupadas en el primer trimestre de 2010 (frente a los varones, que concentran el 21% del empleo). Unas ocupaciones claramente feminizadas, en las que más de la mitad de los trabajadores son mujeres (el 58% dentro de los Trabajadores no cualificados).

En todas las ocupaciones, las mujeres tienen salarios comparativamente inferiores a los varones. Es especialmente relevante, por una parte, la brecha salarial existente en las ocupaciones de alta cualificación, como por ejemplo, en la Dirección de las Administraciones Públicas y de Empresas, donde las mujeres ganan un 24% menos que los varones. Por otra parte, también hay que destacar que en las ocupaciones donde se concentra el empleo de las mujeres, la brecha salarial es igualmente relevante: las mujeres ganan un 28% menos que los varones ocupados como Trabajadores no cualificados en servicios (gráfico 14).

Gráfico 14. Ganancia media por trabajador, según ocupación y sexo, 2008 (euros y %)*



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta Anual de Estructura Salarial (INE).

* El dato referido a las ocupaciones de Gerencia de empresas con menos de 10 asalariados, Trabajadores de los servicios de protección y seguridad y Trabajadores cualificados en la agricultura y en la pesca es poco significativo, por lo que no se han incluido.

** Leyenda. A: Dirección de las administraciones públicas y de empresas de 10 o más asalariados; B: Gerencia de empresas con menos de 10 asalariados; D: Profesiones asociadas a titulaciones de 2º y 3er ciclo universitario y afines; E: Profesiones asociadas a una titulación de 1er ciclo universitario y afines; F: Técnicos profesionales de apoyo; G: Empleados de tipo administrativo; H: Trabajadores de los servicios de restauración y de servicios personales; J: Trabajadores de los servicios de protección y seguridad; K: Dependientes de comercio y asimilados; L: Trabajadores cualificados en la agricultura y en la pesca; M: Trabajadores cualificados de la construcción, excepto los oper.; N: Trabajadores cualificados de las industrias extractivas, de la metalurgia, la construcción de maquinaria y asimilados; P: Trabajadores cualificados de industrias de artes gráficas, textil y de la confección, de la elaboración de alimentos, ebanistas, artesanos y otros asimilados; Q: Operadores de instalaciones industriales, de maquinaria fija montadores y ensambladores; R: Conductores y operadores de maquinaria móvil; S: Trabajadores no cualificados en servicios (excepto transportes); T: Peones de la agricultura, pesca, construcción, industrias manufactureras y transportes.

A las diferencias sectoriales y ocupacionales se suma el hecho de que las mujeres registran una menor ganancia media en los contratos temporales, derivada entre otras razones por la menor duración de los mismos. Aunque en los últimos años se ha reducido la distancia entre los salarios de los varones y las mujeres, en 2008, las mujeres ganaron un 11% menos que los varones en los contratos temporales. Un porcentaje que es significativamente superior en el caso de los contratos indefinidos, donde se registra una diferencia del 21% (tabla 14).

Tabla 14. Ganancia media por trabajador, según tipo de contrato y sexo, 2008 (euros y %)

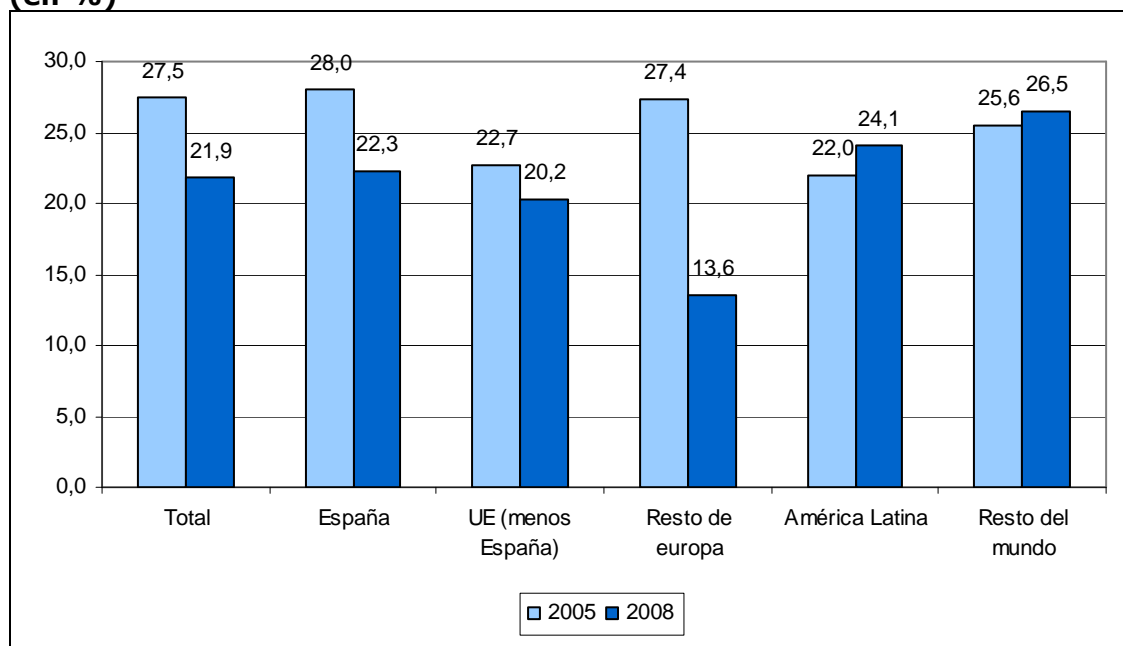
		Total	Indefinidos	Temporales
Total	2005	18.676,92	21.501,13	14.124,31
	2008	21.883,42	23.544,24	16.204,29
Mujeres	2005	15.294,83	17.043,85	12.355,97
	2008	18.910,62	20.008,48	15.069,12
Varones	2005	21.093,92	24.773,82	15.333,82
	2008	24.203,33	26.329,00	17.062,62
Dif. Mujeres-Varones (%)	2005	-27,5	-31,2	-19,4
	2008	-21,9	-24,0	-11,7

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta Anual de Estructura Salarial (INE).

Otro de los colectivos que presenta importantes diferencias salariales son los inmigrantes, cuyos salarios medios alcanzaban en 2008 los 14.806 euros anuales, lo que significaba, por tanto, que eran un 34% inferiores a los registrados por los españoles. Los inmigrantes procedentes del América Latina son los que registraron una mayor distancia con respecto a los salarios de los españoles (un 38% inferiores), seguidos de los del Resto del Mundo y Resto de Europa (un 36%), situándose en último lugar los procedentes de la Unión Europea (25%).

Por otra parte, dentro de los inmigrantes también se detectan diferencias salariales significativas entre varones y mujeres. Así por ejemplo, en 2008 destacan particularmente los inmigrantes procedentes de América Latina y del Resto del Mundo, cuya brecha salarial se ha visto incrementado en los últimos años, alcanzado una diferencia superior a la media (donde las mujeres ganan un 24 y 26% menos que los varones). Como se puede apreciar, la brecha salarial se reduce para el resto de inmigrantes, especialmente en el caso de los inmigrantes del Resto de Europa, donde se reduce la diferencia a 14 puntos porcentuales (gráfico 15).

Gráfico 15. Diferencias salariales entre varones y mujeres, 2005 y 2008 (en %)*



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta Anual de Estructura Salarial (INE).

* El dato referido al Resto de Europa (varones y mujeres) es poco significativo en 2005 y 2008; asimismo son poco significativos los datos referidos a las mujeres de la Unión Europea y del Resto del Mundo de 2005.

Finalmente, este breve repaso de los salarios no podía concluir sin mencionar que existen también diferencias territoriales. En este sentido, hay que destacar que en 2005, las Comunidades Autónomas de Extremadura, Canarias, Galicia y Murcia fueron las que registraban una mayor distancia con respecto a la media (a más de 17 puntos porcentuales). En cambio, Comunidades como Asturias, Cataluña, País Vasco o Madrid tenían salarios por encima de la media nacional (tabla 15).

Tabla 15. Ganancia media por trabajador, según Comunidad Autónoma, 2005 y 2008 (euros y %)

	2005	2008	Var. 2005-2008 (%)	Salario 2005 (media=100)	Salario 2008 (media=100)
Andalucía	16.658	20.139	20,9	89,2	92,0
Aragón	18.592	21.594	16,1	99,5	98,7
Asturias	18.883	21.806	15,5	101,1	99,6
Baleares	17.018	20.388	19,8	91,1	93,2
Canarias	15.591	18.467	18,4	83,5	84,4
Cantabria	17.543	20.378	16,2	93,9	93,1
Castilla y León	17.076	20.218	18,4	91,4	92,4
Castilla-La Mancha	16.900	19.736	16,8	90,5	90,2
Cataluña	20.067	23.376	16,5	107,4	106,8
Comunidad Valenciana	16.671	19.794	18,7	89,3	90,5
Extremadura	15.242	18.265	19,8	81,6	83,5
Galicia	15.621	19.156	22,6	83,6	87,5
Madrid	22.974	25.270	10,0	123,0	115,5
Murcia	16.251	18.912	16,4	87,0	86,4
Navarra	20.830	23.343	12,1	111,5	106,7
País Vasco	21.730	25.547	17,6	116,3	116,7
La Rioja	17.238	20.674	19,9	92,3	94,5
Total	18.677	21.883	17,2	100,0	100,0

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta Anual de Estructura Salarial (INE).

Entre 2005 y 2008, los mayores incrementos salariales se alcanzaron en Galicia, Andalucía, La Rioja, Extremadura y Baleares (superiores al 19%), que modificaron ligeramente su distancia con respecto a la media nacional, aunque sin cambios sustanciales: en 2008, nuevamente las Comunidades de Extremadura, Canarias, Galicia y Murcia fueron las que registraron una mayor brecha salarial.

Estas diferencias territoriales, así como su evolución a lo largo de los últimos años, están íntimamente ligadas a los cambios que se están produciendo en las posiciones relativas de las distintas regiones en relación a su estructura productiva y sus mercados de trabajo. El moderado acercamiento experimentado durante el proceso de crecimiento económico y de empleo se está quebrando y dejando a la luz importantes diferencias territoriales. A modo de ejemplo, se podría destacar el caso de Canarias, que presenta un mayor peso relativo en las actividades de construcción, hostelería y comercio, y un menor peso en la industria manufacturera, intermediación financiera y servicios a empresa, y que son -en conjunto- sectores de actividad que han experimentado un notable retroceso como consecuencia de la crisis económica.

En suma, se constata que, en la línea de la moderación salarial, aunque se ha producido un crecimiento relativo de los salarios, su impacto ha sido notablemente desigual, con un mayor incremento de las rentas salariales más altas, frente a ciertos colectivos (sobre los que se ha sustentado el empleo) que muestran una posición claramente desaventajada: los jóvenes, las mujeres y los inmigrantes mantienen todavía importantes brechas salariales.

5. A MODO DE CONCLUSIÓN

Tanto en momentos de expansión económica como en periodos recesivos, las propuestas neoliberales han ido encaminadas a contener notablemente el incremento de los salarios (y con ello la distribución de la renta entre el trabajo y el capital), bien como justificación para mantener el ritmo de crecimiento económico o bien como argumento para salir de una crisis económica, sobre la base de una supuesta mejora de la competitividad de la economía española.

Frente a esta línea de pensamiento, el análisis de la evolución de los salarios y su poder de compra, así como la distribución de la renta en España, ponen de manifiesto que los salarios han experimentado una moderación salarial claramente desligada tanto del crecimiento de los beneficios empresariales como de los ligeros aumentos de productividad. En este sentido, el análisis realizado en el presente documento permite destacar -de forma sintética- los siguientes resultados generales.

1. La crisis económica ha tenido, sin lugar a dudas, una mayor incidencia en España que en el resto de países de la Unión Europea, expresada en una fuerte contracción de la economía y un aumento muy intenso del desempleo. En el caso de España, las causas del cambio de tendencia en el ciclo económico no pueden atribuirse exclusivamente al impacto internacional de la crisis financiera iniciada en Estados Unidos, sino también a las propias debilidades del patrón de crecimiento desarrollado a lo largo de la última década, que no han hecho sino poner de relieve la extrema vulnerabilidad del mismo, contribuyendo a agravar sus efectos más negativos.

2. Los salarios han mostrado una marcada moderación salarial a lo largo de la última década. El aumento salarial inicialmente pactado en 2008 y 2009 ha coincidido con incrementos salariales finales, debido a la caída de la inflación. No obstante, el incremento salarial pactado en 2009, que se situó en un 2,4%, supuso una reducción de 1,2 puntos porcentuales con respecto al año anterior.

3. Los aumentos salariales pactados reflejan que la negociación salarial ha estado íntimamente ligada a la evolución de la economía: un crecimiento moderado de los salarios pactados en periodos de crecimiento económico, frente a la contención de los salarios en periodos de recesión. Salvo ciertas excepciones vinculadas al retardo temporal entre convenios colectivos y la evolución de la economía, los salarios han mostrado una clara tendencia de moderación, lo cual pone en entredicho aquellas tesis que defienden la existencia de una marcada rigidez salarial en la economía española.

Desde el punto de vista sectorial, destaca particularmente la evolución cíclica del aumento de los salarios del sector de la construcción, que registra el mayor crecimiento relativo en los periodos de expansión y una mayor reducción del ritmo de crecimiento en las etapas de recesión; para el resto de sectores de actividad, la evolución de los salarios pactados se caracteriza por una mayor contención de los salarios en periodos expansivos y una mayor caída del incremento salarial en periodos recesivos.

De acuerdo con el intenso crecimiento económico y de empleo experimentado a lo largo de los últimos años, el aumento salarial pactado ha sido menor al esperado, sobre todo si se compara con el ritmo de crecimiento y riqueza que se ha generado a lo largo de este periodo.

4. Por otra parte, hay que remarcar que, aunque el aumento salarial medio pactado en convenio colectivo ha experimentado un ligero crecimiento su impacto ha sido

desigual entre trabajadores, empresas y convenios colectivos. Así, por ejemplo, una cuarta parte de los trabajadores afectados por convenio colectivo (2 millones de trabajadores) tuvo en 2009 un incremento salarial inferior al 2%. Asimismo, destaca el hecho de que el incremento salarial pactado en los convenios de empresa es relativamente inferior a los convenios de otro ámbito.

5. La negociación colectiva se ha centrado en pactar un incremento, relacionado normalmente con el IPC previsto, con o sin porcentaje adicional y una cláusula de garantía que aseguraba el incremento del IPC real. Una técnica negociadora que ha dado lugar a una fuerte expansión de la negociación colectiva, contribuyendo a mejorar la competitividad de las empresas, así como a contener la inflación y garantizar el poder adquisitivo de los salarios.

La evolución de los salarios pactados en 2010 (a 31 de mayo) muestra un menor incremento (1,3%) que el reflejado por el IPC, que registra un aumento interanual del 1,8%. El nuevo acuerdo suscrito entre los agentes sociales, sumado a la adecuación de los convenios colectivos a la menor inflación y la situación económica que registra el país, explican en buena medida este cambio en la tendencia de los salarios pactados. Un cambio que está estrechamente relacionado con el impulso que han tenido los convenios plurianuales dentro de la negociación colectiva, que han permitido establecer y garantizar aumentos salariales a largo plazo.

6. El impacto que ha ido teniendo la incorporación de cláusulas de garantía en la negociación salarial se puede cifrar en medio punto anual. De forma paralela, se aprecia una reducción del porcentaje de trabajadores que mantienen o ganan poder de compra en los salarios pactados en la negociación colectiva. En 2005, el 79% de los trabajadores mantuvieron o ganaron poder de compra; pasados tres años, este porcentaje se reduce hasta el 35%.

7. Con todo ello, la evolución de los salarios pactados en la negociación colectiva ha significado una mejora relativa de su poder de compra. Y es relativa si se consideran dos elementos: la fuerte caída de la inflación experimentada en los dos últimos años, que hace que aumente la distancia con el salario pactado, así como la inclusión de cláusulas de garantía salarial en los convenios colectivos, que han hecho recuperar poder adquisitivo a los salarios, aunque el impacto de este tipo de cláusulas sea cada vez menor.

8. La evolución de la distribución funcional de la renta, aún siendo una aproximación general del reparto de las rentas entre capital y trabajo permite poner de relieve que los beneficios empresariales han ido ganando peso frente a la remuneración de los asalariados.

A lo largo de los últimos años, el crecimiento de los beneficios ha sido particularmente intenso, llegando incluso a registrar incrementos significativos en periodos de fuerte recesión económica. Por el contrario, las rentas salariales, cuyo crecimiento siempre ha sido inferior, han mantenido (y en algunos casos reducido) su peso en relación al PIB. La crisis económica se ha traducido en un descenso generalizado de las rentas salariales, en el que existe un marcado componente sectorial (por la caída del sector de la construcción y de la industria, principalmente).

9. Esta desigual distribución de las rentas salariales y los beneficios empresariales se explican, entre otras razones, por el modelo de crecimiento económico que se ha desarrollado en España, basado en sectores productivos poco productivos y con empleos de baja calidad.

Se trata de un modelo de crecimiento que presenta las siguientes características: una intensa creación de empleo, ligada a un incremento de la contratación temporal, así como un aumento del peso de puestos de trabajo de baja cualificación y bajos salarios; un fuerte crecimiento de los beneficios empresariales, con un importante incremento de los excedentes brutos de explotación, así como de las rentas mixtas; y una distribución sectorial en la que existe un peso relevante de sectores productivos caracterizados por una baja productividad; una intensa utilización de la mano de obra con empleos fuertemente precarizados y poca inversión en I+D, cuyo crecimiento está vinculado a los precios y al abaratamiento de la mano de obra.

La crisis ha puesto de manifiesto las debilidades propias de este modelo de crecimiento económico, que ha supuesto una reducción significativa de las rentas salariales: la remuneración de los asalariados se redujo un 2,5% en 2009 y un 1,2% en 2010. Los beneficios empresariales han mostrado, sin embargo, un crecimiento continuado, con un incremento del 2,6% en 2009 y casi del 3% en 2010.

10. Por otra parte, también hay que señalar que la economía española, a pesar de haber tenido unos incrementos de productividad moderados hasta el año 2007, la remuneración por asalariado ha caído año tras año. Esto se explica porque en este periodo se creó una gran cantidad de empleos en ocupaciones y actividades con bajos salarios.

El problema de la economía española no ha sido los altos costes laborales sino la baja productividad. Las empresas españolas han competido (y siguen compitiendo) sobre la base de coste laborales bajos, lo que se traduce en incrementos de productividad ligados a destrucción de empleo. El ejemplo más claro de este tipo de medidas lo encontramos en el sector de la construcción, que en 2009 combina una fuerte destrucción de empleo (24%) con un aumento de la productividad (22%).

11. La drástica destrucción de empleo como consecuencia de la crisis ha tenido efectos en la evolución del salario medio real. Durante los primeros momentos de la crisis (comienzos de 2008), el ajuste en el mercado de trabajo se produjo por la vía de los empleos temporales, tal y como muestra la caída de la temporalidad a lo largo de ese periodo. Este hecho motivó que el salario medio aumentara como consecuencia de la supresión de los salarios más bajos, dado que una buena parte de éstos se concentraban (y se concentran) en los empleos temporales.

De hecho, si se eliminara del incremento salarial, la parte relativa a la reducción de la temporalidad, el aumento de 2008 se limitaría al 3,1% y el de 2009 al 1,9%, ambos muy inferiores al incremento salarial pactado en los convenios colectivos (3,6% y 2,4%, respectivamente). Por tanto, existe una relación evidente entre el ajuste del empleo temporal (con bajos salarios) y los cambios en la estructura del empleo con la evolución del salario medio.

12. Las diferencias entre las distintas ramas de actividad, tanto en términos de empleo como de temporalidad, explican el impacto que se ha producido sobre el salario medio. Concretamente, se pueden identificar dos grandes grupos de ramas de actividad: aquellas que incrementan su salario por encima del salario medio y aquellas cuyo aumento salarial es inferior a al media, experimentando en algunos casos ciertas reducciones.

Así por ejemplo, se pueden encontrar ramas de actividad que experimentan un aumento del salario superior al crecimiento salarial medio (4,5%), para el conjunto de ramas de actividad, existiendo ramas que registran una reducción de

empleo, que reducen su peso en la estructura del empleo y que cuyo incremento salarial es superior a la media. El ejemplo más destacable lo ofrece el sector de la Construcción, en el que se destruye un 23% del empleo, a la vez que aumenta un 7,5% su salario medio.

Por otra parte, también existen ramas de actividad cuyo aumento salarial ha sido inferior a la media, dentro de las cuales, obviamente, existen ramas que destruyen o crean empleo. Por ejemplo, el sector de Transporte y almacenamiento, que reduce un 7% el empleo y aumenta un 4% el salario, entre otras.

13. Las características de la estructura productiva y de empleo de España (y sus cambios recientes, como consecuencia del impacto de la crisis económica) han marcado decisivamente la evolución del salario medio a lo largo de los últimos años. Si observamos el peso de las ramas de actividad que registran un fuerte descenso de la ocupación y que incrementan su salario medio (66%), es evidente que la estructura del empleo y el ajuste del mismo por la vía de los empleos con bajos salarios ha significado un aumento del salario medio de cada una de las ramas y, por consiguiente, del salario medio para el conjunto de sectores de actividad.

Es indiscutible, por tanto, que la segmentación del mercado de trabajo, en la que existe un alto porcentaje de trabajadores con una elevada desprotección en términos de derechos, ha influido decisivamente en la moderación salarial de los últimos años, a la vez que ha permitido que, una vez llegada la crisis, los empresarios pudiesen reducir rápidamente sus plantillas destrucción de empleo temporal.

14. Por último, cabe destacar que, aunque se ha producido un crecimiento relativo de los salarios, su impacto ha sido notablemente desigual. Por un lado, existe un mayor incremento de las rentas salariales de los trabajadores con salarios superiores que aquellos que tienen salarios más bajos, lo cual se traduce en un aumento de la dispersión salarial.

Y por otro, se aprecian importantes diferencias salariales de ciertos colectivos, que son precisamente sobre los que se ha sustentado la creación de empleo de los últimos años, y que muestran una posición claramente desaventajada en el mercado de trabajo: jóvenes, mujeres e inmigrantes siguen mostrando brechas salariales relevantes.

Así, los jóvenes registran un salario que se sitúa a más de 40 puntos inferior a la media nacional. Las mujeres, por su parte, presentan un salario que es un 22% inferior al salario medio de los varones, siendo las mujeres con más edad, las que registran una mayor brecha salarial. Mientras que los inmigrantes tienen unos salarios que son un 34% inferiores al los registrados por los españoles.

15. Con todo ello, se puede concluir señalando que, frente a las tesis que defienden mayores recortes salariales en épocas recesivas, hay que afirmar que es necesario una política salarial diferente. En un contexto de fuerte contracción del consumo y de caídas de precios, con un fuerte incremento del desempleo y una mayor reducción del consumo, y por lo tanto, una situación de estancamiento prolongada, la política salarial debe romper con esta lógica. Por una parte, los salarios deben actuar como un elemento de contención de la deflación, fomentándose acuerdos salariales que impidan que los salarios carguen con los costes de la crisis.

Por ello, la política salarial debe garantizar en todo momento una mejora del poder adquisitivo de los salarios en relación al incremento de los precios, sobre todo en aquellos sectores en los que los salarios son más bajos. Junto a esta

mejora del poder adquisitivo de los salarios, es necesario promover medidas encaminadas a la creación del empleo, garantizando su estabilidad y calidad mediante una decidida reducción de la temporalidad, la mejora de la prevención de riesgos profesionales, la formación profesional de los trabajadores o las inversiones en I+D+i, entre otras medidas. Un modelo de crecimiento que permitiría obtener incrementos de productividad generando empleo, lo que supondría –en último término- no realizar un ajuste por la vía de los costes laborales.

Por otra parte, la crisis debería ser aprovechada para promover un cambio de modelo productivo que ponga fin a las desigualdades existentes. En este sentido, sería necesario modificar el modelo de distribución de la renta de los últimos años, de tal forma que se promueva una mayor participación de los trabajadores en la distribución de la riqueza que se genere. De la misma forma, en el actual contexto de fuerte destrucción de empleo, de impagos y retenciones salariales a los trabajadores y trabajadoras, la contención de los salarios del personal de alta dirección sería una medida acertada (sobre todo en aquellas empresas con expedientes de regulación de empleo, eliminación de puestos de trabajo o descuelgue del incremento salarial pactado).

16. En suma, se trata de que la crisis no acaben pagándola quienes no la han producido, los trabajadores y trabajadoras, y no sólo por la vía del empleo (que ya lo están haciendo), sino también por la vía de los salarios, y que no asuman, por tanto, los riesgos y fallos de aquellos que tanto se beneficiaron en la época de bonanza económica. Los trabajadores han venido perdiendo peso en la distribución de la renta, a favor de los beneficios empresariales, en la lucha por la riqueza entre el capital y el trabajo. La salida de la crisis debe caminar, en definitiva, sobre la base de la justicia y la equidad social, promoviendo un nuevo modelo de distribución de la renta y recuperando la centralidad del trabajo, así como sus derechos asociados.

6. BIBLIOGRAFÍA

Álvarez, I. (2009): *La política salarial en tiempo de crisis*. Estudios de la Fundación, nº 15. Fundación 1º de Mayo. Madrid.

Muñoz de Bustillo, R. (2007): "La distribución funcional de la renta en España: una perspectiva a largo plazo", en *Gaceta Sindical. Reflexión y debate*, nº 9 nueva etapa (dic. 2007). Madrid.

- (2007): "Trabajadores de bajos salarios en España" en *Temas para el debate*, nº 151 (junio), Madrid.

Recio, A. (2001): "Una nota sobre los bajos salarios en España", en *Cuadernos de Relaciones Laborales*, nº 18, Madrid.

Martín C. (2007): *Los salarios en España. Las consecuencias sobre los salarios de un modelo de crecimiento económico poco productivo*. Gabinete Técnico Confederal de Comisiones Obreras.

Martín, C. y Zarapuz, L. (2000): *Empleo y discriminación salarial. Un análisis desde la perspectiva de género*. Gabinete Técnico Confederal de Comisiones Obreras.

Bodas, R. (Coord.) (2010): *La negociación colectiva ante la crisis económica*. Ed. Bomarzo. Albacete.

Rocha, F (2009): *Crisis económica y cambio de modelo productivo en España*. Estudios de la Fundación 1º de Mayo, nº 2. Madrid.

Rocha, F., Aragón J., Cruces, J. (2008): *Cambios productivos y empleo en España*. Informes y Estudios. MTIN. Madrid.

Consejo Económico y Social de España (2010): *Memoria Socioeconómica 2010*. Madrid.

- (2009): *Memoria Socioeconómica 2009*. Madrid.

Pérez Infante, J.I. (2010): *La Negociación Colectiva y los salarios en España: características y propuestas de reforma*. Seminario Ortega y Gasset de Empleo 2010. Fundación José Ortega y Gasset. Madrid.

- (2009): "Mercado de trabajo y reformas laborales en la actual situación de crisis económica": FUNCAS, *Cuadernos de Información Económica*, nº 2009, marzo-abril 2009, págs. 25-28.

- (2008): "Negociación colectiva y salarios. Aspectos metodológicos, evolución y situación actual". *Arxius de Ciències Socials* nº 18, junio, págs. 55-74. Número monográfico sobre "Relaciones laborales en España: Problemas y retos".

Murillo, J. (2009): *Indicadores económicos. Asalarización y polarización social en España. La dinámica salarial en España 1995-2007*, FIM. Madrid.