

La negociación colectiva y los salarios en España: un análisis económico agregado*

José Ignacio PÉREZ INFANTE
Economista y Encargado del Observatorio de la
Negociación Colectiva de la
Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos
iperezin@mtin.es

Recibido: 9-11-10

Aceptado: 15-7-11

RESUMEN

El artículo analiza los salarios pactados en los convenios colectivos, haciendo hincapié en el efecto en esos salarios de las características específicas de la negociación colectiva española y del modelo salarial acordado en la mayoría de los últimos años por los interlocutores sociales. Además, se estudia la incidencia de las cláusulas de garantía o salvaguarda salarial en los salarios pactados, la relación de éstos con la inflación, la situación económica y la productividad por ocupado. También se considera la relación entre salarios pactados y salarios percibidos, considerando la evolución de la llamada derivada salarial y la posible incidencia del efecto-composición en los salarios percibidos. Asimismo, se estudia un aspecto importante en el análisis de los salarios pactados reales, la posible rigidez o flexibilidad de los mismos, así como la relación entre salarios, productividad y costes laborales unitarios.

Palabras clave: Convenios, salarios, inflación y productividad.

Collective bargaining and wages in Spain: an aggregate economic analysis

ABSTRACT

This article analyzes the negotiated wages in collective agreements, paying special attention to the effects that Spanish model of collective bargaining and wage policies agreed by social actors in the last years have had on wages. Besides, the role of the guarantee clause in the negotiated wages is studied, as well as its relation with inflation, the economic situation and workers' productivity. In addition, the relation between negotiated wages and paid wages is taken into account, considering the impact of both the so-called wage drift and the composition-effect over the paid wages. Finally, the possible rigidity or flexibility of real negotiated wages is explored, as well as the relation between wages, productivity and unit labour costs.

Key words: Collective agreements, wages, inflation and productivity.

REFERENCIA NORMALIZADA

Pérez Infante, J. I. (2011). La negociación colectiva y los salarios en España: un análisis económico agregado. *Cuadernos de Relaciones Laborales* Vol. 29, núm. 2, p. 261-302.

* Una versión provisional se presentó como comunicación en las IX Jornadas de Economía Laboral, organizadas por la Asociación Española de Economía del Trabajo (AEET) y celebradas en Santiago de Compostela los días 7 y 8 de julio de 2011.

SUMARIO: 1. Introducción: extensión, cobertura y características principales de la negociación colectiva española. 2. Aspectos teóricos de la determinación de los salarios. Una teoría con dificultades explicativas. 3. El modelo salarial y los salarios pactados en la negociación colectiva española. 3.1. El modelo salarial. 3.2. Evolución de los salarios pactados. 3.3. Crecimientos salariales finales e iniciales. Las cláusulas de salvaguarda salarial. 3.4. El crecimiento de los salarios pactados según distintos ámbitos y otras características. 4. Papel de los salarios pactados en la economía española. 4.1. Salarios pactados e inflación. Incidencia de las cláusulas de salvaguarda salarial. 4.2. Salarios pactados y situación económica. Rigidez o flexibilidad de los salarios pactados. Los salarios reales pactados. 4.3. Salarios pactados y salarios brutos percibidos. Las derivas salariales y el efecto-composición. 4.4. Salarios y productividad. Los CLU y la rentabilidad de las empresas. 5. Principales conclusiones. 6. Bibliografía.

Introducción

1. Extensión, cobertura y características principales de la negociación colectiva española

La negociación colectiva española se ha caracterizado en la última fase expansiva de la economía española por un fuerte incremento tanto en el número de convenios como en el de empresas y trabajadores afectados. Este fuerte avance de la negociación colectiva se produce desde 1995, hasta llegar a superar con datos de 2007 el número de 6.000 convenios y llegar a cubrir en ese año a más de un millón cuatrocientas mil empresas y a algo más de once millones seiscientos mil trabajadores.

A pesar del inicio de la crisis económica, en 2008, y aunque el número de convenios es ligeramente inferior al de 2007, el número de empresas y de trabajadores es más elevado que el de ese año, al superar la cifra de un millón seiscientos mil empresas y acercarse a la de doce millones de trabajadores, lo que parece contradictorio con el ligero descenso del empleo de ese año. Por su parte, con los datos de 2009, el último año para el que se dispone de datos definitivos,¹ el número de trabajadores cubiertos por convenios (11.567.823) es notablemente inferior al de 2008 (11.968.100), pero sólo ligeramente menor que el de 2007 (11.606.500), lo que también parece contrastar con el intenso descenso del empleo de 2009.

En cambio, el número de trabajadores cubiertos por convenios colectivos en 2010, con los datos todavía provisionales² de los convenios registrados hasta el 30 de junio de 2011, apenas supera la cifra de nueve millones (9.241.000), muy inferior a la de 2009 (10.305.100) con las cifras comparables de un año antes (30 de junio de 2010). Este desfase en las cifras de los trabajadores cubiertos por convenios en 2010 puede deberse, en parte, a la repercusión del descenso del empleo de los tres últimos años y, en parte, a la existencia de un número importante de conve-

¹ Los datos de los convenios colectivos de un año se consideran definitivos en la publicación anual realizada con los datos de los convenios registrados hasta el 31 de mayo de dos años después. Los últimos datos definitivos, los de 2009, lo han sido con los datos de los convenios registrados hasta el 31 de mayo de 2011.

² No serán definitivos hasta el 31 de mayo de 2012.

nios plurianuales firmados en años anteriores que todavía no se han incluido en la estadística de convenios colectivos correspondiente a 2010 por desconocerse la revisión salarial para ese año, como consecuencia de la falta de acuerdo entre empresarios y trabajadores en relación con la cuantía de la inflación prevista.

La cifra de trabajadores afectados³ significa una elevada tasa de cobertura de la negociación colectiva española, porcentaje de trabajadores potencialmente cubiertos⁴ que realmente lo están, en torno al 85%, una de las más elevadas de los países desarrollados: según OCDE (OCDE, 2004: págs. 264-265) sólo cinco países (Austria, Bélgica, Finlandia, Francia y Suecia) tenían tasas más elevadas en 2000.

Si se considera 2009, el último año en el que es definitiva la estadística de convenios colectivos, y se compara el número de trabajadores cubiertos por los convenios con la cifra de afiliaciones a la Seguridad Social correspondientes a los asalariados, una vez excluidas las de los empleados de hogar, que no suelen estar afectados por la negociación colectiva, el porcentaje que representan los trabajadores con convenio asciende al 79,7%. Como la cifra de denominador está sobrevalorada porque se refiere, al número de afiliaciones y no al número de personas afiliadas (por lo que computará más de una vez a las personas pluriempleadas y pluriafiados) y porque no se han excluido a los funcionarios adscritos al sistema de la Seguridad Social (sin derecho a la negociación colectiva), el porcentaje de trabajadores cubiertos está infravalorado, por lo que no parece exagerado estimar como tasa de cobertura el señalado 85%.

Esta relativa elevada tasa de cobertura, que contrasta con el bajo grado de densidad sindical (el 15%, según la misma OCDE) es consecuencia de uno de los principios básicos de la negociación colectiva española, la eficacia general automática de los convenios colectivos, es decir, su extensión automática a todos los trabajadores y empresas del ámbito correspondiente, independientemente de que estén asociados o afiliados a las organizaciones firmantes del convenio.

Además, entre las características principales de la negociación colectiva española destaca el bajo tamaño medio de las empresas con convenio. Ocho trabajadores por empresa, tamaño que es más elevado en los convenios de empresa (casi trescientos) que en los convenios de ámbito superior al de la empresa (siete). Este pequeño tamaño de las empresas con convenio es lógico teniendo en cuenta el

³ Las cifras de trabajadores cubiertos por los convenios colectivos, así como las de las empresas cubiertas por dichos convenios están afectadas por los problemas de la Estadística de Convenios Colectivos, elaborada a partir de la Hoja Estadística que debe cumplimentar la correspondiente comisión negociadora del convenio. En Pérez Infante, 2008, se analizan algunos de estos problemas, entre los que destacan la falta de información de los encargados de cumplimentar la hoja estadística y la no inclusión en la estadística de los convenios prorrogados.

⁴ Lo que supondría excluir a los trabajadores que no tienen derecho a la negociación colectiva, como los funcionarios, y los que no la tienen de hecho, como los empleados de hogar.

tejido productivo español, en el que, según la estadística de empresas inscritas en la Seguridad Social⁵, más del 75% del total de las empresas tienen menos de seis trabajadores y más del 85% menos de diez trabajadores.

Otra característica de la negociación colectiva española es la elevada atomización o proliferación de los convenios, unos 6.000. Esta atomización es fruto, principalmente, del alto número de convenios de empresa, en torno a 4.600, el 75% del total de los convenios que figuran en la Estadística de Convenios Colectivos, mientras que sólo representan el 0,3% de las empresas cubiertas y en torno al 10% de los trabajadores cubiertos por esos convenios.

Esta atomización de los convenios colectivos de empresa se constata también si se considera el número de convenios necesarios para cubrir a 10.000 trabajadores. En efecto, mientras que a principios de la década de los ochenta eran necesarios algo más de veinte convenios, actualmente son necesarios casi cuarenta. En cambio, para los convenios de ámbito supraempresarial esas cifras son, respectivamente, de menos de tres convenios y de algo más de uno.

Si se tiene en cuenta la incidencia en el número de empresas y trabajadores, y pese al elevado número de convenios de empresa, la negociación colectiva española es predominante sectorial y, dentro de ésta, la de ámbito provincial es la más representativa al absorber, con casi el 20% del total de convenios, a algo más de las dos terceras partes de las empresas afectadas y a cerca del 55% de los trabajadores con convenio. Por el porcentaje de trabajadores, a los convenios sectoriales provinciales les siguen los nacionales, con alrededor del 25%, mientras que en los convenios autonómicos el porcentaje de trabajadores con convenio es inferior al de los convenios de empresa, es decir, no llega al 10%.

En la comparación internacional efectuada por la OCDE (OCDE, 2006: págs 122), España se sitúa en un nivel intermedio tanto en el grado de centralización de la negociación colectiva como en el grado de coordinación de la misma. En concreto, el grado intermedio de centralización de los convenios ha sido considerado durante mucho tiempo como el de peores resultados económicos, tanto en inflación como en paro y empleo, en relación con sistemas de negociación colectiva más descentralizados o más centralizados.

Ahora bien, como se analiza en Pérez Infante (2008), con los resultados más recientes es difícil mantener esa aseveración, ya que ni existe evidencia empírica que la confirme ni parece que el grado de centralización, sin considerar el nivel de coordinación de la negociación colectiva, sea tan determinante para esos resultados económicos. Más bien, parece que los resultados son más positivos en los sistemas más centralizados y coordinados que en los más descentralizados y descoordinados, siendo, además, más relevante para esos resultados económicos el grado de coordinación que el de centralización de la negociación colectiva (OCDE, 1997: págs. 212-214; OCDE, 2004: págs. 232-234 y 305-307; y OCDE, 2006: págs 166.213).

⁵ En el régimen general y en el especial de la minería del carbón.

Por último, hay que destacar el predominio de los convenios plurianuales, firmados en años anteriores sobre los convenios suscritos en el año y, dentro de éstos, los de vigencia plurianual. En efecto, en los últimos años más del 60% de los convenios son convenios firmados en años anteriores, algo más del 30% son convenios firmados en el año con vigencia plurianual y menos del 10% son convenios firmados en el año con vigencia exclusivamente anual. La duración media de la vigencia de los convenios colectivos en 2008, 2009 y 2010 es cercana a cuatro, 3,6 años de media en los tres últimos años, y más del 45% del total de los convenios, que absorben a más del 55% del total de los trabajadores con convenio, tienen una vigencia temporal superior a los tres años.

Una vez señaladas las características principales de los convenios colectivos en España, en el resto del artículo se analizarán, después de una reflexión teórica sobre la determinación de los salarios a la que se dedica el segundo apartado del artículo, los resultados salariales de la negociación colectiva en España: en el tercer apartado se considerará el modelo salarial escogido y los resultados principales sobre los salarios pactados y en el cuarto apartado se analizará la relación de esos salarios con otras magnitudes económicas como la inflación, los salarios realmente percibidos por los trabajadores, la situación del conjunto de la economía y la productividad. Finalmente, en el quinto apartado del artículo se resumen las conclusiones más relevantes del mismo y en el sexto se relacionan las referencias bibliográficas.

2. Aspectos teóricos de la determinación de los salarios. Una teoría con dificultades explicativas

No parece que la teoría económica convencional u ortodoxa sobre la determinación de los salarios se adecue plenamente a los problemas de los salarios en una economía actual como la española y que, por lo tanto, pueda contribuir a obtener conclusiones válidas sobre la evolución de esa magnitud y su relación con la situación económica.

Y ello por dos cuestiones esenciales. La primera porque considera principal y básicamente la dimensión del salario como coste laboral, es decir, como factor influyente de la oferta agregada de la economía, sin que apenas se considere la dimensión del salario como ingreso de los trabajadores y, en consecuencia, como fuente generadora del consumo privado de los trabajadores o, lo que es lo mismo, como fenómeno determinante de una parte importante de la demanda agregada de la economía. Y la segunda cuestión, el tipo de análisis que se efectúa del mercado de trabajo, como si fuera el de una mercancía cualquiera, y en el que una institución tan influyente en la determinación de los salarios como la negociación colectiva tendría un carácter más bien residual y exógeno.

En efecto, la dimensión considerada con carácter preferente en el análisis de la determinación salarial es la de los salarios como coste laboral, dejándose al margen en la gran mayoría de los análisis la otra dimensión, la de los salarios como ingresos de los trabajadores y, por consiguiente, como elemento explicativo de una parte

muy importante del consumo privado. Ello lleva a que la teoría económica convencional priorice el efecto de los salarios en la oferta agregada de la economía minusvalorando los efectos sobre la demanda agregada, por lo que el aumento de los salarios (ceteris paribus, es decir, manteniéndose todo lo demás constante) tendería a aumentar los costes laborales (desplazaría la curva de oferta agregada hacia arriba y la izquierda) con el consiguiente efecto regresivo sobre la producción y el empleo del conjunto de la economía.

En el fondo se está suponiendo el cumplimiento de la Ley de Say, que toda oferta genera su propia demanda, por lo que en el caso de un descenso de los salarios se reduciría el coste laboral (desplazando la curva de oferta hacia abajo y la derecha), lo que influiría en el aumento de la producción y el empleo de esa economía. Pero el cumplimiento de la Ley de Say es muy difícil de mantener, sobre todo a corto y medio plazo, ya que un descenso del salario es cierto que reducirá el coste laboral, pero este descenso no provocará por sí solo un aumento de la producción y el empleo si no va acompañado de un aumento de la demanda agregada que lo pueda absorber y ese aumento de la demanda no parece que se pueda producir más o menos automáticamente como consecuencia, sin más, de la reducción de los costes laborales.

Es más, lo que, probablemente, ocurrirá cuando descienda el salario es que no solo se desplazará hacia la izquierda la curva de oferta agregada por el descenso del coste salarial, sino que también se desplazará hacia la izquierda la curva de demanda agregada por el efecto en la misma de la disminución de los ingresos de los trabajadores que acompañaría al retroceso de los salarios, con lo que no es fácil deducir que el efecto final sea un aumento de la producción y el empleo. Más bien ese efecto final dependerá de la intensidad sobre esas variables de los dos efectos parciales, el de la incidencia de la variación de los salarios en el coste laboral y en la oferta agregada, por un lado, y en los ingresos de los trabajadores y en la demanda agregada, por otro lado. Pudiera ocurrir que finalmente la producción y el empleo se mantuvieran constantes e incluso que disminuyeran.

La otra cuestión que limita las conclusiones que se obtienen de la teoría económica convencional de la determinación de los salarios es el tipo de análisis desarrollado, más concretamente el tipo de mercado de trabajo considerado, muy similar al de cualquier otra mercancía y, en particular, al de cualquier otro factor de producción, sin tener en cuenta, por lo tanto, que en realidad se trata de una institución social, que implica unas relaciones sociales de producción específicas, las propias del sistema capitalista, y que la mercancía que se compra y se vende no es el trabajo realizado, sino la capacidad de trabajar, es decir, la fuerza de trabajo; el empresario compra al trabajador su fuerza de trabajo, la posibilidad de disponer durante un período de tiempo determinado de su fuerza de trabajo, a cambio de un salario.

Incluso, en su forma más "pura", en el análisis del mercado de trabajo perfectamente competitivo, se produciría una relación, como la de cualquier otro mercado, en la que los empresarios (demandantes de trabajo) y los trabajadores (oferentes de trabajo) actuarían aisladamente, sin agruparse, por lo que la determinación de los

salarios sería individual, sin ninguna negociación colectiva, y en la que no interviniera ni organizaciones sindicales ni empresariales.

En este mercado “puro” o perfectamente competitivo los salarios serían plenamente flexibles al alza y a la baja, por lo que a largo plazo el mercado tendería a su situación de equilibrio (a “vaciar”), por lo que la demanda se igualaría con la oferta, el paro involuntario sería nulo y sólo existiría paro voluntario, debido a que algunos trabajadores solo desearían trabajar a un salario superior al de equilibrio.

Este modelo “puro” o perfectamente competitivo del mercado de trabajo, en el que las variables principales que influyen en los salarios son la oferta y la demanda de trabajo, condiciona el análisis agregado de la determinación de los salarios aunque el mercado sea imperfectamente competitivo y en el que se aceptan una serie de “imperfecciones” y “rigideces” del mercado de trabajo, una de ellas es la existencia de sindicatos y organizaciones empresariales, lo que, normalmente, irá acompañado de la negociación salarial.

Pero incluso en los modelos más avanzados, como los de carácter neokeynesiano, la existencia de variables institucionales tienen un carácter exógeno o residual al propio modelo, siendo la variable básica que influye en los salarios, además del nivel de previos y la productividad por ocupado, el desequilibrio entre la oferta y la demanda de trabajo, es decir, la tasa de paro (u), de forma que cuanto mayor sea esta tasa menor sea el poder negociador de los trabajadores menor será también el salario nominal o monetario.

Ahora bien, ese poder negociador, que influye en la determinación de los salarios, además de depender de la mayor o menor tasa de paro, depende asimismo de una serie de factores de carácter residual y exógeno (z), la mayoría de ellos de carácter institucional, como la fuerza sindical, el carácter de la negociación colectiva, la generosidad del sistema de prestaciones por desempleo y la protección del empleo o, lo que es lo mismo, la facilidad y el coste del despido.

De esta forma, el salario real (W/P), resumiendo el modelo expuesto en Blanchard (2006; capítulos 6, 7 y 13), dependería directamente de la productividad por ocupado (A), indirectamente de la tasa de paro (u) y también directamente de una variable residual (z) que, dadas las otras dos variables (A y u), influiría en el poder de negociación de los trabajadores.

En este modelo, tiene el mismo significado y el mismo carácter de variable residual y exógena en la determinación de los salarios el que ésta se produzca a través de la negociación colectiva o que la forma preponderante de la determinación de los salarios sea, por ejemplo, la de los salarios de eficiencia, que le sea beneficioso al empresario pagar salarios más elevados a los que “vacía” el mercado de trabajo para elevar el rendimiento de los trabajadores, retener a los mejores de la empresa y/o atraer a otros trabajadores eficaces de otras empresas. Asimismo, el carácter residual o exógeno de la negociación colectiva (no endógena al modelo, como la tasa de paro) supone un tratamiento similar por su incidencia en los salarios al de otras variables institucionales como el sistema de prestaciones por desempleo o la protección del empleo.

De hecho, el elevado poder de negociación de los trabajadores, y, en consecuencia, la mayor o menor capacidad de la negociación colectiva para determinar los salarios acabará considerándose como un elemento explicativo de la rigidez de los salarios, de que estos no sean flexibles a la baja y que, por lo tanto, la tasa de paro de equilibrio o no aceleradora de la inflación (NAIRU) sea más elevada que la que se alcanzaría en otras circunstancias.

Pero ese papel “perturbador” y “secundario” de la negociación colectiva en la determinación de los salarios de la teoría económica ortodoxa contrasta con que en muchos países, sobre todo europeos, entre ellos España, es la forma “corriente” y “normal” de determinación de una parte importante de salarios percibidos por la mayoría de los trabajadores, en el caso de España, como se ha señalado en la introducción, en torno al 85% de los asalariados que potencialmente pueden estar cubiertos por convenio. Aparte de que en el convenio colectivo se pueden pactar otras muchas materias, como la jornada de trabajo y su distribución, las condiciones de trabajo, la salud y la seguridad laboral, las acciones formativas, las prestaciones sociales complementarias de la Seguridad Social, la creación de empleo y la conversión de ocupados temporales en indefinidos, cuestiones la mayoría de las cuales no son tomadas en cuenta en el análisis del mercado de trabajo de la teoría económica ortodoxa.

Aun así, gran parte, de los economistas teóricos y empíricos analizan los efectos de la negociación colectiva en los resultados de una economía (inflación, empleo y paro) dependiendo de su nivel de centralización. De hecho, los sistemas de negociación colectiva más descentralizados (en los que predominan los convenios de empresa) serían los que, según la teoría ortodoxa, obtendrían mejores resultados económicos, sobre todo que en los sistemas de negociación sectorial, en cuanto a la mayor tasa de ocupación y menor tasa de paro e inflación.

Y ello porque en ese tipo de negociación muy descentralizada la incidencia de los salarios en los precios y, a través de la elasticidad demanda-precio, en la demanda del producto y en el empleo sería más elevada que en un sistema de negociación colectivo más centralizado, incluso de carácter sectorial (sea este provincial o nacional), en el que los salarios serían, según la teoría económica convencional, más rígidos, no sólo por el mayor poder de negociación de los trabajadores sino también por el menor grado de competencia (menor elasticidad demanda-precio) del conjunto del sector que de cada empresa considerada individualmente, debido, entre otros factores, a la existencia de menos productos sustitutivos en el caso del sector que en el de las empresas que lo componen.

Ahora bien, esta explicación plantea algún problema no sólo teórico sino también empírico. Desde el punto de vista teórico, el argumento sólo es válido si el grado de competitividad de las empresas es muy alto, elevada elasticidad demanda-precio, cuando en muchos sectores existe un importante grado monopolístico de unas pocas empresas, y si sólo se considera la dimensión del salario como coste de las empresas y no la dimensión del salario como ingreso de los trabajadores, sin tener, por lo tanto, en cuenta la incidencia de los salarios en la demanda de consumo de los trabajadores, ya que pudiera ocurrir que salarios menos flexibles y más altos

tuvieran efectos más positivos en el conjunto de la economía que salarios más flexibles y más bajos.

Además, desde el punto de vista empírico no parece que exista evidencia suficiente para determinar que un sistema de negociación colectiva muy descentralizado pueda obtener mejores resultados económicos, sobre todo en relación con el empleo y el paro, que un sistema más centralizado. Así, en OCDE (2006; págs. 121-131) se afirma que “los datos sobre la influencia de las estructuras de la negociación colectiva en el empleo y el paro agregados continúan siendo poco concluyentes”, que “un mecanismo institucional puede dar resultados distintos en cada contexto económico y político” y que “la mayoría de los análisis de regresión basadas en datos de varios países llegan a la conclusión de que un elevado grado de centralización y coordinación de la negociación colectiva va acompañados de un nivel más bajo de paro”. Asimismo, en OCDE (1997; pág. 213) se afirma que “la tasa de ocupación ha disminuido más en los países que han tendido a reducir la centralización o la coordinación... que en los que no han adoptado esa medida” y en OCDE (2009; pág. 139) se relacionan la menor amplitud de las perturbaciones económicas y la menor persistencia de las mismas con los sistemas más centralizados y coordinados de la negociación colectiva.

3. El modelo salarial y los salarios pactados en la negociación colectiva

3.1. El modelo salarial

Desde los Pactos de la Moncloa suscritos el 25 de octubre de 1977 y vigentes en 1978 el criterio básico para la negociación de los salarios es la inflación prevista por el Gobierno, en vez de la inflación pasada que era el criterio básico anterior. Ese es también el criterio utilizado por los ANC (Acuerdos Interconfederales de Negociación Colectiva), vigentes entre 2002 y 2008 (en 2009 no estuvo vigente ningún acuerdo interconfederal), aunque el modelo salarial se completaba con otros dos elementos: el primero, la posibilidad de que el crecimiento salarial pactado superase la previsión oficial del Gobierno, con el límite del incremento de la productividad por ocupado, y el segundo la posibilidad de que se acuerden en los convenios colectivos cláusulas de garantía o salvaguarda salarial, con la finalidad de evitar la pérdida del poder adquisitivo de los salarios cuando la inflación final superara a la prevista, algo que ha ocurrido ininterrumpidamente desde 1999 a 2007. En cambio, en 2008 y 2009 la inflación final ha sido inferior a la prevista, que, desde 2000 ha sido siempre el 2%, porcentaje coincidente con el objetivo medio de inflación del Banco Central Europeo para el conjunto de la zona del euro. Por último, en 2010 la inflación final ha vuelto a repuntar y a superar el citado objetivo de inflación del 2%.

El 9 de febrero de 2010 se ha firmado un nuevo acuerdo, el Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (AENC), con vigencia para tres años, 2010, 2011 y 2012, y suscrito por las mismas organizaciones que los anteriores ANC, CEOE y CEPYME, por parte empresarial, y UGT y CC.OO., por parte sindical, en el que se establece para estos tres años de vigencia un modelo salarial diferente.

En efecto, prescindiendo de la consideración de la inflación prevista por el Gobierno y del incremento de la productividad de las empresas, en el AENC se establecen como referencias para los incrementos salariales que se pacten en los convenios colectivos bandas salariales para cada uno de los tres años de vigencia: hasta el 1% para 2010, entre el 1% y el 2% para 2011 y entre el 1,5 y el 2,5% para 2012. Además, el nuevo acuerdo prevé la incorporación en los convenios de cláusulas de garantía o salvaguarda salarial que, desaparecida ya la referencia a la inflación prevista, tomen en consideración el incremento salarial pactado en el convenio colectivo y la inflación real en todo el período, es decir, en los tres años, cláusulas que podrán adecuarse temporalmente en función de lo que se pacte en cada convenio.

Asimismo, el AENC considera conveniente tomar como criterios para la revisión anual de los salarios de los convenios plurianuales firmados con anterioridad a ese acuerdo las citadas bandas salariales. Esta recomendación, que supondría considerar el tope del 1% para 2010 como criterio de revisión salarial, junto al mantenimiento del objetivo del Banco Central Europeo del 2%, ha provocado distintas interpretaciones sobre la entidad de la inflación prevista, lo que explica que, como se ha señalado, todavía exista un número importante de convenios plurianuales vigentes en 2010 sin computar en la estadística de ese año.

3.2. Evolución de los salarios pactados

El cambio en el criterio de la inflación pasada por la inflación prevista desde los Pactos de la Moncloa, unido al retroceso de la inflación desde esos Pactos, en gran parte como consecuencia de las políticas restrictivas de demanda de lucha contra la inflación que se instauró en 1978 y que se acentuó a partir de 1983 con la política económica del primer Gobierno socialista, provocó una importante moderación de los salarios pactados en los convenios colectivos, lo que hizo que el incremento de esos salarios descendiera desde el 25% en 1977 al 2,2% en 2009 y 2010, según los datos de la negociación colectiva de esos dos años (cuadro 1).

Esa evolución de los salarios pactados, que coincide muy sustancialmente con la de la inflación, de forma que, en general, cuando se producen repuntes o se mantiene estable la inflación se rompe también el proceso de moderación salarial, puede desglosarse en varias fases:

- La primera, desde 1977 a 1984, en la que la economía se encuentra en una fase de escaso crecimiento con un importante descenso del empleo y un acusado aumento del paro; en esta fase paralelamente al retroceso de la inflación el crecimiento salarial pactado se redujo en todos los años, con la única excepción de 1980, hasta situarse en el último año del período en el 7,8%, 17,2 puntos porcentuales menos que en 1977.
- La segunda, desde 1985 a 1990, de fuerte crecimiento del PIB y del empleo, con el correspondiente descenso del paro, en la que se produjo un freno al descenso de la inflación y en la que el ritmo del aumento salarial pactado se estabilizó e incluso avanzó ligeramente, con la excep-

ción del importante retroceso que se produjo en 1987 en dicho ritmo de aumento, hasta situarse en el 8,3% en el último año del período considerado, cinco décimas más que en 1984.

- La tercera fase, desde 1991 a 1998, se caracterizó en los tres primeros años, de 1991 a 1993, por un fuerte proceso de recesión de la economía española y en los cinco restantes, sobre todo desde 1996, por una fase expansiva que se mantendrá hasta 2007. En esos siete años retrocedió el ritmo de crecimiento de los salarios pactados en todos los años, salvo en 1995, primer año completo de recuperación económica después de la crisis de 1991-1993, hasta situarse al final del período, en 1998, en el mínimo histórico hasta entonces, el 2,6%. La evolución de la inflación en ese periodo fue muy similar a la del crecimiento salarial pactado, alcanzándose en 1998 la menor inflación de toda la serie histórica que finalizaba en ese año, el 1,4%.
- La cuarta fase, desde 1999 a 2007, de acusado crecimiento económico y del empleo y en la que la tasa de paro disminuyó sustancialmente hasta situarse en niveles similares a los de 1979. En esta fase, a la vez que el repunte de la inflación, se produjeron en varios de esos años rupturas en la moderación salarial, llegando a aumentar los salarios pactados en 2007 el 4,2%, el incremento más elevado desde 1994 y 2,8 puntos más que el mínimo alcanzado hasta entonces en 1998.
- Y, por último, la quinta fase, 2008-2010, caracterizada por un importante retroceso de la actividad económica, que va acompañada de un fuerte descenso del empleo y un muy acusado aumento del paro. En estos tres años el incremento de los salarios pactados disminuyó, primero, en 2008, hasta el 3,6, y después, en 2009, más intensamente, hasta el 2,2%, crecimiento que se repitió en 2010, de forma que en los dos últimos años se alcanzó el mínimo de la serie histórica. Aun así en 2008 y 2009 el incremento del salario pactado en los convenios colectivos superó a la inflación, ya que el retroceso del incremento de esos salarios fue muy inferior al del incremento de los precios, estimado por la evolución del IPC. En cambio, en 2010 el incremento de los salarios pactados, el 2,2% con los convenios registrados hasta el 30 de junio de 2011, fue inferior al incremento interanual del IPC en diciembre que fue el 3%.

3. 3. Crecimientos salariales finales e iniciales. Las cláusulas de salvaguarda salarial

En el crecimiento salarial pactado hay que diferenciar entre el inicialmente pactado para cada año y el finalmente pactado en el correspondiente año. La diferencia se explica por el impacto de la aplicación de las cláusulas de garantía o salvaguarda salarial, acordadas para el caso en que se produzca una desviación entre la inflación final o real y la inflación prevista de cada año (cuadro 2).

En casi todos los años el crecimiento salarial final supera al inicial, debido, precisamente, a la existencia de la desviación positiva de la inflación final respecto de la prevista inicialmente. Las excepciones, en las que es igual el crecimiento final y el inicial, y el impacto de las cláusulas de garantía salarial es globalmente nula, se producen en los años en los que la desviación de la inflación respecto de la prevista es negativa, 1987, 1996-1998 y 2008-2009.

El impacto de las cláusulas de garantía salarial es especialmente importante en 1988, 1989, 2002, 2005, 2007 y 2010, años que coinciden con fuertes repuntes de inflación y de importantes desviaciones positivas de la inflación respecto de la prevista

Cuadro 1. Evolución de los salarios pactados en la negociación colectiva, la inflación, el PIB real y el empleo (tasas de variación en %)

Años	Salarios pactados nominales	IPC ¹	Salarios pactados reales	PIB real ²	Empleo ³
1977	25,0	26,4	-1,1	2,8	---
1978	20,6	16,5	3,5	1,5	-1,6
1979	14,1	15,6	-1,3	0,0	-1,4
1980	15,3	15,2	0,1	1,3	-2,7
1981	13,1	14,4	-1,1	-0,1	-2,6
1982	12,0	14,0	-1,8	1,2	-0,9
1983	11,4	12,0	-0,6	1,8	-0,5
1984	7,8	9,0	-1,1	1,8	-2,7
1985	7,9	8,2	-0,3	2,3	-1,0
1986	8,2	8,3	-0,1	3,3	1,9
1987	6,5	4,6	1,8	5,5	4,8
1988	6,4	5,8	0,6	5,1	3,9
1989	7,8	6,9	0,8	4,8	3,6
1990	8,3	6,5	1,7	3,8	2,5
1991	8,0	5,5	2,4	2,5	0,8
1992	7,3	5,3	1,9	0,9	-1,8
1993	5,5	4,9	0,6	-1,0	-4,1
1994	3,6	4,3	-0,7	2,4	-0,7
1995	3,9	4,3	-0,4	2,8	2,5
1996	3,8	3,2	0,6	2,4	2,9
1997	2,9	2,0	0,9	3,9	3,7
1998	2,6	1,4	1,2	4,5	4,2
1999	2,7	2,9	-0,2	4,7	5,7
2000	3,7	4,0	-0,3	5,0	5,6
2001	3,1	2,7	1,0	3,6	4,1
2002	3,9	4,0	-0,1	2,7	3,0
2003	3,7	2,6	1,1	3,1	4,0
2004	3,6	3,2	0,4	3,3	3,9
2005	4,0	3,7	0,3	3,6	5,6
2006	3,6	2,7	0,9	4,0	4,1

2007	4,2	4,2	0,0	3,6	3,1
2008	3,6	1,4	2,2	0,9	-0,5
2009	2,2	0,8	1,4	-3,7	-6,8
2010	2,2 ⁶	3,0	-0,8	-0,1	-2,3

1. Incremento de diciembre de cada año respecto del mismo mes del año anterior.
2. CNE-Base 1986 para 1977-1980; CNE-Base 1995 para 1981-1995 y CNE-Base 2000 para 1996-2010
3. La serie homogénea elaborada por el INE, que incluye los efectos de algunos (pero no de todos) de los cambios de la EPA en 2002 y 2005, comienza en el tercer trimestre de 1976.
4. Con los datos de los convenios registrados hasta el 30 de junio de 2011.
FUENTE.: MTIN, ECC, e INE, IPC, CNE y EPA

Cuadro 2. Incidencia de las cláusulas de garantía salarial en el aumento salarial pactado.

Años	Trabajadores con cláusula de garantía salarial (%)		Aumento salarial pactado (%)					
	Total	Con revisión efectiva	Inicial			Final		
			Total	Convenios sin cláusula	Convenios con Cláusula	Total	Convenios con cláusula	
							Total	Con revisión efectiva
1993	58,1	21,9	5,4	5,1	5,6	5,5	5,7	5,9
1994	51,1	31,2	3,4	3,4	3,3	3,6	3,8	3,9
1995	62,1	40,1	3,7	3,7	3,6	3,9	4,1	4,2
1996	58,2	3,5	3,8	3,9	3,7	3,8	3,8	4,0
1997	52,5	1,7	2,9	2,9	2,9	2,9	2,9	2,3
1998	48,0	1,2	2,6	2,7	2,4	2,6	2,4	1,8
1999	58,8	30,5	2,4	2,5	2,4	2,7	2,9	3,2
2000	65,1	38,2	3,1	3,5	2,9	3,7	3,8	4,3
2001	68,8	28,7	3,5	3,7	3,4	3,7	3,7	3,3
2002	68,1	40,2	3,1	3,7	2,9	3,9	3,9	4,4

⁶ No se ha considerado 2010, en el que el impacto de la cláusula de salvaguarda salarial ha sido de siete décimas, por desconocerse todavía la inflación de 2011; aunque en junio de ese año la tasa de variación interanual del IPC, el 3,2%, era dos décimas mayor que la de diciembre de 2010.

2003	71,9	34,5	3,5	3,6	3,4	3,7	3,7	3,2
2004	68,8	54,3	3,0	3,3	2,9	3,6	3,7	3,8
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	67,3	0,9	3,6	4,4	3,2	3,6	3,2	2,2
2009	59,0	3,1	2,2	1,8	2,5	2,2	2,5	1,2
2010¹	49,7	37,6	1,5	1,6	1,4	2,2	2,8	3,0

¹ Avance. Datos registrados hasta el 30 de junio de 2011 con efectos económicos en 2010.

FUENTE: Ministerio de Trabajo e Inmigración, Anuarios de Estadísticas Laborales.

(cuadros 2 y 3). Entre las razones que explican la existencia y la cuantía del impacto de las cláusulas de salvaguarda salarial pueden destacarse (cuadros 2, 3 y 4) las siguientes:

- La existencia e importancia de la cuantía de la desviación positiva de la inflación respecto de la prevista.
- La importancia del porcentaje de trabajadores que en sus convenios tienen incorporadas esas cláusulas, factor relacionado con la razón anterior, la existencia e importancia de la cuantía de la desviación de la inflación. Este porcentaje, que alcanzó un mínimo, inferior al 50%, en 1998, después de tres años de retroceso de la inflación y cuya cuantía final fue incluso inferior a la prevista, aumentó, posteriormente, hasta 2003, estabilizándose desde entonces y hasta 2008 en porcentajes cercanos al 70%, debido a que en el período que transcurre entre 1999 y 2007 se produjeron sistemáticamente desviaciones positivas de la inflación respecto de la prevista.
- Este porcentaje se reduce a medida que la inflación disminuye y se sitúa en 2008 y 2009 por debajo de la prevista. Con los datos todavía muy provisionales de 2010 el porcentaje de trabajadores con cláusulas de salvaguarda salarial es muy similar al de 1998, al situarse ligeramente por debajo del 50% (en el 49,7%), como consecuencia de que, en efecto, durante los dos años anteriores (2008 y 2009) la inflación final (medida de diciembre a diciembre) fue muy inferior a la del objetivo del Banco Central Europeo del 2% (el 1,4% y el 0,8%, respectivamente).
- La naturaleza de las cláusulas de revisión salarial, ya que, como se observa en Pérez Infante, J.I., 2010, no todas las cláusulas son retroactivas, lo que significa que no siempre se revisa el salario del año ya transcurrido, ni todas las cláusulas retroactivas son plenamente operativas, lo que implica que el porcentaje de trabajadores que ven revisados efectiva-

mente sus salario es muy inferior al de los trabajadores afectados por cláusulas de garantía salarial (columnas 3 y 2 del cuadro 2).

Precisamente, debido a que no todos los trabajadores tienen incorporados en sus convenios esas cláusulas (entre el 50 y el 30%, según el año, no las tienen) ni a que no todas esas cláusulas son retroactivas y plenamente aplicables el impacto de las cláusulas de garantía salarial es siempre inferior, prácticamente la mitad, que la cuantía de la desviación de la inflación (cuadro 4, columnas 4 y 7).

3. 4. El crecimiento de los salarios pactados según distintos ámbitos funcionales y otras características

Si se diferencia por el ámbito funcional de los convenios, el incremento salarial es mayor en prácticamente todos los años en los convenios de ámbito superior al de la empresa que en los convenios de empresa (cuadro 5). Por otra parte, dentro

Cuadro 3. Evolución del aumento salarial pactado, inicial y final y del efecto de las cláusulas de garantía salarial (tasas de variación interanual)

Años	Aumento Salarial			
	Final	Inicial	Efecto de la cláusula en puntos porcentuales) ¹	IPC ²
1985	7,9	7,4	0,5	8,2
1986	8,2	8,1	0,1	8,3
1987	6,5	6,5	0,0	4,6
1988	6,4	5,4	1,0	5,8
1989	7,8	6,7	1,1	6,9
1990	8,3	8,1	0,2	6,5
1991	8,0	7,9	0,1	5,5
1992	7,3	7,2	0,1	5,3
1993	5,5	5,4	0,1	4,9
1994	3,6	3,4	0,2	4,3
1995	3,9	3,7	0,2	4,3
1996	3,8	3,8	0,0	3,2
1997	2,9	2,9	0,0	3,0
1998	2,6	2,6	0,0	1,4
1999	2,7	2,4	0,3	2,9
2000	3,7	3,1	0,6	4,0

2001	3,7	3,5	0,2	2,7
2002	3,9	3,1	0,8	4,0
2003	3,7	3,5	0,2	2,6
2004	3,6	3,0	0,6	3,2
2005	4,0	3,2	0,8	3,7
2006	3,6	3,3	0,3	2,7
2007	4,2	3,1	1,1	4,2
2008	3,6	3,6	0,0	1,4
2009	2,2	2,2	0,0	0,8
2010³	1,5	2,2	0,7	3,0

1. Diferencia entre el crecimiento salarial final y el inicial de cada año
2. Incremento del IPC de diciembre de cada año respecto de diciembre del año anterior.
3. Datos de los convenios registrados hasta el 30 de junio de 2011.
4. FUENTE: MITIN, Estadísticas de Convenios Colectivos, e INE, IPC.

Cuadro 4. Inflación prevista y real y aumento salarial pactado inicial y final

Años	IPC (% dic/dic)			Aumento salarial pactado (%)		
	Previsto	Real	Diferencia (puntos porcentuales)	Inicial	Final	Diferencia (puntos porcentuales) ¹
1992	5,0	5,3	0,3	7,2	7,3	0,1
1993	4,5	4,9	0,4	5,4	5,5	0,1
1994	3,5	4,3	0,8	3,4	3,6	0,2
1995	3,5	4,3	0,8	3,7	3,9	0,2
1996	3,5	3,2	-0,3	3,8	3,8	0,0
1997	2,6	2,0	-0,6	2,9	2,9	0,0
1998	2,1	1,4	-0,7	2,6	2,6	0,0
1999	1,8	2,9	1,1	2,4	2,7	0,3
2000	2,0	4,0	2,0	3,1	3,7	0,6
2001	2,0	2,7	0,7	3,5	3,7	0,2
2002	2,0	4,0	2,0	3,1	3,9	0,8
2003	2,0	2,6	0,6	3,5	3,7	0,2
2004	2,0	3,2	1,2	3,0	3,6	0,6

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	2,2	2,2	0,0
2010²	1,0 ³	3,0	2,0	1,5	2,2	0,7

1. Equivalente a la cuantía de las cláusulas de revisión salarial.

2. Datos de los convenios registrados hasta el 30 de junio de 2011.

3. Aunque el objetivo de inflación del Banco Central Europeo para la zona del euro sigue siendo el 2%, muchos convenios han interpretado como previsión de inflación el 1%, que era el límite del crecimiento salarial recomendado en el AENC 2010-2012 para 2010.

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

de los convenios supraempresariales y considerando los tres tipos de convenios más relevantes por el porcentaje de trabajadores cubiertos, provinciales, autonómicos y nacionales, aunque no se observa una regla clara en los últimos diecinueve años, sí que se constata que los mayores crecimientos salariales se produjeron en la década de los noventa del pasado siglo en los convenios autonómicos y en la primera década del siglo actual en los convenios provinciales, mientras que los crecimientos salariales de los convenios nacionales se situaron, con pocas excepciones, entre las que se encuentra 2010, en una posición intermedia a lo largo de las dos últimas décadas, entre los menores crecimientos salariales de los convenios de empresa y los mayores de los convenios autonómicos o provinciales, según el período.

Los menores incrementos de los salarios pactados en los convenios de empresa que en los convenios sectoriales se ha venido utilizando como argumento para defender una mayor descentralización de la negociación colectiva, es decir, una mayor relevancia de los convenios de empresa, puesto que estos convenios serían menos inflacionistas que los sectoriales, según el argumento utilizado por muchos economistas y muchas organizaciones nacionales e internacionales, como el Banco de España, el Banco Central Europeo, el FMI o la OCDE.

Ya se ha explicado anteriormente que con los datos más recientes no se puede argüir, como concluye la propia OCDE en varios de sus informes anuales, titulados Perspectivas Laborales, que la negociación colectiva más descentralizada sea más favorable que otra negociación colectiva más centralizada. Incluso, como ya se ha indicado, según la OCDE (OCDE, 1997: pág. 166), "... las tasas de ocupación han disminuido más en los países que han tendido a reducir la centralización o coordinación... que en los que no han adoptado esa medida".

Cuadro 5. Evolución del aumento salarial pactado, según el ámbito funcional y territorial ¹ (% de variación anual)

Años	Total	Empresa	Otro ámbito	Sectoriales		
				Provincial	Autonómico	Nacional
1992	7,3	7,0	7,3	7,0	7,4	7,5
1993	5,5	4,7	5,6	5,2	5,2	5,8
1994	3,6	3,2	3,7	3,1	4,9	3,8
1995	3,9	3,7	4,0	3,9	3,9	4,0
1996	3,8	3,5	3,9	3,6	4,7	3,9
1997	2,9	2,3	3,0	2,8	3,6	3,0
1998	2,6	2,2	2,6	2,5	2,9	2,7
1999	2,7	2,5	2,8	2,9	3,1	2,7
2000	3,7	3,5	3,8	3,8	3,2	3,8
2001	3,7	3,1	3,8	3,4	3,6	4,0
2002	3,9	3,6	3,9	4,3	3,4	3,8
2003	3,7	2,9	3,8	4,0	3,7	3,3
2004	3,6	3,1	3,7	3,8	3,5	3,3
2005	4,0	3,6	4,1	4,2	3,6	4,1
2006	3,6	3,2	3,7	3,8	3,3	3,5
2007	4,2	3,6	4,3	4,5	3,5	4,1
2008	3,6	3,1	3,7	3,9	4,4	3,0
2009	2,2	2,2	2,3	2,4	2,2	1,9
2010 ²	2,2	1,8	2,2	2,2	1,9	2,4

1. Incorpora la aplicación de las cláusulas de garantía salarial.

2. Datos provisionales según los convenios registrados hasta el 30 de junio de 2011.

FUENTE: MTIN, Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo.

Además, el menor crecimiento salarial de los convenios empresariales que en los sectoriales pueden deberse a factores distintos a la naturaleza más o menos inflacionista de los diferentes tipos de convenios, como las características de las empresas con convenio propio y a otros aspectos diferentes a dicha naturaleza inflacionista, entre los que se encuentran:

- a) Que el tamaño de las empresas con convenio propio es muy inferior al de las empresas con convenio sectorial, lo que implica que el nivel de los salarios de las primeras empresas es muy superior al de las segundas (según la Encuesta Trimestral de Coste Laboral, las empresas con más de 200 trabajadores tienen un coste salarial por trabajador superior en torno al 50% al de las empresas con menos de 50 trabajadores). Si a esa diferencia salarial se añade la estrategia sindical muy habitual de reducir las brechas o diferencias salariales

se explicaría, en parte, que los incrementos de los salarios pactados sean superiores en los convenios sectoriales que en los empresariales.

- b)** Que los convenios de las empresas públicas y de las Administraciones Públicas, incluidos entre los convenios de empresa, siguen, en general, más estrictamente las previsiones oficiales de inflación que las empresas privadas, lo que presiona hacia abajo el crecimiento final de los salarios pactados en los convenios de empresa. Ello hace que, en la mayoría de los años, el crecimiento salarial de los convenios de las empresas privadas no sea muy diferente del correspondiente a los convenios sectoriales.
- c)** Que muchas grandes empresas acuerdan con sus trabajadores, especialmente los más cualificados, incrementos salariales y complementos salariales adicionales a los acordados en los convenios colectivos, lo que puede hacer que el incremento salarial final de esos trabajadores sea muy superior al que figura en el correspondiente convenio.
- d)** Que también muchas de las grandes empresas acuerdan en sus convenios prestaciones sociales complementarias y otras ayudas económicas superiores a las que acuerdan los convenios sectoriales para las pequeñas empresas, lo que puede contrarrestar los menores crecimientos salariales que se pactan en los convenios de empresa.
- e)** Que los menores crecimientos salariales pactados en los convenios de empresa pueden compensar también la menor jornada laboral pactada, en torno a 60 horas anuales menos, en los convenios de empresa que en los convenios sectoriales.

También existen diferencias salariales si se tienen en cuenta otras características. Así, según la vigencia temporal del convenio, los incrementos salariales pactados en los convenios plurianuales firmados en años anteriores suelen ser inferiores a los pactados en los convenios firmados en el año, aunque no se observa una regla general del mismo orden entre esos convenios firmados en el año según que su vigencia sea anual o plurianual (cuadro 6).

Entre las excepciones a la regla de que, normalmente, el crecimiento salarial de los convenios firmados en años anteriores es inferior al de los pactados en el año se encuentran las de 2009 y 2010, debido a que la reducción de la inflación de 2008 y 2009 y la situación recesiva de la economía de los tres últimos años, junto a la inexistencia de ANC para 2009 y al cambio de modelo salarial de 2010, para el que se establece el límite del incremento salarial del 1%, ha provocado una mayor moderación salarial en los nuevos convenios que en los firmados en años anteriores.

Cuadro 6. Aumento salarial pactado¹ según la vigencia del convenio
(% de variación anual)

Años	Total	Firmados en años anteriores	Firmados en el año		
			Total	Vigencia anual	Vigencia plurianual
1999	2,7	2,6	2,8	2,8	2,8
2000	3,7	3,6	3,9	3,8	3,9
2001	3,7	3,6	3,8	3,8	3,7
2002	3,9	3,7	4,0	3,6	4,2
2003	3,7	3,7	3,6	4,0	3,5
2004	3,6	3,6	3,6	4,0	3,5
2005	4,0	4,0	4,1	4,3	4,0
2006	3,6	3,6	3,6	3,5	3,7
2007	4,2	3,9	4,6	5,1	4,4
2008	3,6	3,5	3,8	3,3	3,9
2009	2,2	2,4	1,7	2,5	1,6
2010 ²	2,2	2,3	1,9	2,0	1,8

¹ Incorpora la aplicación de las cláusulas de salvaguarda salarial.

² Datos provisionales según los convenios registrados hasta el 30 de junio de 2011

FUENTE: MTIN, Estadística de Convenios Colectivos

Por último, según el sector económico, en la mayoría de los años los mayores crecimientos salariales se pactan en la construcción y la agricultura, seguidas de la industria y, en último término, de los servicios (cuadro 7), como consecuencia, entre otros factores, de los distintos niveles salariales, más elevados en la industria que en la construcción y la agricultura. Dos excepciones a este comportamiento se produjeron en 2009, en el que el menor incremento correspondió a la agricultura, con sólo el 2%, y en 2010, en el que el menor aumento correspondió a la construcción, en parte, como consecuencia del descenso del empleo del sector de los últimos tres años, con el 1,6%.

4. Papel de los salarios pactados en la economía española

4.1. Salarios pactados e inflación. Incidencia de las cláusulas de salvaguarda salarial

Como ya se ha señalado, de la observación del cuadro 1 se deduce una importante moderación de los salarios pactados a lo largo del tiempo, al reducirse su ritmo de crecimiento desde el 25% en 1977 al 2,2% en 2009 y 2010, aunque a lo largo de ese período se produjeron también rupturas o interrupciones en ese proceso de moderación, como las que tuvieron lugar en 1980, 1985, 1986, 1989, 1990, 1995,

1999, 2000, 2002, 2005, 2007 y 2010, es decir, en doce de los treinta y tres años considerados.

Ahora bien, tanto el proceso a largo plazo de moderación salarial como las interrupciones o rupturas de ese proceso a lo largo del tiempo se corresponde casi paralelamente con la evolución de la inflación, medida por la variación del IPC de diciembre de cada año respecto del mismo mes del año precedente.

En efecto, a lo largo de las tres décadas consideradas en el Cuadro 1 también se redujo la inflación drásticamente, desde el 26,4% en 1977 al 1,4% en 2008 y el 0,8% en 2009. Los valores mínimos corresponden como en el caso de la evolución de los salarios pactados a los mismos años, 1998, 2008 y 2009 y los años en los que el ritmo de incremento de los salarios pactados se mantiene o eleva coinciden, con las únicas excepciones de 1980, 1985 y 1990, con años en los que la inflación se estabiliza o incrementa.

Pero esa relación entre la evolución de los salarios pactados y la inflación no permite concluir como muchas veces se hace que una de las causas principales de la inflación en España es la evolución de los salarios.

La responsabilidad de los salarios en la inflación suele explicarse por la indicación de los salarios, ya que, aunque el criterio de la fijación de los salarios ha sido desde los Pactos de la Moncloa la inflación prevista y no la pasada, la aplicación de las cláusulas de salvaguarda salarial cuando la inflación final supera a la prevista puede llegar a convertirse, como se plantea en Izquierdo, M y Jimeno, J.F. (2008), en un fenómeno que provoque la persistencia de la inflación en España.

Ahora bien, como también se ha señalado, el impacto de las cláusulas de garantía salarial, medida por la diferencia entre el incremento final y el inicialmente pactado, es sistemáticamente inferior a la desviación de la inflación final respecto de la prevista: casi siempre la primera diferencia es, aproximadamente, la mitad de la segunda diferencia (cuadro 3).

Cuadro 7. Aumento salarial pactado¹ según sector económico (% de variación anual)

Año de inicio de efectos económicos	SECTOR				
	Total	Agrario	Industria	Construcción	Servicios
CNAE-93²					
1982	12,0	10,8	12,0	12,6	12,3
1983	11,4	10,0	11,4	11,3	11,8
1984	7,8	7,4	7,9	7,7	7,9
1985	7,9	7,5	8,0	7,0	8,0
1986	8,2	7,8	8,4	8,3	8,2
1987	6,5	6,6	6,3	6,4	6,7
1988	6,4	6,4	6,3	6,6	6,4
1989	7,8	8,1	7,7	8,5	7,6
1990	8,3	8,7	8,1	8,8	8,3
1991	8,0	8,3	7,6	8,5	8,1
1992	7,3	7,5	7,1	7,7	7,2
1993	5,4	5,6	5,4	6,2	5,2
1994	3,6	4,6	3,6	3,4	3,4
1995	3,9	3,8	4,1	4,0	3,8
1996	3,8	4,1	3,9	4,0	3,7
1997	2,9	3,1	2,9	2,8	2,8
1998	2,6	3,0	2,4	2,4	2,6
1999	2,7	3,4	2,7	2,4	2,7
2000	3,7	3,9	3,9	3,6	3,7
2001	3,7	4,3	3,7	4,2	3,5
2002	3,9	3,9	4,1	3,7	3,8
2003	3,7	3,8	3,5	4,8	3,5
2004	3,6	4,0	3,6	4,4	3,4
CNAE-2009					
2005	4,0	4,3	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	4,0	3,4	3,6	3,6
2009	2,2	1,9	2,2	3,5	2,1
2010 ³	2,2	2,5	2,3	1,6	2,3

1. Incorpora la aplicación de las cláusulas de garantía salarial.

2. Para los datos anteriores a 2005 el MTIN no ha estimado los efectos de la nueva CNAE de 2009.

3. Datos provisionales a los convenios registrados hasta el 30 de junio de 2011 con efectos económicos en 2010.

FUENTE: MTIN, Series históricas según la clasificación de actividades económicas CNAE-93 para los datos anteriores a 2005 y Estadística de Convenios Colectivos para los datos de 2005 y años posteriores, según la CNAE-2009

Además, hay que tener en cuenta cual es la finalidad principal de las cláusulas de garantía o salvaguarda salarial, el mantenimiento del poder adquisitivo de los salarios, como consecuencia del posible incumplimiento de la previsión de inflación, lo que significa considerar la doble dimensión de los salarios, como coste de los empresarios y como ingreso de los trabajadores y, por lo tanto, como elemento explicativo de la demanda de consumo de los trabajadores, y no solo como coste laboral que es, como se ha señalado, la dimensión que prioritariamente considera la teoría económica neoclásica.

La cuestión del incumplimiento de la previsión de inflación, algo que ha ocurrido continuamente desde 1999 a 2007, no es irrelevante, ya que condiciona el crecimiento inicialmente pactado y, sobre todo, la propia existencia y la naturaleza de las cláusulas de salvaguarda salarial. En todos los últimos años, sin excepción, la previsión de inflación no se ha establecido en función de la situación económica y de la estimación de la evolución futura de los precios del país sino que ha coincidido, sin más, con el objetivo de inflación media (el 2% desde 2000) establecido por el Banco Central Europeo para el conjunto de la zona del euro, sin considerar en absoluto las diferencias entre los distintos países.

Únicamente en 2010 los interlocutores sociales (es decir, los negociadores de los convenios colectivos), siguiendo la recomendación del AENC para 2010, relativa a la conveniencia de utilizar el límite del 1% como criterio para la revisión salarial de los convenios firmados en años anteriores, han utilizado en muchos convenios plurianuales ese porcentaje en las revisiones basadas en la previsión de inflación, en vez del objetivo del Banco Central Europeo del 2%.

Por otra parte, el carácter inflacionista de las cláusulas de revisión salarial no es tan patente, no sólo porque su impacto suele ser solo la mitad de la desviación de la inflación, sino también por otras razones, como que:

- Prácticamente en todos los años, el crecimiento inicialmente pactado en los convenios con cláusulas de salvaguarda salarial es inferior al pactado en los convenios sin esas cláusulas, lo que implica el carácter de moderación de los salarios que tendrían esas cláusulas si la inflación prevista, en vez de incumplirse sistemáticamente, se cumpliera (columnas 6 y 5 del cuadro 2).
Una excepción clara a este comportamiento es el año 2009, de reducción de la inflación por segundo año consecutivo por debajo del objetivo de inflación del 2%, y para el que desde el inicio del año las previsiones de los expertos eran muy inferiores al citado objetivo de la inflación. En efecto, en ese año el aumento de los salarios pactados en los convenios con cláusula (2,5%) superó al pactado en los convenios sin cláusula (1,8%). La falta de acuerdo de negociación colectiva en ese año puede explicar parcialmente ese comportamiento.
- Incluso, si se considerara el crecimiento de los salarios finalmente pactados en los convenios con cláusulas, una vez aplicadas las cláusulas de revisión salarial, este crecimiento no es siempre superior al crecimiento

de los salarios pactados en los convenios sin cláusulas. De hecho, desde 1993 es inferior el crecimiento final en los convenios con cláusulas en 1996, 1998, 2006 y 2008 y es igual al del crecimiento de los convenios sin cláusula en 1997 y 2001 (columnas 8 y 5 del cuadro 2). De la misma forma, el incremento final de los salarios en los convenios con aplicación de la cláusula de salvaguarda salarial y con revisión efectiva (columna 9 del cuadro 2) no siempre es superior al de los convenios sin cláusula de salvaguarda (columna 5 del cuadro 2): en efecto, en 1997, 1998, 2001, 2003, 2006, 2008y 2009 es inferior.

- En los años siguientes a los años de mayor impacto de las cláusulas de garantía salarial (1988, 1989, 2000, 2002, 2004, 2005 y 2007), de seis o más décimas porcentuales, en vez de aumentar la inflación, como sería normal si esas cláusulas tuvieran carácter inflacionista, la inflación se reduce en la mayoría de los años (lo que ocurre en 1990, 2001, 2003, 2006 y 2008), con únicamente dos excepciones (1989 y 2005) en los que aumenta (cuadro 3)⁶.

4.2. Salarios pactados y situación económica. Rigidez o flexibilidad salarial. Los salarios reales pactados

El que exista una relación prácticamente paralela entre los crecimientos salariales pactados y la inflación no significa que no exista ninguna relación entre esos crecimientos y las variables reales de la economía, PIB y empleo, es decir, que no tenga nada que ver con la situación de la economía española y del mercado de trabajo, y que, por lo tanto, los salarios sean totalmente rígidos a la situación económica y del empleo.

En efecto, los años en los que se interrumpe o rompe el proceso de moderación de los salarios pactados coinciden, con las únicas excepciones de 1980 y 2010 (año este último para el que los datos todavía son provisionales), con años de recuperación económica (1985 y 1995) o de fuerte crecimiento económico (1986, 1989, 1990, 1999, 2000, 2002, 2005 y 2007), mientras que en los años de recesión económica se producen importantes retrocesos en el ritmo de incremento de los salarios pactados (1977-1984, salvo 1980, 1992-1993 y 2008-2009), con la única salvedad del citado año 2010, en el que ese ritmo de incremento se mantuvo.

Esta relación, que parece desmentir la drástica afirmación de que los salarios pactados en la negociación colectiva española son muy rígidos a la situación del conjunto de la economía, se confirma en mayor medida si, en lugar de los salarios nominales pactados, se consideran los salarios reales pactados, una vez deflactados los salarios monetarios con la evolución del IPC (Cuadro 1).

Así, con la evolución de los salarios pactados reales, una vez aplicados los Pactos de la Moncloa en 1978, año en el que esos salarios reales aumentaron el 3,5%, a pesar del descenso del empleo en el 1,6%, debido a que el retroceso de la inflación fue mayor que la moderación de los salarios pactados en los convenios colectivos, se pueden distinguir cuatro fases diferentes:

- La primera, de 1979 a 1986, en la que disminuyeron los salarios reales, se produjeron pérdidas de poder adquisitivo de los salarios y en la que en todos los años, salvo el último, fueron de crisis económica o de incipiente recuperación económica, como es el caso de 1985.
- La segunda, de 1987 a 1993, en la que aumentaron los salarios reales, se produjeron ganancias en el poder adquisitivo de los salarios y en la que los primeros años (de 1987 a 1991) fueron de elevado crecimiento económico, pero los dos últimos (1992 y 1993) fueron años de importante crisis económica.
- La tercera fase, que corresponde a los años 1994 y 1995, en los que volvió a descender los salarios reales, pese a que fueron años de recuperación económica, sobre todo el segundo, debido al efecto retardado en la negociación colectiva del acusado debilitamiento de la actividad económica de 1992 y 1993.
- Y, la cuarta fase, desde 1996, que hasta 2007 fueron años de fuerte crecimiento económico, mientras que 2008, 2009 y 2010, fueron, sobre todo los dos primeros años, de intensa recesión económica, en los que, en general, el poder adquisitivo de los salarios creció, pero en los que también se produjeron importantes pérdidas de poder adquisitivo en varios años, en concreto en 1999, 2000, 2002, 2007 y 2010.

De la evolución a largo plazo de los salarios reales pactados se deduce una relación bastante estrecha con la situación económica, aunque con la existencia de algún retardo temporal importante, de uno o dos años, por la inercia que suele tener la negociación de los salarios, lo que se agudiza con la importancia creciente de los convenios plurianuales, vigentes durante varios años, 3,6 años de media según los datos de los tres últimos años, que suponen que se retrase la adaptación de las reivindicaciones salariales a los cambios en la situación económica, sobre todo cuando al inicio de la negociación colectiva el cambio de la situación de la economía puede que todavía no sea del todo patente.

Así, el período de 1979 a 1985, de reducido crecimiento económico, descenso del empleo y aumento del paro, la situación recesiva de la economía española que se había iniciado a finales de 1975 impidió que los crecimientos salariales pactados superaran los incrementos del IPC y los salarios reales pactados disminuyeron.

Ese descenso del salario real pactado se mantuvo en 1986, año en el que se inició el proceso de crecimiento económico que se prolongará hasta 1991, porque el fuerte descenso del empleo de los años anteriores y la incertidumbre de las expectativas económicas, sobre todo al comienzo del año cuando se inicia el proceso de negociación colectiva, unido al repunte de la inflación, no facilitó un aumento del poder adquisitivo de los salarios en ese año. En cualquier caso, el descenso del salario real en 1986 fue solo de una décima porcentual.

En el período de 1987-1991, de fuerte crecimiento económico y aumento del empleo, la mejora de la situación económica permitió un avance en las reivindicaciones

ciones salariales por lo que en esos años se produjo un notable aumento de los salarios reales, de 1,5 puntos porcentuales en media anual.

Aunque 1992 y 1993 fueron años de recesión económica, descenso del empleo y aumento del paro, sobre todo el último, se mantuvo el aumento del poder adquisitivo de los salarios, pese al retroceso del ritmo de crecimiento de los salarios nominales pactados, desde el 8% en 1991 al 3,6% en 1994, por la citada inercia de la negociación colectiva, la euforia económica existente en 1992, sobre todo hasta el comienzo del otoño, por la celebración en ese año de las Olimpiadas de Barcelona y la Exposición Universal de Sevilla, y por el retroceso de la inflación que se produjo en los dos años, que prolongó el que se había producido en los años anteriores.

En cambio, en 1994 y 1995, los dos años siguientes a la crisis económica, que fueron de recuperación económica, sobre todo el último, disminuyeron los salarios reales. Esta situación se explica, en parte, por la influencia en la negociación de los salarios del fuerte descenso del empleo que se había producido en los años anteriores y que hizo que en el primer trimestre de 1994 se alcanzara la máxima tasa de paro de la historia, con casi el 25%.

Pero a esta disminución de los salarios reales pactados en 1994 y 1995 también contribuyó la estrategia sindical de bloquear la reforma laboral de 1994 que aprobó el Gobierno con la radical oposición sindical y que, en gran medida, se debía desarrollar a través de los convenios colectivos. Esta estrategia sindical favoreció una moderación de las reivindicaciones salariales de los sindicatos en los convenios colectivos, lo que provocó que el incremento de los salarios pactados se redujera de 1993 a 1994 en casi dos puntos porcentuales (del 5,5% al 3,6%) y que dicho incremento se elevara ligeramente en 1995 (del 3,6% al 3,9%), cuando el incremento del IPC se reducía en 1994 en sólo seis décimas porcentuales y se mantenía contante en 1995.

De 1996 a 2007 la economía se encontró en una situación de fuerte crecimiento económico, aumento del empleo y disminución del paro, lo que explica que en muchos de esos años se interrumpiera el proceso de moderación salarial y se produjera un aumento del poder adquisitivo de los salarios en la mayoría de ellos, en ocho de doce años. Pero en otros cuatro años (1999, 2000, 2002 y 2007) se redujo el poder adquisitivo de los salarios, ya que, pese a que en esos años se aceleraron los salarios pactados, ese repunte salarial no pudo contrarrestar el aumento de la inflación, entre otras razones porque la repercusión de las cláusulas de garantía salarial no fue suficiente para compensar el incremento de la inflación.

Por el contrario, en los años 2008 y 2009, aunque fueron años de retroceso económico, descenso del empleo y aumento del paro, en cifras desconocidas hasta entonces, continuó aumentando el poder adquisitivo de los salarios. Esta situación se produjo, pese al menor ritmo de crecimiento de los salarios, por el mayor retroceso de la inflación en esos dos años, en parte debido al propio empeoramiento de la situación económica. El predominio de convenios plurianuales firmados en años de intenso crecimiento económico explicaría la inercia de los convenios colectivos a que se desaceleraran aún más los salarios pactados en consonancia con la evolución

de los precios, lo que, por otra parte, se facilitaría por la existencia de una previsión de inflación, el 2%, mucho más elevada que la real en esos dos años.

También la ausencia de acuerdo entre los interlocutores sociales para suscribir un nuevo ANC para 2009, unido a la confrontación entre las organizaciones patronales y sindicales respecto a la inclusión o no de cláusulas de salvaguarda salarial negativas (cuando la inflación real fuese inferior a la prevista, como así ocurrió tanto en 2008 como en 2009), pudo facilitar esa resistencia de los salarios pactados reales a disminuir.

Aun así, el mantenimiento de la situación recesiva provocó que a lo largo de 2010 se produjera un importante retroceso de los salarios reales pactados, al incrementarse los salarios pactados nominales el 2,2%, con datos de los convenios registrados hasta el 30 de junio de 2011, muy por debajo, como ya se ha señalado, del incremento interanual del IPC en diciembre, el 3%. En cualquier caso, y pese al posible impacto en los costes laborales de las empresas, el aumento de los salarios pactados reales en 2008 y 2009 ha podido comportarse como un mecanismo que limita el descenso del consumo privado, lo que se ha podido convertir en un mecanismo de estabilización y, por lo tanto, en un freno al retroceso de la actividad económica.

De lo señalado en este apartado, puede concluirse que a largo plazo y con ciertos retardos temporales, uno o dos años, debido, entre otros factores, a la inercia de la negociación colectiva, la evolución de los salarios pactados reales está relacionada bastante estrechamente con la situación económica, lo que parece contradecir, aunque con la citada matización de los retardos temporales, la afirmación de que los salarios acordados en los convenios colectivos sean muy rígidos en España. Aunque claro que siempre puede mantenerse que los salarios reales debieran crecer más en las expansiones y descender más en las recesiones.

En cualquier caso, si se considerase las dos dimensiones del salario, no sólo como coste laboral sino también como ingreso de los trabajadores y generador de una parte importante del consumo privado, esa inercia de los salarios reales en el primer año, e incluso el segundo, del inicio de los periodos de crisis económicas, aunque pueda suponer un límite a la flexibilidad inmediata de los salarios reales, sirve para evitar un mayor retroceso del consumo privado y, por lo tanto, una mayor acentuación de la crisis económica.

4. 3. Salarios pactados y salarios percibidos. Las derivas salariales y el efecto composición de los salarios

La evolución de los salarios percibidos por los trabajadores, salarios brutos o costes salariales por trabajador, puede, a pesar de la elevada tasa de cobertura de la negociación colectiva española (en torno, como ya se ha señalado, al 85%), no coincidir con la evolución de los salarios pactados, pues los convenios colectivos no determinan la totalidad de los salarios, es decir, parte de los salarios recibidos por los trabajadores pueden explicarse por razones distintas a la negociación colectiva, aunque la cuantía de algunos de esos componentes, como los complementos salaria-

les o la remuneración y los límites de las horas extraordinarias sí que pueden establecerse en los convenios colectivos.

En efecto, hay que tener en cuenta que en la mayoría de los casos el salario determinado en los convenios colectivos es lo que se conoce como **tarifa salarial**, que equivale al salario garantizado en el convenio correspondiente para cada categoría profesional (para todos los trabajadores de una misma categoría profesional), y que, por lo tanto, incluye el salario base y los complementos salariales propios o comunes de cada categoría profesional pero no el resto de esos complementos.

Por ello, el salario garantizado para cada trabajador de una misma categoría profesional no coincide realmente en la mayoría de los casos con el salario percibido individualmente por cada trabajador de esa categoría profesional.

La diferencia está en los complementos salariales personales, familiares o de puesto de trabajo, las pagas de beneficios o los pluses de productividad y rendimiento, por un lado, y el pago de las horas extraordinarias realizadas, por otro. También contribuyen positivamente a esa diferencia entre salario percibido y garantizado por el convenio colectivo las cantidades adicionales a las pactadas en el convenio colectivo correspondiente que pueden acordar esas empresas con sus trabajadores (o una parte de ellos) al margen de los convenios para elevar el esfuerzo productivo de esos trabajadores, retener a los mejores o contratar (“fichar”) a los mejores de otras empresas, lo que, según la teoría conocida de los salarios de eficiencia, puede ser compatible con el aumento de los beneficios de esas empresas.

También existen razones para que la diferencia entre el salario percibido y el garantizado (o pactado) sea negativa, como ocurre en el caso de las horas no trabajadas por distintas causas, como los conflictos laborales o la reducción de la jornada por circunstancias relacionadas con la crisis de las empresas, o en el caso de descuelgue salarial o de inaplicación del régimen salarial acordado en un convenio supraempresarial a empresas en situación económica desfavorable.

Pero, además, para el conjunto de la economía, pueden producirse también diferencias entre el salario percibido y el pactado como consecuencia del efecto-composición que se produce cuando cambia la estructura del empleo y los salarios de cada colectivo o trabajador es diferente. Ello tiene lugar por la movilidad de trabajadores entre sectores, categorías profesionales, ocupaciones o niveles de cualificación, cuando se altera el peso relativo de cada tipo de contrato (temporales o indefinidos, a jornada completa o a tiempo parcial) o cambia la participación relativa de cada colectivo por sexo, nivel de educación, grupo de edad o nacionalidad, y los salarios de esas actividades, tipos de contrato o colectivos son distintos.

Para medir la diferencia entre los salarios percibidos y los pactados surge el concepto de deriva o deslizamiento salarial. Ahora bien, ante la dificultad con los datos de la estadística de convenios colectivos de comparar los salarios percibidos y los pactados por niveles o cuantías salariales, la comparación se efectúa en términos de tasas de variación. Más concretamente, la deriva salarial podemos definirla como la

diferencia de las tasas de variación de los salarios brutos percibidos por trabajador (estimados por el coste salarial por trabajador de la Encuesta Trimestral de Coste Laboral del INE)⁷ y de los salarios pactados en el conjunto de los convenios colectivos. En el cuadro 8 se muestran la evolución desde finales de los años setenta del pasado siglo de las tasas de variación de los salarios nominales y reales brutos y pactados y en el cuadro 9 se calculan las derivas salariales.

Del cuadro 8 se deduce que, aunque la evolución de los salarios nominales brutos y percibidos es similar, caracterizándose la serie de ambas clases de salarios por la moderación a lo largo de las tres últimas décadas, la intensidad de los crecimientos de los dos tipos de salarios es muy diferente, precisamente por la importancia de las derivas salariales, y, por lo tanto, la evolución a lo largo del tiempo de los salarios reales brutos y pactados también es diferente.

Esta distinta variación de los salarios brutos y de los pactados se refleja en el valor de la deriva salarial que muestra el cuadro 9. De este cuadro se deduce que a largo plazo la tendencia de la deriva salarial es decreciente y que, dentro de las distintas fases de cada ciclo económico, la evolución es contracíclica, aumenta en las recesiones cuando se debilita la actividad económica, y disminuye, hasta convertirse, incluso, en negativa en muchos años, en las expansiones y, por lo tanto, se acentúa el crecimiento económico.

A largo plazo la tendencia es decreciente, siendo los valores de la deriva salarial menores a partir de 1985 que con anterioridad a ese año. Y ello, principalmente, por dos razones: la primera, por el protagonismo que la negociación colectiva gana desde mediados de la década de los ochenta del siglo pasado, una vez aprobado y desarrollado el Estatuto de los Trabajadores, con la consiguiente explicación de una parte creciente de los salarios de los trabajadores por parte de los convenios colectivos, y, la segunda, por el aumento de la tasa de temporalidad (porcentaje de asalariados con contrato temporal) tras la aprobación de la reforma laboral de 1984 que flexibilizó la contratación temporal, cuando los trabajadores contratados temporalmente perciben, generalmente, salarios inferiores a los contratados indefinidamente.

⁷ La Encuesta Trimestral del Coste Laboral (ETCL) excluye a la agricultura. Con anterioridad a 2009 excluía también a los trabajadores de las Administraciones Públicas. En 2009 se produjo un importante cambio en la ETCL que consistió en la inclusión de los trabajadores de las Administraciones Públicas (funcionarios y laborales) adscritos al sistema de la Seguridad Social.

Cuadro 8. Evolución de los salarios pactados¹ y brutos nominales y reales (tasas de variación en %)

Años	Salarios nominales		Salarios reales ²	
	Pactados	Brutos ³	Pactados	Brutos ⁴
1977	25,0	38,6	-1,1	9,7
1978	20,6	26,7	3,5	8,8
1979	14,1	22,9	-1,3	6,3
1980	15,3	15,2	0,1	0,0
1981	13,1	20,2	-1,1	5,1
1982	12,0	14,5	-1,8	0,4
1983	11,4	13,5	-0,6	1,3
1984	7,8	9,3	-1,1	0,3
1985	7,9	8,6	-0,3	0,4
1986	8,2	11,4	-0,1	2,9
1987	6,5	7,1	1,8	2,4
1988	6,1	6,0	0,6	0,2
1989	7,8	5,8	0,8	-1,0
1990	8,3	8,6	1,7	2,0
1991	8,0	7,6	2,4	2,0
1992	7,3	7,5	1,9	2,1
1993	5,5	6,4	0,6	1,4
1994	3,6	4,8	-0,7	0,5
1995	3,9	4,5	-0,4	0,2
1996	3,8	4,5	0,6	1,3
1997	2,9	3,4	0,9	1,4
1998	2,6	2,3	1,2	0,9
1999	2,7	2,3	-0,2	-0,6
2000	3,7	2,3	-0,3	-1,6
2001	3,7	3,5	1,0	0,8
2002	3,9	3,9	-0,1	-0,1
2003	3,7	3,8	1,1	1,2
2004	3,6	2,8	0,4	-0,4
2005	4,0	2,6	0,3	-0,6
2006	3,6	3,4	0,9	0,7
2007	4,2	3,9	0,0	-0,3
2008	3,6	5,1	2,2	3,6
2009	2,2	3,2	1,4	2,4
2010	2,2 ³	0,9	-0,8	-2,0

¹ Incorpora la aplicación de las cláusulas de garantía salarial.

² Deflactados los salarios nominales por el IPC, según la variación de diciembre de cada año respecto a diciembre del anterior.

³ Datos referidos a los convenios registrados hasta el 30 de junio de 2011.

⁴ En la Encuesta Trimestral de Coste Laboral (ETCL) se introdujo un importante cambio en 2009, al incluirse los trabajadores de las Administraciones Públicas (funcionarios y laborales) pertenecientes a las cuentas de cotización del régimen general de la Seguridad Social. El INE ha calculado el efecto de estos cambios en los años anteriores, pero mientras que en 2007 y 2008 los incrementos estimados con la nueva metodología del coste salarial por trabajador (4% y 5,1%) son muy similares o incluso iguales a los originales (3,9% y 5,1%, respectivamente), en 2006 se produce una ruptura en la homogeneidad de la serie estadística y el incremento estimado, el 4,8%, es muy superior al original, el 3,4%. Esta es la razón, la ruptura de la homogeneidad de la serie, de que en el cuadro figuren los datos originales de la ETCL y no los estimados por el INE para los años anteriores a 2009.

FUENTE: MTIN, ECC, e INE, IPC Y ETCL.

A lo largo del ciclo económico, la evolución anticíclica de las derivas salariales se explica, fundamentalmente, por el efecto-composición de diferente naturaleza que se produce en las expansiones y las recesiones, ya que la práctica totalidad de los demás elementos que explican la deriva salarial (complementos, pluses de productividad, pagas de beneficios y horas efectivamente trabajadas) tienen un comportamiento procíclico.

Así, en las expansiones el mayor aumento del empleo se concentra, normalmente, en trabajadores con salarios inferiores a la media, como contratados temporalmente, trabajadores de la construcción o los servicios, mujeres y extranjeros, de forma que el efecto de ese aumento del empleo en el salario medio suele ser descendente y la diferencia entre el crecimiento de ese salario y el del salario pactado, es decir, la deriva salarial, también suele reducirse.

Por el contrario, en las recesiones el mayor descenso del empleo se suele producir también en trabajadores con salarios inferiores a la media y escasamente cualificados, por lo que el salario medio de los trabajadores tiende a elevarse en estas ocasiones, aumentando en consecuencia la diferencia entre los dos crecimientos salariales, el percibido y el pactado, o, lo que es lo mismo, la deriva salarial.

Por lo tanto, por ese efecto-composición, y en relación con los salarios pactados, en las expansiones el crecimiento de los salarios brutos por trabajador suele ser relativamente bajo, mientras que en las recesiones ese crecimiento suele ser relativamente alto. En concreto, el ritmo de crecimiento del salario bruto por trabajador de la ETCL puede sufrir importantes repuntes en años recesivos, como ocurrió en 2008, por ese citado efecto composición, pero no necesariamente por la existencia de rigideces salariales, como desde distintas perspectivas se suele defender.

Este efecto-composición de diferente signo en las expansiones, que en las recesiones, es lo que explica que desde 1998 a 2006, con la única excepción de 2002, año en el que se produjo una cierta desaceleración del PIB, la deriva salarial fuera siempre negativa, mientras que, por el contrario, en los años 2008 y 2009, de recesión económica, la deriva salarial aumentase hasta alcanzar valores positivos.

En cambio, el aumento de la deriva salarial en 2010, todavía de recesión económica, puede deberse, después de dos años de elevado descenso del empleo, al menor efecto composición en ese año, en el que, en cambio, incidirían en mayor medida los factores que explicarían un comportamiento procíclico y no anticíclico de las derivas salariales. Por otra parte, el incremento de la deriva salarial que se produjo en 2007, año de fuerte crecimiento económico, puede deberse tanto a la forma de calcular la deriva salarial⁸ como al efecto en el descenso de la tasa de temporalidad de la reforma laboral de 2006 (cuadro 9).

⁸ Para calcular la deriva salarial, el incremento del salario pactado que se considera es la suma del inicialmente pactado en el año y del impacto de la revisión salarial por la aplicación de las cláusulas de salvaguarda salarial del año anterior (no del año actual), ya que el

Precisamente, dos factores que influyen de forma determinante en la evolución de la deriva salarial son el impacto de las cláusulas de salvaguarda salarial y el efecto de la variación de la tasa de temporalidad en el efecto composición de los salarios brutos percibidos por trabajador, es decir, del coste salarial por trabajador.

El impacto de la aplicación de las cláusulas de salvaguarda salarial en los años en los que la inflación final superó a la prevista, es decir, de la revisión de los salarios de los trabajadores cuando esas cláusulas son retroactivas, se refleja, como ya se ha señalado, en que el crecimiento salarial finalmente pactado supera al inicialmente pactado. Ahora bien, como el importe de los salarios revisados se cobra por el trabajador normalmente en el primer trimestre del año siguiente al que corresponde esa revisión, es en ese año siguiente en el que se incluye el impacto de las cláusulas de garantía salarial en el cuadro 9, sumándose ese impacto al crecimiento de los salarios inicialmente pactados en ese año, para que, de esa forma, sean homogéneos desde el punto de vista temporal los aumentos de los salarios pactados y del coste salarial por trabajador.

Por su parte, la incidencia de la variación de la tasa de temporalidad (porcentaje de asalariados con contrato temporal) es, normalmente, uno de los elementos de mayor relevancia en el efecto-composición de los salarios, ya que el salario de los trabajadores contratados temporal o indefinidamente es muy diferente: con los datos de la Encuesta Anual de Estructura Salarial en 2007 el coste salarial anual por trabajador (salario bruto) de los primeros (15,053,7 euros) es un 31,4% menos que el de los segundos, (21.949,7 euros); en 2008 esa diferencia es el 31,1% (16.204,3 y 23.544,2 euros, respectivamente) y en 2009 el 30,4% (16.700,9 y 23.979,6 euros, respectivamente).

Una vez analizados los componentes que pueden explicar la evolución de las derivas salariales, vamos a detenernos en el análisis de los tres años, 2007, 2008 y 2009, el primero de alto crecimiento económico, pese a lo cual la deriva salarial pasa de negativa en 2006 (-0,7) a positiva (0,5), y los otros dos años, de recesión económica y en los cuales la deriva mantiene el valor positivo (0,4 en 2008 y uno en 2009), en coherencia en estos dos años (pero no en 2007) con el carácter anticíclico de la evolución de la deriva salarial.

En 2007, el crecimiento del salario pactado, calculado incluyendo el efecto de la aplicación de la cláusula de garantía salarial en el año en el que se cobra, es decir, el siguiente para el que se pactó, se desaceleró en siete décimas, hasta situarse en el 3,4%, en parte por el bajo impacto de las cláusulas de salvaguarda salarial de 2006 (tres décimas), cuando el incremento del coste salarial por trabajador se aceleró (sin tener en cuenta el efecto del cambio de metodología de la ETCL en 2009) en cinco décimas, del 3,4% al 3,9%, por lo que la deriva salarial ascendió a cinco décimas positivas.

incremento salarial correspondiente a esa revisión no se cobra por el trabajador en el año en el que se produce la desviación de la inflación, sino en los primeros meses del siguiente.

Cuadro 9. Evolución de las derivas salariales y el empleo
(tasas de variación interanual en %)

Periodos y años	Salario pactado ¹	Salario Bruto ²	Deriva salarial (puntos porcentuales) ³
1974-1984	14,7	17,5	2,4
1985-1991	7,7	8,0	0,3
1992-1994	5,6	6,2	0,6
1995-2001	3,9	3,8	-0,1
2002-2006	3,9	3,5	-0,4
1985	7,5	9,6	2,1
1986	8,6	11,4	2,8
1987	6,6	7,1	0,5
1988	5,4	6,0	0,6
1989	7,7	5,8	-1,9
1990	9,2	8,6	-0,6
1991	8,2	7,6	-0,1
1992	7,2	7,5	0,3
1993	5,5	6,4	0,9
1994	3,5	4,8	1,3
1995	3,9	4,5	0,6
1996	4,1	4,5	0,4
1997	2,9	3,4	0,6
1998	2,6	2,3	-0,3
1999	2,4	2,3	-0,2
2000	3,4	2,3	-1,1
2001	4,1	3,5	-0,7
2002	3,3	3,9	0,5
2003	4,2	3,8	-0,3
2004	3,2	2,8	-0,5
2005	3,8	2,6	-1,2
2006	4,1	3,4	-0,7
2007	3,4	3,9	0,5
2008	4,7	5,1	0,4
2009	2,2	3,2	1,0
2010 ⁴	1,5	0,9	-0,6

¹ Incluye la cuantía de la aplicación de las cláusulas de garantía salarial en el año en que la perciben los trabajadores, el siguiente para el que se negocian, con lo que el incremento del salario pactado considerado es igual a la suma del incremento inicialmente pactado en el año y el impacto de la cláusula de garantía salarial del año anterior.

² Los datos de la ETCL de 2006, 2007 y 2008, como se explica en el cuadro anterior, son los originales sin corregir el efecto del cambio de la encuesta de 2009.

³ Diferencia de las tasas de variación anual del salario bruto y el pactado. En realidad el cálculo se realiza, para que sea más exacto, mediante número índices: $(100 + \Delta \text{ salarios brutos} / 100 + \Delta \text{ salarios pactados}) * 100 - 100$.

⁴ Datos referidos a los convenios registrados hasta el 30 de junio de 2011.

Ahora bien, teniendo en cuenta que, como consecuencia de la reforma laboral de 2006, que tenía como objetivo principal el descenso de la tasa de temporalidad, esa tasa, se redujo, según la EPA, en términos de media anual, en 2,3 puntos porcentuales, del 34% en 2006 al 31,7% en 2007, y que el coste salarial de los trabajadores temporales en 2007 era inferior, según la Encuesta Anual de Estructura Salarial de ese año, en un 31,4% al de los trabajadores indefinidos, se produciría un sesgo al alza del coste salarial por trabajador de 0,8 puntos porcentuales, debido al efecto composición que se produjo como consecuencia del descenso de la tasa de temporalidad. Si se corrigiera el crecimiento del coste salarial por trabajador por ese efecto-composición de ocho décimas, el aumento salarial se limitaría al 3,1% (3,9-0,8) y la deriva salarial, en consonancia con el fuerte crecimiento económico de 2007, se convertiría en tres décimas negativas (0,5-0,8).

También en 2008 y 2009 el relativamente elevado crecimiento salarial de esos dos años de crisis económica (5,1% y 3,2%, respectivamente), así como la deriva salarial positiva (cuatro décimas y un punto porcentual, respectivamente), están condicionados por el efecto-composición que se produjo tanto en 2008 como en 2009, al reducirse la tasa de temporalidad en 2,5 puntos (del 31,7% al 29,2%) en el primer año y en 3,8 puntos (del 29,2% al 25,4%) en el segundo.

Teniendo en cuenta los datos de las encuestas anuales de estructura salarial de 2008 y 2009, según los cuales el coste salarial por trabajador temporal es en el primer año un 31,1% menor que el coste por trabajador indefinido y en el segundo año un 30,4% menor, la incidencia en 2008 del efecto-composición provocado por la caída de la tasa de temporalidad en 2,5 puntos sería de nueve décimas porcentuales, cuando la deriva salarial fue de cuatro décimas positivas, mientras que en 2009 ese efecto-composición provocado por la disminución de la tasa de temporalidad de 3,8 puntos tendría una incidencia de 1,3 puntos porcentuales, muy superior también a la deriva salarial positiva de ese año de un punto porcentual.

Además, hay que tener en cuenta que, aunque el coste salarial por trabajador de 2009 no está afectado por la revisión salarial del año anterior, puesto que en 2008 el impacto de las cláusulas de salvaguarda salarial fue nulo, el de 2008 sí que está afectado por la revisión salarial de 2007, ya que en ese año el impacto de esas cláusulas fue muy elevado, 1,1 puntos, el más alto desde 1990.

Si se corrigieran los crecimientos salariales por trabajador de 2008 y 2009 por esos dos factores, el impacto de las cláusulas de salvaguarda en el primer año (1,1 puntos) y el efecto-composición relacionado con el descenso de la tasa de temporalidad en los dos años (0,9 puntos en 2008 y 1,3 puntos en 2009), esos crecimientos, que fueron del 5,1% en el primero año y el 3,2% en el segundo, se convertirían en el 3,1% en 2008 (5,1 -1,1 -0,9) y en el 1,9% en 2009 (3,2 -1,3), crecimientos mucho más moderados que los originales y que pueden contradecir la tesis de que el elevado incremento salarial de los dos últimos años es consecuencia de que los salarios

en España son muy rígidos, máxime si se tiene en cuenta que en esos dos años se produjo un repunte en el incremento de la productividad por ocupado, hasta alcanzar el 3,1% en el primer año y el 2,3% en el segundo (cuadro 10).

Estas estimaciones del efecto composición en 2008 y 2009 determinarían que la deriva salarial positiva de esos dos años se debe exclusivamente a ese efecto-composición, pues en caso contrario las derivas hubieran sido negativas en los dos años, menos cinco décimas en 2008 (0,4-0,9) y menos tres décimas en 2009 (1-1,3).

Por último, en 2010 se vuelve a una deriva salarial negativa, a pesar de la persistencia de la situación de crisis económica, debido a que la moderación del coste salarial por trabajador (salario bruto percibido por trabajador), del 3,2% al 0,9%, es más intensa que la que se produjo en el salario pactado del año (del 2,2% al 1,5%, si se considera el impacto de la cláusula de salvaguarda salarial del año precedente, que fue nula, y no la del año 2010, que ascendió a siete décimas, pero que repercutirá en el coste salarial de 2011).

Esta deriva salarial negativa en 2010 se debe, además de al nulo impacto de las revisiones salariales del año anterior en el coste salarial por trabajador, a los efectos a la baja en dicho coste, después de tres años de crisis, de una serie de factores, tales como la reducción de las pagas por beneficios y otros complementos salariales, la disminución de la jornada laboral por las menores horas trabajadas en algunas empresas en crisis y la mayor entidad de los descuelgues salariales en las empresas con dificultades económicas.

Estos factores que inciden en la deriva salarial de forma procíclica, y que, por lo tanto, en una fase recesiva como la actual provocan un efecto a la baja de los salarios medios, no se contrarrestaron en 2010 por el efecto-composición de los salarios que tuvo una incidencia muy inferior a la de los otros años, apenas de dos décimas porcentuales (0,16%)⁹, si se considera que la disminución de la tasa de temporalidad fue tan solo en ese año de cinco décimas (del 25,4% al 24,9%), muy inferior al descenso de la tasa de los tres años precedentes.

4. 4. Salarios y productividad. Los CLU y la rentabilidad de las empresas

El modelo salarial previsto en los ANC desde 2002 hasta 2008 consistía, como se ha señalado, en que el criterio para la fijación de los salarios en los convenios colectivos era la inflación prevista, pero con la posibilidad de que el crecimiento salarial pudiera superar a esa inflación prevista con el límite del crecimiento de la productividad por ocupado. Además, para que la desviación de la inflación final respecto de la prevista no supusiera merma en el poder adquisitivo de los trabajadores se permitía la inclusión en los convenios de cláusulas de revisión salarial.

⁹ Si se tienen en cuenta las remuneraciones salariales de los trabajadores temporales e indefinidos de la Encuesta Anual de Estructura Salarial de 2009, puesto que todavía no se dispone de la Encuesta de 2010.

Ahora bien, en 2009 no estuvo vigente ningún ANC y en 2010 se suscribió un nuevo acuerdo, el AENC, vigente para el periodo 2010-2012, que para el primer año estableció la recomendación de pactar crecimientos salariales con el límite del 1%, sin referencia específica a ninguna previsión de inflación.

En la parte izquierda del cuadro 10 se refleja el desarrollo de este modelo salarial desde 2000. Los salarios reales crecieron en el periodo 2003-2006 y en el 2008-2009, mientras que descendieron en el periodo 2000-2002, en 2007 y en 2010. Concretamente, desde el primer ANC en 2002 el salario pactado real aumentó en todos los años de vigencia de esos acuerdos, salvo en 2002 y 2007, y ello con una pérdida de sólo una décima en cada uno de esos dos años. En general, por lo tanto, los ANC han permitido una ganancia del poder adquisitivo de los salarios en el conjunto del periodo de vigencia (2002-2008) de siete décimas en media anual y de ocho décimas si se incluyera 2009, año para el que no se firmó ningún Acuerdo Interconfederal.

Sin embargo, si se compara la variación del salario real con la de la productividad por ocupado, cuya evolución, al contrario de lo que ocurre en otros países desarrollados, como, por ejemplo, Alemania, en los que tiene carácter procíclico, es en España claramente anticíclica¹⁰, la variación en puntos porcentuales de la diferencia de las dos variaciones (del salario real y la productividad) es negativa, con las únicas excepciones de 2003, 2006 y 2008. Es decir, desde 2000, en ocho años la variación de los salarios reales no absorbe nada del avance de la productividad por ocupado (2000, 2001, 2002, 2007 y 2010), por producirse pérdidas del poder adquisitivo de los salarios, o solo absorbe parcialmente dicho avance de la productividad (2004, 2005 y 2009), por ser el aumento del salario real inferior al de la productividad. Únicamente en tres años, en 2003, 2006 y 2008 el aumento del salario real absorbe todo el aumento de la productividad por ocupado e incluso lo supera.

Todo ello supone que en la mayoría de los últimos años se está produciendo un empeoramiento en la participación de la renta nacional de los salarios.

Ahora bien, estos resultados se calculan por el lado del trabajador, al utilizar como variables de referencia los salarios pactados y el IPC. Para calcularlos por el lado del empresario, hay que considerar el coste laboral bruto, que incluye el salario bruto pagado a los trabajadores, las aportaciones empresariales a la Seguridad Social y otros pagos no salariales, como las indemnizaciones por despido y extinción del contrato, y el deflactor del PIB, en vez del IPC. Estos datos, que figuran en la parte derecha del cuadro 10, se obtienen de la Contabilidad Nacional

¹⁰ La productividad por ocupado aumenta más en España en las recesiones que en las expansiones, lo que no suele ocurrir en otros países europeos, como consecuencia de la importancia que tiene el ajuste de las empresas españolas vía empleo al cambio en la situación económica, cuando en otros países tiene más importancia que en España las medidas de flexibilidad interna, por ejemplo, reduciendo la jornada.

de España, donde el concepto de remuneración por asalariado es equivalente al del coste laboral bruto por trabajador¹¹.

Con estos datos, el crecimiento del coste laboral unitario (CLU) nominal, obtenido dividiendo la remuneración por asalariado por la productividad por ocupado, se ha mantenido elevado desde 2000 a 2008, incluso acentuándose en algún año, básicamente por la aceleración de la remuneración por asalariado, y amortiguado notablemente en 2009 y en 2010, año en el que su variación llega a convertirse en negativa, debido tanto a la desaceleración de la remuneración por asalariado como a la acentuación del incremento de la productividad por ocupado, que se produce a partir de 2008. Esta aceleración de la productividad por ocupado que se produce a partir de 2008 es consecuencia de la importancia del retroceso del empleo desde el inicio de la crisis económica, lo que es coherente con que los ajustes a los cambios en la situación económica de las empresas se hacen, sobre todo, vía empleo y con el ya citado carácter anticíclico de esta última magnitud.

Por su parte, las tasas de variación del coste laboral unitario real (CLU real=CLU nominal dividido por el deflactor del PIB) fue negativo desde 2000 hasta 2006, así como en 2010, porque el incremento del CLU nominal fue inferior a la variación del deflactor del PIB. En cambio, en 2007, 2008 y 2009, el crecimiento del CLU nominal fue superior al del deflactor del PIB por lo que la variación del CLU real fue en esos tres años positiva.

En los años en que la variación del CLU real fue negativa, de 2000 a 2006 y en 2010, la contribución de los costes laborales a la rentabilidad de las empresas fue positiva, porque los costes laborales por unidad de producción crecieron menos que el precio unitario de producción. Sólo en tres años de los últimos diez, 2007, 2008 y 2009, ocurrió lo contrario, que la contribución de los costes laborales a la rentabilidad de las empresas fue negativa, al crecer más los costes laborales por unidad de producción que el precio por unidad de producción.

Es decir, que durante la mayoría de los años de expansión económica la moderación salarial ha beneficiado a la rentabilidad de las empresas. Sólo al final de la pasada expansión (2007) y en los dos años de crisis (2008 y 2009) la moderación salarial no ha sido suficiente y los costes laborales han contribuido negativamente a la rentabilidad de las empresas, aunque, como se ha señalado en el apartado anterior, parte, sino la totalidad, de ese exceso, puede deberse al efecto composición que se produjo en la remuneración por asalariado y, por lo tanto, en el coste laboral unitario, por el descenso de la tasa de temporalidad, que se produjo en los tres años, y que se ha calculado anteriormente en 0,8 puntos para 2007, 0,9 puntos para 2008 y

¹¹ Hay que tener en cuenta que el concepto de asalariado de la CNE no coincide con el de la EPA, ya que los propietarios de sociedades, incluyendo los cooperativistas, que trabajan en sus propias empresas (por ejemplo, el fontanero autónomo que ha creado una sociedad con familiares), serán considerados asalariados en la Contabilidad cuando en la EPA estarían incluidos entre los trabajadores por cuenta propia.

1,3 puntos para 2009. Además, en un solo año, en 2010, se produjo un descenso del CLU real de 2,4 puntos, que contrarrestó casi el 86% del aumento del CLU real de los dos años anteriores. Por otra parte, en los siete años anteriores de descenso del CLU real, la reducción total ascendió a 7,5 puntos, más de un punto de disminución de media anual.

Cuadro 10. Los salarios y la productividad. Salarios reales y CLU nominales y reales (% de variación anual)¹.

Años	Salarios pactados (1)	IPC (2)	Salarios reales (3)	Productividad ³ (4)	Diferencia (5)=(3)-(4)	Remuneración por asalariado (6)	Productividad ³ (7) = (4)	CLU (8)	Deflactor PIB (9)	CLU real (10)
2000	3,7	4,0	-0,3	0,0	-0,3	2,9	0,0	2,8	3,5	-0,6
2001	3,7	2,7	-1,0	0,4	-1,4	3,6	0,4	3,2	4,2	-1,0
2002	3,9	4,0	-0,1	0,4	-0,5	3,3	0,4	2,9	4,3	-1,4
2003	3,7	2,6	1,1	0,7	0,4	3,6	0,7	2,9	4,1	-1,2
2004	3,6	3,2	0,4	0,6	-0,2	3,0	0,6	2,4	4,0	-1,6
2005	4,0	3,7	0,3	0,4	-0,1	3,7	0,4	3,3	4,3	-0,9
2006	3,6	2,7	0,9	0,7	0,2	4,0	0,7	3,3	4,1	-0,8
2007	4,2	4,2	-0,1	0,7	-0,8	4,8	0,7	4,0	3,3	0,6
2008	3,6	1,4	2,2	1,4	0,8	6,4	1,4	4,9	2,4	2,4
2009	2,2	0,8	1,4	3,1	-1,7	4,1	3,1	1,0	0,6	0,4
2010	2,2 ²	3,0	-0,8	2,3	-3,1	0,7	2,3	-1,5	1,0	-2,4

¹ Las variaciones del IPC se refieren a las de diciembre de cada año respecto de un año antes; la productividad es por ocupado equivalente a tiempo completo, igual que la remuneración por asalariado. Estos dos últimos conceptos se obtienen de la CNE. El CLU es igual a la remuneración por asalariado/productividad por ocupado y el CLU real equivale al CLU/Deflactor del PIB.

² Datos de convenios registrados hasta el 30 de junio de 2010.

³ La productividad es igual al PIB dividido por el empleo equivalente a tiempo completo, es decir, teniendo en cuenta las horas trabajadas por cada trabajador. FUENTE: MITIN, Estadística de Convenios Colectivos, e INE, IPC y CNE.

5. Principales conclusiones

Entre las cuestiones analizadas en los apartados anteriores destacan algunas que pueden considerarse como conclusiones principales del trabajo, entre las que cabe destacar las siguientes:

- Ciertas características de la negociación colectiva española pueden condicionar el nivel y evolución temporal del salario, así como sus diferencias entre distintas empresas, sectores y colectivos de trabajadores. Entre estas características sobresalen la eficacia general automática de los convenios colectivos y su elevada tasa de cobertura, el bajo tamaño medio de las empresas con convenio sectorial, la elevada atomización o proliferación de los convenios colectivos, sobre todo de empresas, el predominio de los convenios de vigencia plurianual y el grado intermedio, en relación con otros países de la OCDE, de centralización y coordinación. A estas características de la negociación colectiva se añade en cuanto a la incidencia en la determinación de los salarios el modelo salarial seguido desde los Pactos de la Moncloa hasta 2009, basado en la inflación prevista y en el acuerdo de cláusulas de garantía salarial de aplicación anual para el caso en que la inflación final superara a la inicialmente prevista.
- La inclusión de las cláusulas de salvaguarda salarial tiene el objetivo principal de mantener el poder adquisitivo de los trabajadores cuando se produzcan desviaciones positivas entre la inflación real y la prevista, lo que puede convertirse en un mecanismo estabilizador de la economía, que favorezca el crecimiento o limite el freno del consumo privado y, por lo tanto, de la demanda agregada. Además, el carácter inflacionista de esas cláusulas de salvaguarda no es tan patente, ya que, entre otras razones, el impacto de la misma es muy inferior (aproximadamente la mitad) a la desviación de la inflación y el incremento de los salarios pactados en casi todos los años es inferior en los convenios con cláusulas de garantía salarial que en los que no incorporan esas cláusulas.
- El que el crecimiento de los salarios pactados sea, normalmente, inferior en los convenios de empresa que en los convenios sectoriales no se explica necesariamente por la distinta naturaleza y diferentes efectos económicos de los convenios empresariales que los sectoriales, sino por algunas características de las empresas según el ámbito funcional del convenio (empresa o sectorial), entre las que sobresalen el tamaño de la plantilla de esas empresas.
- La evolución desde los Pactos de la Moncloa de los salarios pactados en los convenios colectivos se ha caracterizado por una importante moderación, paralela al retroceso en ese mismo período de la inflación. Además, en la mayoría de los años en los que se interrumpe esa moderación salarial también se interrumpe el proceso de reducción de la inflación.

Ese paralelismo entre la evolución de los salarios pactados y la de la inflación se explica, en gran medida, por el modelo salarial seguido, al basarse en la inflación prevista y al incorporarse en muchos convenios cláusulas de salvaguarda salarial.

- Pero aparte de la estrecha relación entre la evolución de los salarios pactados y la inflación no puede excluirse la influencia de las variables reales (PIB, empleo y paro) en la evolución de los salarios pactados, tanto nominales como, sobre todo, reales, lo que pondría en cuestión la insistencia de que los salarios pactados en la negociación colectiva española son desde el punto de vista agregado muy rígidos.
- Es cierto que la inercia de la negociación colectiva española, en gran parte debida al predominio de los convenios de vigencia plurianual, influye en la existencia de retardos temporales (uno o dos años) entre la evolución de los salarios pactados y la situación de la economía, pero también es cierto que en una perspectiva de largo plazo existe una relación directa bastante notable entre los salarios reales pactados y el PIB y el empleo, y que, en todo caso, esa posible rigidez de los salarios se produce tanto en las fases expansivas como en las recesivas y que en los dos tipos de fases tiene un efecto moderador sobre los ingresos y, por lo tanto, sobre el consumo privado, que puede ser especialmente relevante en las fases recesivas al limitar el retroceso de la demanda agregada.
- La evolución de los salarios brutos percibidos por los trabajadores se explica en parte por la de los salarios pactados pero no en su totalidad, por la influencia en aquellos de otros factores, entre ellos de los complementos salariales, la realización de horas extraordinarias, la aplicación de las cláusulas de descuelgue salarial y, a nivel agregado, el efecto-composición que se produce en los salarios cuando cambia la estructura del empleo y difieren los salarios de los distintos colectivos de trabajadores.
- Precisamente ese efecto-composición es el elemento principal que explica que las derivas salariales (diferencias entre las tasas de variación de los salarios brutos percibidos y de los pactados) sean anticíclicas, aumenten en las fases recesivas y disminuyan, hasta convertirse incluso en negativas, en las expansivas, debido a que en las primeras fases se reduce el peso relativo en el empleo de los trabajadores con salarios inferiores a la media y en las segundas aumenta el peso relativo de esos trabajadores.
- El citado efecto-composición está muy influido por la evolución de la tasa de temporalidad, debido a que los salarios de los trabajadores con contrato temporal son inferiores en casi un tercio al salario de los trabajadores indefinidos. Así, en 2008 y 2009, años en los que, como consecuencia de los fuertes ajustes de empleo temporal, disminuyó notablemente la tasa de temporalidad, el efecto composición explicaría una parte sustancial del crecimiento de los salarios brutos de los trabajado-

res, nueve décimas y 1,3 puntos porcentuales, respectivamente, por lo que corrigiendo la variación de esos salarios de ese efecto-composición el crecimiento salarial sería muy inferior al estimado y, por lo tanto, no sería tan fácil mantener, como se hace por una mayoría de economistas y organismos nacionales e internacionales, la tesis de una elevada rigidez salarial.

- Salvo raras excepciones el crecimiento de los salarios brutos percibidos por los trabajadores en términos reales en la última década ha sido inferior al crecimiento de la productividad por ocupado por lo que ha tendido a reducirse la participación de los salarios en la renta nacional. Asimismo, el crecimiento del coste laboral unitario, que ha tendido a acentuarse desde 2000 a 2008, pero que se ha amortiguado considerablemente en 2009 y se ha convertido en negativo en 2010, ha sido inferior hasta 2006, así como en 2010, al incremento del deflactor del PIB, mientras que ha sido superior a la variación del deflactor en los tres últimos años, lo que significa que en esos primeros años y en 2010 la evolución del coste laboral ha contribuido positivamente a la rentabilidad de las empresas y, en cambio, desde 2007 y hasta 2009 ha contribuido negativamente, aunque hay que tener en cuenta que parte de ese elevado incremento del coste laboral real de los últimos años estaría influido por la sobrevaloración derivada del citado efecto composición.

6. Bibliografía

Blanchard, O. (2006): “*Macroeconomía*”. Cuarta Edición. Pearson Prentice Hall Madrid.

Izquierdo, M. y Jimeno, J.F. (2008) “Las consecuencias de la negociación salarial sobre la inflación”. *Banco de España, Boletín Económico*, noviembre de 2008.

OCDE (1997): “*Perspectivas de empleo, 1997*”. Capítulo “Los resultados económicos y la estructura de la negociación colectiva”. Traducido por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Madrid.

OCDE (2004): “*Perspectivas de empleo, 2004*”. Capítulo “La fijación de los salarios: aspectos institucionales y resultados”. Traducido por el Ministerio de Trabajo e Inmigración. Madrid.

OCDE (2006): “*Perspectivas de empleo, 2006*”. Capítulo “Medidas generales para mejorar las oportunidades de empleo para todos”. Traducido por el Ministerio de Trabajo e Inmigración. Madrid.

OCDE (2009): “*Perspectivas de empleo, 2009*”. *Hacer frente a la crisis del empleo. Capítulo “La crisis del empleo ¿Cuáles son las consecuencias par ala política de empleo y para la política social?”*. Traducido por el Ministerio de Trabajo e Inmigración. Madrid.

- Pérez Infante, J.I. (2008): “Negociación colectiva y salarios. Aspectos metodológicos. Evolución y situación actual”. *Arxius* nº 18/junio de 2008. Número monográfico sobre “Relaciones Laborales en España. Problemas y retos”.
- Pérez Infante, J.I. (2010): “La negociación colectiva, las cláusulas de revisión salarial y la inflación en España”. *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración. Economía y Sociología* nº 86.