



UNIVERSIDAD DE JAÉN
Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas

Trabajo Fin de Grado

MERCADO DE TRABAJO: SALARIOS E INDICADORES SALARIALES

Alumno: Belén Nevado Manosalbas

Julio, 2015

ÍNDICE

Resumen.....	3
1. Introducción.....	4
2. Conceptos básicos del mercado de trabajo.....	5
2.1 Mercado de trabajo.....	5
2.2 Población en edad de trabajar.....	6
2.3 Tasa de actividad y tasa de inactividad	10
2.4 Tasa de paro y tasa de ocupación.....	11
2.5 Salario y coste laboral.....	12
3. Principales aspectos sobre los salarios.....	12
3.1 Importantes conceptos relacionados con los salarios.....	12
3.2 Estructura de los salarios.....	13
3.3 Factores determinantes de los salarios.....	14
3.4 Clasificación de salarios.....	15
3.5 Administración de sueldos y salarios.....	16
4. Análisis teórico-práctico de los principales indicadores salariales.....	17
4.1 Salarios pactados en convenios.....	17
4.2 Coste laboral.....	22
4.2.1 Coste Salarial.....	27
4.2.2 Otros Costes.....	31
4.3 Remuneración por asalariados.....	35
4.4 Coste laboral unitario.....	40
5. Conclusiones	44
6. Bibliografía.....	46

ÍNDICE DE GRÁFICOS Y TABLAS

GRÁFICOS

1.- Esquema del funcionamiento del Mercado de Trabajo.....	5
2.- Componentes de la población en edad de trabajar.....	6
3.- Coste laboral y sus principales componentes.....	22
4.- Tasa de variación interanual: Coste laboral total.....	26
5.- Desglose del componente coste salarial (D11)	28
6.- Valores de los Componentes del Coste Salarial Total	29
7.- Tasa de variación interanual: Coste salarial.....	31
8.- Valores de los Componentes de Otros Costes	32
9.- Tasa de variación interanual: Otros Costes.....	35
10.- Proporción de Remuneración total de asalariados por sectores.....	36
11.- Tasa de variación interanual: Remuneración de asalariados	37
12.- Asalariados (empleos equivalentes a tiempo completo) y por ramas de actividad en España	38
13.- Remuneración por asalariado por ramas de actividad	39
14.- Evolución de la productividad por ocupado (2010=100)	41
15.- Evolución del Coste Laboral Unitario Total y por sectores de actividad (2010=100)	42
16.- Tasa de variación interanual: Coste Laboral Unitario	44

TABLAS

1.- Convenios de Negociación Colectiva con efectos económicos conocidos y registrados por sectores de actividad.....	19
2.- Proporción de los Componentes del Coste Laboral total.....	25
3.- Coste laboral total al mes por trabajador y por ramas de actividad.....	25
4.- Coste salarial al mes por trabajador y por sectores de actividad	30
5.- Otros Costes al mes por trabajador y por sectores de actividad	34
6.- Remuneración total de asalariados.....	36

RESUMEN

El objetivo principal de este trabajo es el análisis de los salarios e indicadores salariales en España en unos determinados años (2004, 2009 y 2014) para los diferentes sectores de actividad.

El trabajo consta de tres partes, siendo la primera una introducción al mercado laboral, con la definición de los conceptos básicos de dicho mercado, como el mercado de trabajo, la población activa y pasiva, salario y coste laboral; la segunda es una breve descripción de los principales aspectos de los salarios (estructura, clasificación y administración, factores determinantes de los salarios) y la última, muestra un análisis de los principales indicadores salariales (salarios pactados en convenios, coste laboral, remuneración por asalariados y coste laboral unitario).

Las fuentes utilizadas para analizar los indicadores salariales han sido el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, el Instituto Nacional de Estadística, el Ministerio de Economía y Competitividad y la Contabilidad Nacional de España.

ABSTRACT

The main objective of this job is the wages' analysis and wage indicators in Spain on selected years (2004, 2009 and 2014) for the different sectors.

The work is on record of three parts, which the first part is an introduction to labor market, with the definition of market's basic concepts, like labor market, active and passive population, salary and labor cost; the second part is a short description of the wages' main aspects (structure , classification and administration, determinant factors of the wages) and the last part shows an analysis of main wage indicators (agreed wages in conventions, labor costs, remuneration for employees and unit labor costs).

The sources used to analyze wage indicators have been the Ministry of Employment and Social Security, the Statistics National Institute, the Ministry of Economy and Competitiveness and the National Accounts of Spain.

1. INTRODUCCIÓN

El objetivo fundamental de este trabajo consiste en analizar la evolución del mercado de trabajo (en concreto de los salarios y los indicadores salariales), ya que éste juega un papel importante en el funcionamiento de una economía.

Desde el punto de vista de las empresas, el trabajo representa un coste, denominado coste laboral, el cual incluye los sueldos y salarios y otros costes a cargo del empleador, como las cotizaciones a la Seguridad Social; por lo que es un elemento determinante de la competitividad de las empresas. Desde la perspectiva de los empleados, el trabajo supone su principal fuente de ingresos, como compensación a prestar su capacidad de trabajar a una empresa.

Este trabajo analiza cifras sobre salarios e indicadores salariales en España en los diferentes sectores de actividad y en unos determinados años, como son 2004, 2009 y 2014. La elección temporal se ha basado en la posibilidad de explicar lo sucedido en el mercado laboral antes de comenzar la crisis económica y financiera del año 2007, al igual que lo ocurrido durante ésta, tanto en un año adentrado en plena crisis (2009) como en uno en el que se ha observado una leve recuperación (2014).

En este trabajo se aprecia tres partes diferenciadas. En la primera parte del trabajo se definen algunos elementos básicos del mercado laboral, para luego centrarse en la segunda parte en el concepto en el que se basa dicho trabajo: los salarios. De éstos se analizan los principales aspectos, como pueden ser los elementos que los componen, los factores que los condicionan y los diferentes tipos de salarios existentes. La última parte consta de un análisis teórico-práctico de los principales indicadores salariales: los salarios pactados en convenios de negociación colectiva, los costes laborales por trabajador, la remuneración por asalariado y el coste laboral unitario.

Para el análisis de los indicadores salariales, último y más extenso apartado de este informe, he utilizado varias estadísticas y fuentes: la estadística de convenios colectivos de trabajo para analizar los salarios pactados en convenios, cuya fuente es el Ministerio de Empleo y Seguridad Social y la encuesta trimestral de coste laboral para analizar dicho elemento, que es realizada por el Instituto Nacional de Estadística. Para la remuneración por asalariados y el coste laboral unitario, las fuentes utilizadas han sido el Ministerio de Economía y Competitividad y la Contabilidad Nacional de España.

2. CONCEPTOS BÁSICOS DEL MERCADO DE TRABAJO

2.1 MERCADO DE TRABAJO

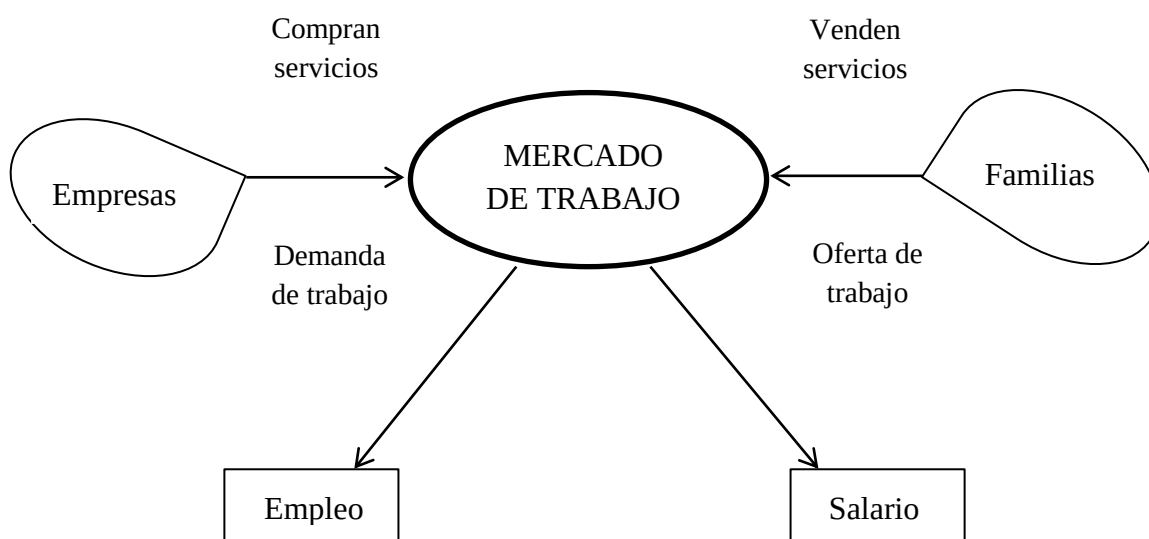
El mercado de trabajo¹ es aquel que implica relaciones productivas específicas entre diferentes individuos. Por un lado, los asalariados (personas sin los medios necesarios para satisfacer sus necesidades) prestan sus servicios de trabajo, su capacidad de trabajar a una empresa ajena para obtener los recursos (salarios) con los que satisfacer dichas necesidades. Por otro lado, los empresarios (propietarios del capital, de los medios de producción) adquieren los servicios productivos de los asalariados para producir bienes y servicios, con la finalidad de venderlos y conseguir beneficios.

Por lo tanto, podemos decir, que las empresas son los oferentes de empleo o demandantes de trabajo, y configuran la demanda de trabajo; y los asalariados/trabajadores son los oferentes de trabajo o demandantes de empleo, y conforman la oferta de trabajo.

Pero no se trata de un mercado que se pueda comparar con el de una mercancía cualquiera. En él, interaccionan la demanda y oferta del trabajo y se determina el nivel de empleo y el salario de equilibrio. (Gráfico 1) (Pérez Infante, J.I. 2006; p.16)

Gráfico 1

Esquema del funcionamiento del Mercado del Trabajo

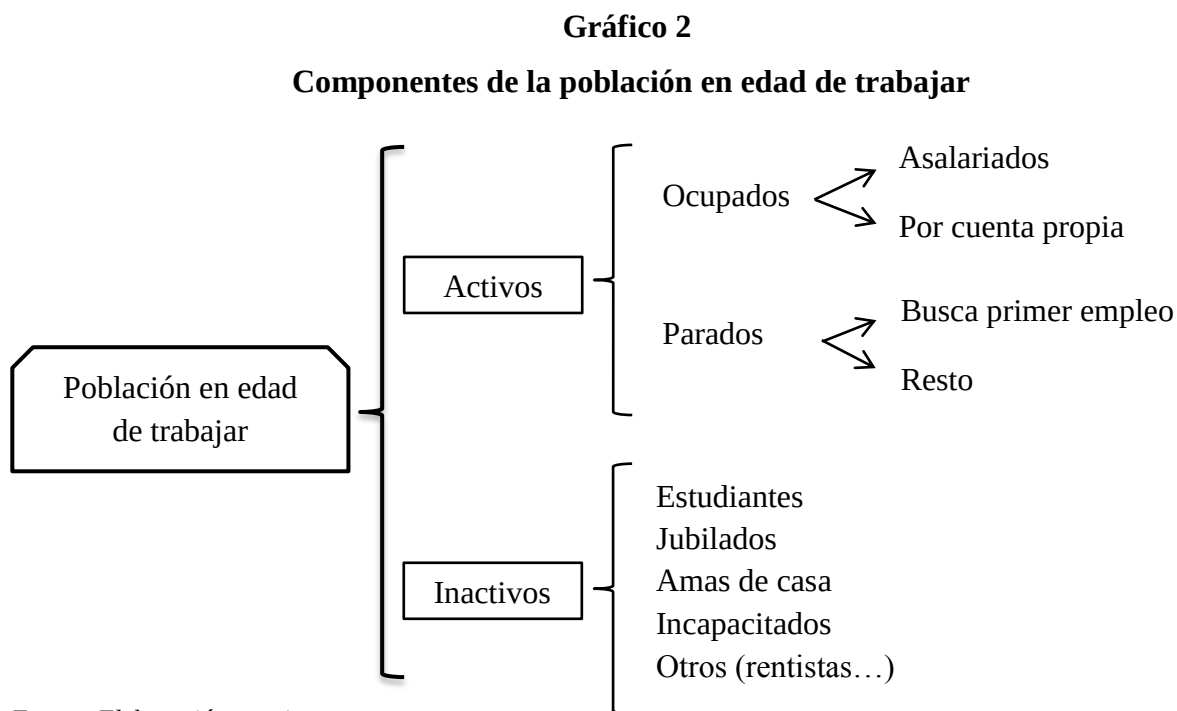


Fuente: Elaboración propia a partir de Pérez Infante, J.I.

¹ Pérez Infante, J.I. (2006), *Las estadísticas del mercado de trabajo en España*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales; pp. 15-16 y página web laboral social

2.2 POBLACIÓN EN EDAD DE TRABAJAR

La población en edad de trabajar² (PET) es aquella que según el criterio de edad, está en condiciones de participar activamente en el mercado laboral. En España, se considera como tal, a todas aquellas personas con 16 o más años. En el gráfico 2, se puede observar cómo se clasifica la población en edad de trabajar.



Fuente: Elaboración propia

Cabe decir, que cualquiera de los grupos de población mencionados puede clasificarse, a su vez, en función de la edad, la formación o el sexo.

Adicionalmente, la población ocupada, que a continuación definiré, se puede clasificar atendiendo a varios criterios: la situación profesional, dando lugar a asalariados o no asalariados (los asalariados pueden a su vez, pertenecer al sector público o privado; y los no asalariados del sector privado, pueden ser empleadores, empresarios sin asalariados, autónomos, miembros de cooperativas u personal de ayuda familiar); la duración del contrato, originando indefinidos y temporales; la duración de la jornada, dando pie a trabajadores a tiempo completo o tiempo parcial; o el sector de actividad en el que trabajan.

(Garrido Yserte, R., Fernández, J., Mañas Alcón, E., Peinado Gracia, M.L., (2003); *Análisis del entorno económico de la empresa*, Madrid, Pirámide, pp.272)

A continuación, definiré cada uno de los componentes y subcomponentes de este colectivo.

² Pérez Infante, J.I.; pp. 47-51

Según la Encuesta de Población Activa (EPA), la **población activa** (PA) comprende a todas las personas en edad de trabajar que durante la semana de referencia (la anterior a aquélla en que corresponde realizar la entrevista según el calendario) satisfacen las condiciones necesarias para su inclusión entre las personas ocupadas o paradas.

$$PA = PO + PP$$

En España existe una población activa (en miles) de 20.376, 23.260 y 22.955 personas en los años 2004, 2009 y 2014, respectivamente; aumentando del primer al segundo año considerablemente, en un 14,2%; y disminuyendo en un 1,3% en 2014 con respecto al 2009. (Datos del Ministerio de Economía y Competitividad)

Los componentes de la población activa, que como muestra la fórmula anterior, son la población ocupada y la población parada, se definen según especifica el Servicio Público de Empleo Estatal³ como:

- La *población ocupada* (PO) es la población formada por todas aquellas personas de 16 o más años que durante la semana de referencia han tenido un trabajo por cuenta ajena o ejercido una actividad por cuenta propia. (Pérez Infante, J.I. (2006); pp. 48,63-64).

El número medio de personas ocupadas en España en los años 2004, 2009 y 2014 (en miles de personas) es de 18.142, 19.107 y 17.344 respectivamente. En 2009 incrementa con respecto al 2004 en un 5,3%, pero sin embargo, en 2014 disminuye en un 9,2% en relación al año anterior. (Ministerio de Economía y Competitividad)

- La población parada o desempleada⁴ (PP) es aquella formada por todas las personas de 16 o más años que no tengan un empleo, pero que estén en búsqueda activa de trabajo y en condiciones de comenzar a trabajar en un plazo de dos semanas a partir del domingo de la semana de referencia. Este colectivo puede encontrarse en esta situación debido a que aún no han tenido un trabajo y están buscando el primero, o a que han perdido su trabajo anterior.

También se consideran paradas las personas que durante la semana de referencia han estado sin trabajo, disponibles para trabajar y que no buscan empleo porque ya han encontrado uno al que se incorporarán dentro de los tres meses posteriores a la semana de referencia. (Pérez Infante, J.I. (2006); pp. 48, 64-65).

³ Glosario de la sede electrónica del SEPE

⁴ Cosculluela Martínez, Carolina, and Paz Cobo, Sonia de. (2013), *La situación actual del mercado laboral*; pp.52-55

La población parada aumenta a medida que pasan los años considerados. En el 2004 anota una cifra media de 2.234, incrementándose un 86% en el 2009, con 4.154 personas paradas (en miles). En el 2014 también aumenta (35,1%), situando el número medio de parados en 5.610. (Datos del Ministerio de Economía y Competitividad)

En la Revista Seguridad Social Activa, según Ignacio Pérez Infante, hay un aspecto muy relevante en cuanto a la población parada, y es la significativa diferencia existente entre el paro registrado y el paro de la EPA, tanto desde el punto de vista metodológico como conceptual.

En primer lugar, considerando la metodología utilizada, la EPA es una encuesta que se realiza a las personas en edad de trabajar residentes en hogares familiares, elaborada trimestralmente por el Instituto Nacional de Estadística (INE); mientras que el paro registrado es una estadística administrativa que elabora el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) con base en los registros de las Oficinas Públicas de Empleo.

En segundo lugar, desde el punto de vista conceptual y de los colectivos considerados, la población parada incluida en la EPA comprende a las personas entre 16 y 74 años que cumplen simultáneamente los requisitos de no tener empleo por cuenta propia o ajena en la semana anterior a la de la encuesta, buscar empleo en las cuatro semanas anteriores a la entrevista y estar disponible para trabajar en el plazo de las dos semanas siguientes. Mientras que el paro registrado al conjunto de personas desocupadas que permanecen inscritas en las oficinas públicas de empleo en demanda de trabajo el último día del mes y que no pertenezcan a colectivos excluidos expresamente por una Orden Ministerial de 11 de marzo de 1985 (demandantes que solicitan expresamente un empleo de determinadas características, los que no tienen disponibilidad inmediata para trabajar o beneficiarios de prestaciones por desempleo, entre otros).

Como consecuencia de estas diferencias, se consideran cuatro razones por las que las dos cifras son diferentes:

- No todos los parados, considerados por la EPA, buscan empleo a través de las oficinas de empleo y, por lo tanto, no están inscritos en las mismas. Esto se debe a que la inscripción no es obligatoria; excepto cuando el desempleado tiene derecho a percibir alguna prestación por desempleo o beneficiarse de las medidas de políticas activas de empleo.

- Como he comentado anteriormente, hay ciertos colectivos que se excluyen por la Orden Ministerial de 11 de marzo de 1985; pero si cumplen los requisitos de la EPA para considerarlos como parados, ésta los computará como desempleados.
- No todas las personas desempleadas inscritas como demandantes de empleo en una oficina pública se clasifican como paradas en la EPA. Esto puede ocurrir como consecuencia del cambio de definición del paro de la EPA en 2002; al exigir que hayan tenido algún contacto con la oficina, con la finalidad de encontrar trabajo, a todas las personas que declaren en la entrevista que el único método de búsqueda es la inscripción en una oficina pública de empleo. Si la inscripción se ha hecho hace más de un mes, deberá haber tenido contacto con la oficina en las últimas cuatro semanas con la finalidad de encontrar trabajo.
- No todas las personas que están registradas en las oficinas públicas como demandantes de empleo y que están incluidas en las cifras de paro registrado se computan necesariamente como paradas de la EPA, ya que pueden no cumplir los requisitos para esta clasificación. Esto puede ocurrir cuando la inscripción en la oficina sea por un motivo diferente a la búsqueda de empleo (como para obtener algún beneficio para el que sea obligatoria la inscripción o prejubilados que ni buscan empleo ni están disponibles para trabajar pero están inscritos por ser perceptores de una prestación de desempleo) o que la persona registrada no esté disponible para trabajar en el plazo de quince días.

Las dos primeras explicarían un nivel superior del paro de la EPA, mientras que las dos últimas muestran un nivel superior del paro registrado.

Los datos indican que desde 1977 hasta 2004 la cifra de paro de la EPA superaba a la del paro registrado, una situación que se modificó desde 2005 y que se explica por los cambios metodológicos y de medición de las dos estadísticas en 2002 y 2005. Pero desde el segundo trimestre de 2008 se vuelve a la situación anterior a 2005, de nuevo con unas cifras de EPA superiores a las del paro registrado.

El otro componente de la PET, como ya he comentado es la **población inactiva**⁵ (PI), que hace referencia a todas aquellas personas con 16 o más años que no están clasificadas como ocupadas ni paradas; y que no dispongan de trabajo, estén o no disponibles para trabajar.

⁵ Pérez Infante, J.I.; pp. 47 y SEPE

La población inactiva comprende las siguientes categorías:

- *Estudiantes*: personas que, sin ejercer ninguna actividad económica, cursan algún estudio en una institución académica.
- *Jubilados*: personas que por edad u otras causas han abandonado la actividad económica que estaban realizando, percibiendo una pensión.
- *Personas que se ocupan de su hogar*: personas que, sin ejercer ninguna actividad económica, se dedican a cuidar sus propios hogares; por ejemplo, amas de casa.
- *Incapacitados* para trabajar.
- *Otra situación*: personas que, sin ejercer ninguna actividad económica, reciben ayuda pública o privada y que no estén incluidas en ninguna de las categorías anteriores; por ejemplo los rentistas.

La población inactiva media permanece casi inalterable en los años considerados, siendo la mayor cifra la del año 2014 (15.560), seguida de la del 2004 (15.553) y en último lugar la del 2009 (15.391). Todos los datos en miles. (Ministerio de Economía y Competitividad)

La población en edad de trabajar, es la suma de la población activa y la población inactiva, como se muestra en el gráfico 2.

$$PET = PA + PI$$

Por lo tanto, en España la población en edad de trabajar anota una cifra media (en miles) de 35.929 personas en el año 2004, incrementándose en el siguiente año a 38.651 (un 7,6%). En el último año disminuye ligeramente en un 0,4%, situando dicha población en 38.515. (Ministerio de Economía y Competitividad)

2.3 TASA DE ACTIVIDAD Y TASA DE INACTIVIDAD ⁶

La **tasa de actividad** (TA) es el porcentaje de población en edad de trabajar que es población activa; indicándonos la propensión que tiene la población a participar en el mercado de trabajo.

$$TA = \frac{PA}{PET} * 100$$

A efectos de comparaciones, sobre todo internacionales, se suele relacionar la población activa con la población de 16 a 64 años (aunque normalmente, los organismos internacionales, la consideran de los 15 a los 64, porque en muchos países la edad legal de

⁶ Pérez Infante, J.I.; pp. 48, 50-51

trabajar comienza a los 15 años), ya que los mayores de 64 tienen una participación escasa en el mercado laboral.

La **tasa de inactividad** (TI) es lo contrario a la tasa de actividad, es decir, el porcentaje de población en edad de trabajar que es población inactiva.

$$TA = \frac{PI}{PET} * 100$$

Como la PET está formada por la población activa y la inactiva, se tiene que cumplir la siguiente fórmula:

$$TA + TI = 100$$

En los años supuestos, España presenta unas tasas de actividad superiores a las tasas de inactividad. En lo que se refiere a tasa de actividad, la cifra inferior se concentra en el año 2004 (56,71%), mientras que la superior está en el 2009 (60,18%), teniendo un incremento del 6,1%. En cambio, la tasa de inactividad del año 2004 es la más grande (43,29%) y la del 2009 la más pequeña (39,82%). El año 2014 presenta una tasa de actividad e inactividad del 59,6% y 40,4%, respectivamente. (Ministerio de Economía y Competitividad)

2.4 TASA DE PARO Y TASA DE OCUPACIÓN ⁶

La **tasa de paro** (TP) es el porcentaje de la población desempleada en relación con la población activa.

$$TP = \frac{PP}{PA} * 100$$

Lo opuesto a la tasa de paro es la **tasa de ocupación** (TO), siendo ésta el porcentaje de población ocupada en relación con la población activa.

$$TO = \frac{PO}{PA} * 100$$

Es habitual relacionar la población ocupada con la población en edad de trabajar, y en el caso de comparaciones internacionales, con la población entre 16 y 64 años, como en el caso de la población activa.

Dado que la población activa está formada por la población ocupada y la población parada, se tiene que cumplir la siguiente igualdad:

$$TP + TO = 100$$

⁶ Pérez Infante, J.I.; pp. 48, 50-51

En los años considerados, España ostenta unas tasas de paro muy inferiores a las tasas de ocupación. En cuanto a las tasas de paro, se obtienen unas cifras cada vez mayores, siendo la tasa del año 2004 de 10,97%, la del 2009 de 17,86% y la del 2014 de 24,44%. Los incrementos sufridos, con respecto al año anterior, son de un 62,8% en el segundo año y un 36,9% en el último. Las tasas de ocupación, por el contrario, van disminuyendo (89,03%, 82,14% y 75,56%), aunque en menor medida. (Ministerio de Economía y Competitividad)

2.5 SALARIO Y COSTE LABORAL

Atendiendo al SEPE, podemos definir el **salario** como el conjunto de percepciones económicas de los trabajadores en dinero o especie, recibidas por la prestación de servicios laborales por cuenta ajena.

El **coste laboral** lo define como el coste total en que incurre el empleador por la utilización del factor trabajo. Incluye varias partidas: los sueldos y salarios brutos donde se agregan sueldos y salarios en efectivo (salario base, complementos salariales, pagos por horas extras, pagas extraordinarias, pagos por incentivos y pagos compensatorios), pagos en especie y pagos a planes de ahorro.

A continuación se estudian estos dos conceptos con mayor profundidad, tanto teóricamente como de un modo más práctico, mostrando los datos más importantes de ambos.

3. PRINCIPALES ASPECTOS SOBRE LOS SALARIOS

3.1 IMPORTANTES CONCEPTOS RELACIONADOS CON LOS SALARIOS

Los salarios son todos aquellos pagos que el empresario entrega a los individuos como contraprestación al tiempo y esfuerzo que han dedicado a la producción de bienes y servicios. Incluye tanto los ingresos por hora, día o semana de los trabajadores manuales como los ingresos por semana o mes de los profesionales; además de otros aspectos como las pagas extras, la nocturnidad, el índice de peligrosidad, las horas extraordinarias... (Castro Velázquez, A., (2009), *Salario*. Argentina, El Cid Editor; pp.4-10).

Hay que diferenciar dos conceptos: salario y sueldo⁷. El primero se paga por hora o día, aunque se liquide semanalmente; y el segundo se paga por mes o quincena. Pero la verdadera diferencia hace referencia a que el primer término se utiliza para trabajos

⁷ Díaz Nieto, Elia Socorro, Saavedra Uribe, Laura Patricia, and Valencia Pérez, Héctor Fernando, (2010), *Sueldos y salarios. Guía práctica y metodología*, México: Plaza y Valdés, S.A. de C.V; p. 55 y página web de monografías

manuales o de taller mientras que el segundo es para trabajos intelectuales, administrativos, de supervisión o de oficina.

También es importante distinguir entre salario bruto y salario neto. El primero hace referencia a todas las percepciones económicas que el trabajador recibe antes de que se le apliquen las correspondientes retenciones y cotizaciones que deben aparecer en toda nómina, como son las retenciones de IRPF y la cuota de Seguridad Social. Por otro lado, el salario neto, es el dinero que el trabajador recibirá en efectivo o en su cuenta, una vez deducidas las retenciones y cotizaciones. Por tanto, el salario bruto siempre será mayor que el salario neto. (Página web Opcionis)

A continuación se hace una brevemente descripción de las retenciones y cotizaciones⁷ citadas en el párrafo anterior.

Las retenciones de IRPF son cantidades de dinero que los empresarios deben de retener e ingresar en Hacienda Pública a cuenta de la declaración anual del Impuesto sobre las Rentas de las Personas Físicas. Éstas dependen del salario bruto que se perciba y de la situación personal de cada empleado (soltero, casado, con hijos...). En la página de la Agencia Tributaria hay una sección específica que informa de las retenciones que deben practicarse a cada empleado y de un programa de ayuda para calcularlas. En cualquier caso, cuanto mayor sea el salario mayor será el porcentaje.

En cuanto a las cuotas a la Seguridad Social, podemos decir que dependen de la situación contractual del trabajador y del tipo de trabajo. Estas aportaciones la realizan tanto la empresa (un 30%-40% del salario del trabajador aproximadamente) como el trabajador (aprox. entre el 6% y el 7% del salario). El porcentaje que debe pagar cada uno se establece en los Presupuestos Generales del Estado vigentes para cada ejercicio. Estas cantidades están destinadas a pagar: contingencias comunes, que cubre a los trabajadores en caso de accidente, maternidad o enfermedades comunes; contingencias profesionales, que cubre los de enfermedades profesionales; desempleo y Fondo de Garantía salarial.

3.2 ESTRUCTURA DE LOS SALARIOS

La estructura del salario⁸ se determina en la negociación colectiva o bien en el contrato individual con el trabajador. El salario está compuesto por las siguientes partidas:

⁷ Díaz Nieto et al., (2010); p. 55 y página web de monografías

⁸ Página web Cuestiones Laborales

- El salario base, que es la parte de la retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo u obra. Su cuantía se establece en los convenios colectivos, para cada una de las categorías.
- Los complementos salariales son cantidades adicionales al salario base, que pueden estar regulados en la leyes o convenios colectivos y se fijan atendiendo a varios criterios. Se puede distinguir entre:
 - *Complementos personales*: dependen de las circunstancias del trabajador, como la antigüedad, titulación, idiomas y otros conocimientos especiales.
 - *Complementos de puesto de trabajo*: pueden hacer referencia a determinadas características del puesto que ocupa el trabajador, como son la toxicidad, peligrosidad, trabajo a turnos, nocturnidad... o atendiendo a la calidad o cantidad de trabajo realizado, como los pluses de actividad, asistencia, puntualidad...
 - *Horas extraordinarias*: serán abonadas en la cuantía que se fije, siempre siendo igual o superior al valor de la hora ordinaria. Pueden ser compensadas por el tiempo equivalente de descanso retribuido.
- Las gratificaciones extraordinarias que son percepciones de carácter periódico, cuya periodicidad supera el mes, tales como pagas extraordinarias o participación en beneficios según el resultado de la empresa.
- El salario en especie, que está compuesto por todos aquellos bienes propiedad de la empresa, o facilitados por ésta, destinados al uso particular del trabajador; ya sea de forma gratuita o pagando un precio inferior al del mercado.

3.3 FACTORES DETERMINANTES DE LOS SALARIOS

Según Alejandro (2009, p.5), los salarios están condicionados por unos factores, que a su vez, dependen del país y la época. Esos factores determinantes son:

- El *coste de la vida*: en cualquier sociedad, el salario tiene que cubrir las necesidades de los trabajadores y sus familias, por lo que, por ejemplo, si el coste es mayor en un determinado país, el salario deberá ser también mayor.
- Los *niveles de vida*: éstos determinan el salario de subsistencia y permiten establecer los niveles de los salarios mínimos.
- La *oferta de trabajo*: cuando hay una oferta de trabajo abundante, los trabajadores competirán entre sí para conseguir los puestos de trabajo disponibles, por lo que los

salarios tienden a disminuir; mientras que si la oferta de trabajo es baja, los empresarios compiten por conseguir a un cualificado empleado, por lo que los salarios aumentan.

- La *productividad*: los salarios tienden a aumentar con una mayor productividad, la cual depende de la tecnología disponible, la formación de los trabajadores...
- El *poder de negociación*: la organización de la mano de obra gracias a los sindicatos y a las asociaciones políticas aumenta su poder negociador, por lo que favorece un reparto de la riqueza nacional más igualitario.

3.4 CLASIFICACIÓN DE SALARIOS

Podemos clasificar los salarios⁹ atendiendo a varios criterios: el medio utilizado para pagar, la forma en que se paga, la capacidad adquisitiva y satisfactoria, los límites a los que están sujetos y las personas que los originan, como se muestra a continuación.

- Medio empleado para el pago:
 - *Salarios en metálico*: son los pagados a los trabajadores en moneda de curso legal, en nuestro caso en euros; lo que permite a éste pagar en efectivo.
 - *Salarios en especie*: se pagan con bienes diferentes al dinero. Como puede ser: comida, vehículos, viviendas...
 - *Pago mixto*: aquellos que se pagan tanto en metálico como en especie.
- Forma de pago:
 - *Por unidad de tiempo*: se paga en función del número de horas que el trabajador esté ofreciendo sus servicios al empresario. Por ejemplo: por días, meses...
 - *Por unidad de obra*: se paga de acuerdo a la cantidad de trabajo que el trabajador ha llevado a cabo, es decir, según el número de unidades producidas; independientemente del tiempo empleado para ello.
- Capacidad adquisitiva:
 - *Nominal*: todas las percepciones que recibe un trabajador a cambio de ofrecer su trabajo a una empresa, independientemente del poder adquisitivo que tenga éste.
 - *Real*: cantidad de bienes y servicios que un asalariado puede adquirir según el salario total percibido. Hace referencia al poder adquisitivo y relaciona el salario nominal con los precios de los productos que el trabajador consume.
- Capacidad satisfactoria:
 - *Individual*: es aquel que satisface las necesidades del trabajador.
 - *Familiar*: aquel que requiere la sustentación de la familia del trabajador.

⁹ Página web de monografías y tiposde
Díaz Nieto et al. (2010); pp. 59-61

- Límites:
 - *Mínimo:* es la cantidad mínima de dinero que un trabajador tiene que recibir por prestar sus servicios, la cual deberá ser suficiente para satisfacer sus necesidades.
 - *Legal:* es aquel que establece la ley.
 - *General:* aquel que se paga obligatoriamente a toda clase de trabajos.
 - *Profesional:* el que se debe pagar a los trabajadores de categorías profesionales especiales, es decir, se fija por ramas de actividad económica; y por su calificación, exige una mayor remuneración para los trabajadores.
 - *Contractual:* aquel que la empresa acuerda con el trabajador en su contrato de trabajo.
 - *Máximo:* es el salario más alto que un trabajador puede conseguir en la organización en la que trabaja, para permitir que ésta costee su producción.
- Quién lo produce:
 - *Individual:* es el salario que obtiene el sustentador de la familia.
 - *Colectivo:* es aquel que se produce entre varios miembros de la familia que pueden colaborar a sostenerla.
 - *De equipo:* es el que se paga en bloque a un grupo de trabajo, quedando a criterio de este equipo la distribución de los salarios entre sí.

3.5 ADMINISTRACIÓN DE SUELDOS Y SALARIOS

La administración de sueldos y salarios¹⁰ es el conjunto de procedimientos que trata de lograr una estructura de salarios equitativa y justa para la organización, es decir, una remuneración adecuada a la importancia del puesto de trabajo, de las necesidades y de la eficiencia del trabajador, y de las posibilidades de la empresa.

La administración de sueldos y salarios tiene como objetivos:

- ❖ Mantener un equilibrio interno de los salarios en puestos similares dentro de la empresa. Dicho equilibrio se alcanza mediante la valuación de puestos. Para ello, se remunera a cada empleado según el puesto que ocupa, se recompensa su desempeño y dedicación, los trabajadores tienen que aceptar la política de remuneración de la empresa y, tiene que haber equilibrio entre los intereses financieros de la empresa y las relaciones que tienen con los empleados.
- ❖ Tener un equilibrio externo con los salarios de puestos similares de otras empresas que estén en el mismo mercado de trabajo. Se alcanza mediante información externa obtenida de la encuesta regional de salarios.

¹⁰ Díaz Nieto et al. (2010); pp.55-57

4. ANÁLISIS TEÓRICO-PRÁCTICO DE LOS PRINCIPALES INDICADORES SALARIALES

Según Ignacio Pérez Infante, existen diferentes indicadores y fuentes de información para analizar la evolución salarial y costes laborales. En España existen tres estadísticas para el estudio de éstos, que a continuación se explicarán: la de Convenios Colectivos, las Encuestas de Costes Laborales y la Contabilidad Nacional de España.

Los indicadores salariales suelen medirse en porcentajes de incremento sobre los salarios del mismo periodo del año anterior, para hacer posible la comparación directa con el IPC. Además en España, es necesario diferenciar las pagas ordinarias de las extraordinarias a efectos de comparaciones internacionales, ya que éstas últimas no existen en algunos países. (Requeijo, J. et al.; 2007; p.51)

4.1 SALARIOS PACTADOS EN CONVENIOS

La inmensa mayoría de los trabajadores tienen sus salarios y condiciones laborales sujetos a convenios colectivos, teniendo un gran poder negociador las organizaciones sindicales. La negociación y revisión de convenios suele tener aparejada una revisión salarial contemplada en alguna de sus cláusulas, por lo que es importante conocer la evolución y tendencia de éstos.

La estadística de Convenios Colectivos de Trabajo es elaborada mensual y anualmente por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, y tiene carácter administrativo. Proporciona información referida al crecimiento de las tarifas salariales, tanto el inicialmente pactado como el finalmente acordado. Según la OIT, la tarifa salarial corresponde a la retribución básica del trabajador (salario base, pagas extraordinarias y complementos para todos los trabajadores afectados por dicho convenio) excluyendo de ésta, la remuneración por horas extraordinarias, los complementos por características personales o del puesto de trabajo y las aportaciones empresariales a la Seguridad Social. Los datos se refieren al mes en el que se registra el convenio, pero si éste se registra posteriormente al año de inicio, en la estadística anual queda registrado en Diciembre. La estadística anual recoge los datos definitivos de dos años antes de la fecha de publicación y los datos de avance del año anterior a ésta. (Pérez Infante, J.I.; 2006; pp. 210-211)

A continuación se muestran todas las características de la estadística de estos convenios, según tiene publicado el INE.

Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo

- *Servicio responsable:* Ministerio de Empleo y Seguridad Social - Subsecretaría de Empleo y Seguridad Social
- *Unidad ejecutora:* Secretaría General Técnica - S.G. de Estadística
- *Participación de otros organismos:* Consejerías/Departamentos con competencia en la materia de todas las comunidades autónomas
- *Clase de operación:* Estadísticas propiamente dichas, con resultados agregados en tablas
- *Sector o tema:* Mercado laboral y salarios
- *Subsector o subtema:* Relaciones laborales y otros aspectos del trabajo
- *Nivel de desagregación:* Provincial
- *Metodología de la recogida de datos:* Obtención mediante formulario estadístico individual con base en un acto administrativo
- *Forma de recogida de datos:* Transcripción de documento administrativo, cualquiera que sea la forma de cumplimentar éste
- *Objetivo general:* Obtención y difusión de resultados relacionados con los convenios colectivos
- *Variables de estudio:* Convenios vigentes, trabajadores y empresas afectadas, aumento salarial pactado y revisado, jornada laboral pactada, convenios y trabajadores afectados por cláusulas especiales (horas extraordinarias, complementos de prestaciones sociales, formación, salariales, jubilación, etc.)
- *Variables de clasificación:* Ámbito del convenio, fecha de efectos económicos, afiliación de los representantes, tramos de aumento salarial, tramos de jornada pactada, actividad económica
- *Tipo de difusión:* "Estadística de convenios colectivos", "Principales series", "Boletín de estadísticas laborales", "Anuario de estadísticas", a petición de usuario
- *Periodicidad de la difusión:* Anual, mensual
- *Periodicidad de la recogida de datos:* Continua
- *Tipo de operación:* Coyuntural
- *Unidades:* Convenios colectivos de trabajo
- *Fuente administrativa:* Hoja estadística del convenio colectivo de empresa o de sector
- *Figura en el Plan Estadístico Nacional 2013-2016 como:* 6407 Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo

- Ha sido dictaminada por el Consejo Superior de Estadística en la reunión de la Comisión Permanente del CSE de 5-7-1994
- No es una estadística europea según el Reglamento (CE) nº 223/2009

La tabla 1 recoge los datos obtenidos por esta estadística para los años elegidos, 2004, 2009 y 2014.

Tabla 1

Convenios de Negociación Colectiva con efectos económicos conocidos y registrados por sectores de actividad

Año de efectos económicos	TOTAL CONVENIOS CON EFECTOS ECONÓMICOS CONOCIDOS Y REGISTRADOS					
	Convenios	Empresas (miles)	Trabajadores (miles)	Variación Salarial		Jornada Media (h/año)
Sectores				Pactada (en %)	Revisada (en %) (2)	
2004	5.474	1.282,4	10.193,5	3,01	3,60	1.752,5
Agrario	111	132,6	838,7		4,00	
Industria	1.985	202,7	2.664,7		3,59	
Construcción	75	118,6	1.211,3		4,44	
Servicios	3.303	828,6	5.478,8		3,35	
2009	5.689	1.520,5	11.557,8	2,25	2,24	1.751,0
Agrario	89	179,9	736,2		1,92	
Industria	1.968	230,0	2.827,6		2,15	
Construcción	123	127,6	1.347,0		3,49	
Servicios	3.509	983,0	6.647,0		2,06	
2014 (*)	2.709	941,3	6.033,3	0,59	0,59	1.755,0
2014 (3)						
Registrados hasta:						
Dic.	1.728	723,7	4.756,0	0,57		1.757,7
Agrario	24	84,8	392,8	0,68		
Industria	672	96,3	1.420,5	0,58		
Construcción	25	2,2	15,8	0,63		
Servicios	1.007	540,4	2.926,9	0,54		

Recoge información sólo de las variaciones salariales que pueden cuantificarse en los convenios con efectos económicos conocidos y registrados, que son un subconjunto del total de convenios aplicables o que pueden considerarse vigentes.

(2) Las variaciones salariales revisadas tienen incorporadas las revisiones por "cláusula de garantía salarial" cuando éstas tienen carácter retroactivo y se expresan en el texto de los convenios y en las

"hojas estadísticas", bien en función del comportamiento del Índice de Precios al Consumo (IPC) interanual, o de otras circunstancias en la medida en que las mismas sean cuantificables.

(3) Los datos se acumulan mes a mes dentro de cada año de efectos económicos.

(*) Datos provisionales.

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del MESS

La tabla anterior hace referencia a los convenios registrados en dichos años a efectos económicos, es decir a los convenios que tienen una variación salarial conocida para el año de referencia y que a su vez ésta ha sido registrada a través de REGCON (Registro de convenios y acuerdos colectivos).

La información proporcionada se recopila durante el año de referencia de los datos y, en principio, a lo largo de los 18 meses posteriores a su fin (hasta que se considere que quede garantizado que se dispone de toda la información), por lo que los datos del 2014 son provisionales y no comparables con los otros años.

Según la Estadística de Convenios Colectivos, en el año **2004** se registraron 5.474, de los cuales, el 74,8% (4.093) eran convenios de empresa, y el 25,2% (1.381) de ámbito superior a la empresa; afectando éstos a 1.282.400 empresas y a 10.193.500 trabajadores. La variación salarial media pactada se situó en el 3,01%, aumentando en casi 6 décimas una vez revisada; siendo ésta en los convenios de empresa inferior (3,14%) a la de otros ámbitos (3,65%). En relación a la jornada media pactada, ésta se situó en 1.753 horas al año por trabajador, siendo más elevada la que se efectúan en los convenios de ámbito superior a la empresa (1.758) que en los de empresa (1.699).

Realizando un análisis sectorial, el sector servicios es el que más convenios registra (60,3%), seguido de industria (36,3%) y en último lugar, el sector agrario (2%) y construcción (1,4%). En cuanto a la variación salarial, el orden es completamente opuesto. Construcción lideró el aumento salarial pactado con un 4,44%, seguido del sector agrario con un 4%, industria con un 3,59% y en último lugar, servicios, que anotó un 3,35%.

En el año **2009**, se registraron 5.689 convenios, casi un 4% más que en el año analizado anteriormente, perteneciendo el 76% a convenios de empresa y el resto a los de un ámbito superior. Por rama de actividad, al igual que en el año anterior, servicios es el sector en el que más convenios se anotaron (61,7%), seguido de industria con un 34,6%. En cambio, el orden se altera con respecto a construcción (2,2%) y el sector agrario (1,6%).

En este año, afectaron a 1.520.517 empresas y a 11.557.823 trabajadores y la jornada media pactada se fijó en 1.751 horas al año por trabajador, siendo ésta a su vez, inferior en los convenios de empresa, en casi 60 horas anuales, respecto de los de ámbito superior.

La variación salarial revisada se situó en el 2,24%, una centésima inferior a la previamente pactada. Y como en el año anterior, la tarifa pactada en los convenios de empresa (2,17%) fue inferior a la de los firmados en otro ámbito (2,25%). A su vez, en las ramas de actividad, construcción anotó el aumento salarial pactado en un 3.49%. Industria, servicios y sector agrario registraron unos aumentos del 2,15%, 2,06% y 1,92%, respectivamente.

El último año a analizar es el año **2014**. Para el cual, es necesario decir que los datos son provisionales, como comenté al principio, al no haber transcurrido 18 meses desde el final de dicho año. La diferencia entre los primeros datos de 2014 (2.709 convenios) con los últimos (1.728), es la fecha de registro; siendo en el primer caso hasta abril de 2015 y en el segundo hasta Diciembre de 2014. La segunda opción es la elegida, por la razón de poder así disponer de los datos correspondientes a los distintos sectores de actividad.

En este año, se registraron 1.728 convenios, de los cuales, el 72,6% (1.255) eran convenios de empresa, y el 27,4% (473) de ámbito superior a la empresa; afectando a 723.724 empresas y a 4.755.972 trabajadores. La variación salarial media pactada se situó en el 0,57%; siendo ésta en los convenios de empresa inferior (0,45%) a la de otros ámbitos (0,58%), al igual que en los años anteriores. En relación a la jornada media pactada, ésta se situó en 1.758 horas al año por trabajador, teniendo en los convenios de ámbito superior a la empresa 56 horas anuales más (1.762) que en los de empresa (1.706). En este año se registraron un total de 2.073 inaplicaciones que afectaron a 1.831 empresas y 66.203 trabajadores, de los cuales casi el 75% se concentra en el sector servicios.

Según el MESS, la inaplicación de convenios colectivos hace referencia a: *“la inaplicación por parte de las empresas de alguna/algunas condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable, sea éste de sector o de empresa, que afecten a las materias recogidas en el artículo 14 de la Ley 3/2012, de 6 de julio ¹³ de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción”*.

Sectorialmente, servicios es el que más convenios registra (58,3%), seguido de industria (38,9%). Construcción y el sector agrario, apuntaron un 1,4%. En cuanto al aumento

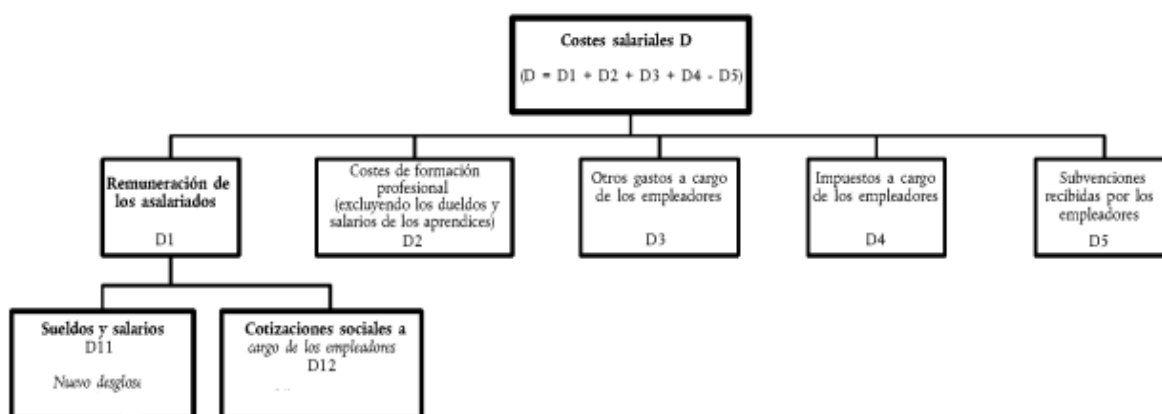
salarial, el sector agrario fue el líder con un 0,68%, seguido de construcción con un 0,63%, industria con un 0,58% y en último lugar, servicios, que anotó un 0,54%.

4.2 COSTE LABORAL

Como he comentado anteriormente, el coste laboral es el coste total en el que incurre el empleador por la utilización del factor trabajo e incluye: sueldos y salarios, cargas sociales en términos de cotizaciones a la seguridad social, fondos de pensiones, seguros, etc... además de otros costes laborales en formación, ayudas y otros servicios asistenciales. Comprende un amplio conjunto de partidas, las cuales son recogidas por una encuesta en dos bloques principales: Coste Salarial y Otros Costes.

En el gráfico 3 se recoge la composición del coste laboral según el Reglamento (CE) 1737/2005 de la Comisión Europea, actualmente en vigor.

Gráfico 3
Coste laboral y sus principales componentes



Fuente: Reglamento (CE) 1737/2005 de la Comisión Europea de 21 de octubre de 2005

Dicho coste ha de ser medido en términos netos para el empleador, es decir, deduciendo las diversas subvenciones recibidas.

La evidencia empírica además nos dice que en aquellos periodos en que los costes laborales han aumentado más, medidos por el incremento establecido en las cláusulas de revisión salarial de los convenios colectivos o por los costes laborales totales, el Índice de Precios al Consumo también ha tenido tasas de variaciones mayores.

Por otro lado, cuando el coste laboral aumenta de manera más rápida que la productividad, nos encontramos con una pérdida de competitividad, ya que la renta de los trabajadores no se incrementa en la misma medida que la producción por trabajador. Esto se

traslada a los precios finales de la empresa, con lo que desciende su competitividad y aumentan los costes laborales unitarios (CLU).

(Garrido Yserte, R., et al., 2003, pp. 278-280, 319)

Para obtener dichos costes se utiliza una encuesta, denominada encuesta de coste laboral, pudiendo ser ésta tanto trimestral como anual.

➤ La **Encuesta trimestral de coste laboral** (ETCL) es una operación estadística continua de periodicidad trimestral, elaborada por el INE y que sustituyó en el año 2001 a la Encuesta de Salarios. Su objetivo fundamental es conocer la evolución del coste laboral medio por trabajador y mes, por hora efectiva de trabajo y del tiempo trabajado y no trabajado. Desde el tercer trimestre de 2013, también obtiene información sobre vacantes u ofertas de empleo. Proporciona información sobre costes laborales, costes salariales y otros costes de empresas con, al menos, un trabajador asalariado, pertenecientes a todos los sectores de actividad, excepto el agrario y excluyendo de servicios los empleados del hogar y los trabajadores de las Administraciones Públicas y Organismos Internacionales, aunque incluye trabajadores del sector público, como los dedicados a sanidad y educación. Abarca todo el ámbito nacional y desagrega por comunidades autónomas (Ceuta y Melilla las incluye en Andalucía). Aunque los datos son trimestrales, se refieren a la media mensual del trimestre. (Pérez Infante, J.I.; 2006; pp. 211-215)

Además, según el INE, la ETCL es la fuente de información fundamental para la elaboración del Índice de coste laboral armonizado (ICLA), que forma parte de los *euroindicadores* que la Oficina de Estadística de la Unión Europea (EUROSTAT) exige a los países de la eurozona con el objeto de medir la convergencia de los costes laborales en los estados miembros.

A continuación se detallan las características de esta estadística de manera más técnica, como tiene publicado el Instituto Nacional de Estadística.

Encuesta Trimestral de Coste Laboral (ETCL)

- *Servicio responsable:* Instituto Nacional de Estadística
- *Unidad ejecutora:* D.G. de Coordinación Estadística y de Estadísticas Laborales y de Precios
- *Participación de otros organismos:* Tesorería General de la Seguridad Social (MESS).

- *Clase de operación:* Estadísticas propiamente dichas, con resultados agregados en tablas
- *Sector o tema:* Mercado laboral y salarios
- *Subsector o subtema:* Ingresos y costes salariales
- *Ámbito geográfico:* todo el territorio nacional
- *Nivel de desagregación:* Autonómico
- *Tamaño muestral:* 28.500 establecimientos, repartidos en tres submuestras mensuales de 9.500 establecimientos
- *Tipo de muestreo:* aleatorio estratificado con afijación óptima. Encuesta exhaustiva para establecimientos con más de 500 trabajadores
- *Metodología de la recogida de datos:* Obtención de datos estadísticos mediante enumeración por muestreo (cuestionario cumplimentado directamente por el establecimiento)
- *Forma de recogida de datos:* Formas mixtas
- *Objetivo general:* Estudiar la evolución a corto plazo del coste laboral y sus componentes más importantes, prestando una especial atención a los salarios
- *Variables de estudio:* Sueldos y salarios, cotizaciones sociales, horas trabajadas
- *Variables de clasificación:* Sectores y ramas de actividad, tamaños de las unidades y tipo de jornada
- *Tipo de difusión:* Internet
- *Periodicidad de la difusión:* Trimestral
- *Periodicidad de la recogida de datos:* Trimestral
- *Tipo de operación:* Coyuntural
- *Unidades:* Cuentas de cotización a la Seguridad Social
- *Fuente administrativa:* No aplicable
- *Figura en el Plan Estadístico Nacional 2013-2016:* 6418 Encuesta Trimestral de Coste Laboral (ETCL)
- *Ha sido dictaminada por el Consejo Superior de Estadística en la reunión de la Comisión Permanente del CSE de 4-12-2012*
- *Legislación estadística de la Unión Europea*
- *Es una estadística europea según el Reglamento (CE) nº 223/2009 del Parlamento Europeo y del Consejo*

➤ La **encuesta anual de coste laboral** (EACL) es una operación estadística de periodicidad anual que completa los resultados obtenidos en la encuesta trimestral de coste laboral (ETCL) ofreciendo así una perspectiva anual de los mismos. Por lo tanto, la periodicidad de la difusión y de la recogida de datos es anual, lo cual hace que sea un tipo de operación estructural. Tiene como objetivo fundamental conocer los niveles anuales del coste laboral medio por trabajador, detallando sus principales componentes y clasificándolos por comunidades autónomas, actividad económica según la clasificación CNAE-09 y tamaños de las unidades.

Como he comentado anteriormente, el coste laboral total está formado por dos componentes: el coste salarial y otros costes; los cuales serán definidos y analizados en las siguientes secciones. Este apartado, está centrado en el coste total, aun así, en este momento, cabe indicar la importancia que asume cada uno de sus componentes.

En la tabla 2, se puede observar qué porcentaje representa cada componente con respecto al total (coste laboral total). Como se aprecia, la mayoría del coste laboral está compuesto por el coste salarial, con un 74% de media, mientras que otros costes representan una mínima parte (26%).

Tabla 2
Proporción de los Componentes del Coste Laboral total

	2004				2009				2014			
	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4
Coste Salarial	73,4	74,2	73,4	75,3	72,5	74,3	73,1	75,2	73,0	74,8	73,5	75,5
Otros Costes	26,6	25,8	26,6	24,7	27,5	25,7	26,9	24,8	27,0	25,2	26,5	24,5

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE

El coste laboral total ha ido aumentando en tasas interanuales en todos los años, como se puede observar en la tabla 3. Por ejemplo, en el primer trimestre de dichos años, pasa de 2.017€ en 2004 a 2.440€ en 2009, suponiendo un aumento del 21% y a 2.474 € en 2014, con una crecida del 22,7%; ambas cifras muy considerables. Menos importancia ha tenido la variación entre 2009 y 2014, con un 1,4% en el primer trimestre.

En general, las tasas de variación interanual se han mantenido alrededor del 22%, exceptuando las de 2014 con respecto al 2009, que han sido muy inferiores, rozando el 1% e incluso obteniendo una tasa de variación interanual negativa en el cuarto trimestre de un 0,4%. (Ver en gráfico 4)

Tabla 3

Coste laboral total al mes por trabajador y por ramas de actividad

COSTE TOTAL POR TRABAJADOR Y MES				
PERIODOS	TOTAL	Industria	Construcción	Servicios
Euros				
2004 T1	2.016,58	2.217,26	1.964,45	1.957,77
2004 T2	2.067,86	2.317,98	2.105,85	1.972,33
2004 T3	2.006,72	2.270,53	2.012,85	1.914,93
2004 T4	2.189,00	2.482,56	2.193,34	2.086,51
2009 T1	2.440,54	2.697,50	2.440,06	2.382,33
2009 T2	2.548,69	2.796,45	2.632,31	2.481,01
2009 T3	2.428,91	2.680,32	2.493,77	2.364,32
2009 T4	2.649,13	2.969,63	2.737,43	2.567,13
2014 T1	2.474,40	2.935,28	2.572,64	2.379,63
2014 T2	2.580,64	3.094,71	2.803,11	2.468,87
2014 T3	2.450,10	2.946,97	2.560,04	2.349,41
2014 T4	2.638,80	3.202,56	2.849,36	2.518,01

Fuente: INE y elaboración propia

Si lo analizamos por sectores (gráfico 4), la industria tiene su mayor avance (33,5%) en el segundo trimestre del año 2014 con respecto al mismo periodo del 2004, al igual que la construcción, anotando un aumento del 33,1%. Sin embargo, servicios anota el mayor incremento (25,8%) también en el segundo trimestre pero del año 2009 con respecto al 2004.

En el año 2009, con respecto al anterior, el sector que muestra un mayor incremento es construcción excepto en el segundo trimestre que lo supera servicios, (25% frente a 25,8%), periodo en el que ambos sitúan sus mayores crecimientos; y en último lugar, industria (21,7% en el primer trimestre).

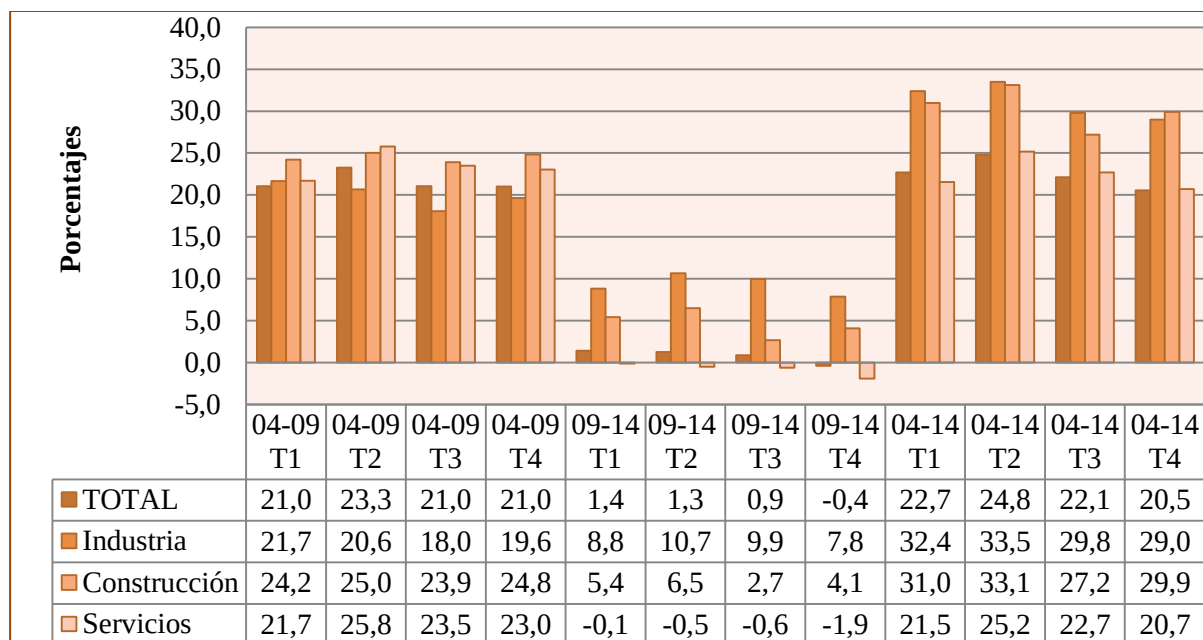
En 2014, referente al anterior, es industria la que muestra un mayor incremento, seguido de construcción, situando ambas sus mayores cifras en el segundo trimestre (10,7% y 6,5%, respectivamente). Servicios obtuvo un descenso continuado en los costes laborales, siendo éste cada vez mayor (-1,9% en el cuarto trimestre).

Con respecto al 2004, (siendo estas tasas las más altas de los años estudiados, excepto en servicios), ocurre la misma situación que en la comparativa entre el 2014 y 2009, exceptuando que no hay descensos en servicios. Industria lidera el ranking de incrementos

con un 33,5%, aunque en el cuarto trimestre es superado por construcción; seguido de ésta (33,1%) y servicios (25,2%), analizando las cifras del segundo trimestre.

Gráfico 4

Tasa de variación interanual: Coste laboral total



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE

4.2.1 COSTE SALARIAL

Según Pérez Infante, el coste salarial está constituido por todas las percepciones económicas realizadas a los trabajadores por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, cualquiera que sea la forma de remuneración, en efectivo o en especie, y los periodos de descanso computables como de trabajo (días festivos y vacaciones).

En el gráfico 5 se recoge la composición del coste salarial según el Reglamento (CE) 1737/2005.

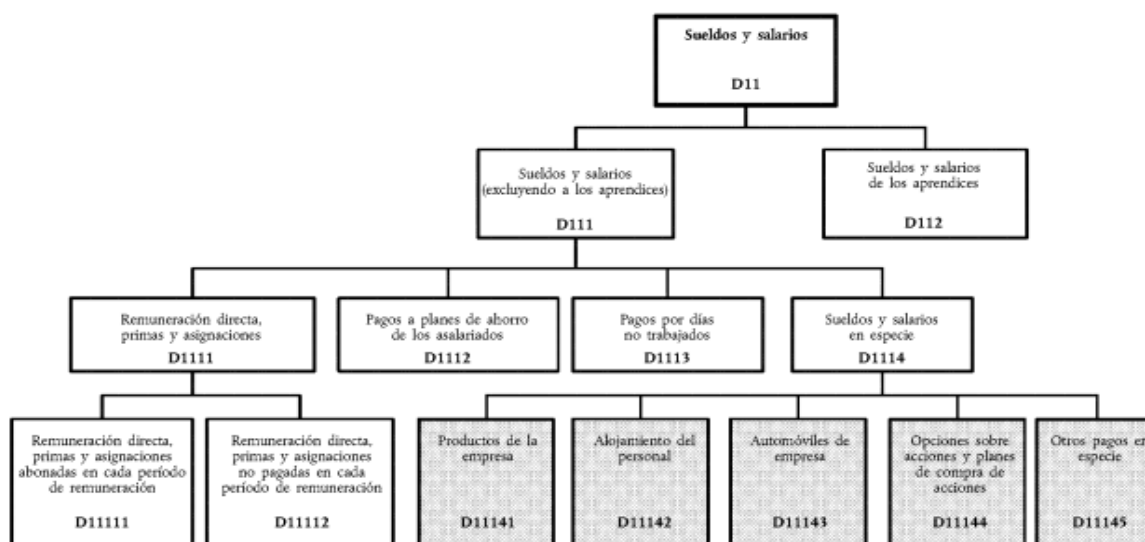
Por lo tanto, las percepciones salariales comprenden: el salario base, los complementos salariales, pagos por horas extraordinarias, gratificaciones extraordinarias y salario en especie. Se recogen en términos brutos, considerando la aportación a la Seguridad Social por los trabajadores.

Los costes salariales pueden clasificarse en dos: *ordinarios*, los de carácter mensual (incluyendo las pagas extraordinarias, si éstas están prorrateadas mensualmente) y los *extraordinarios*, que comprende las pagas extraordinarias si no están prorrateadas al mes y cualquier otro pago de vencimiento superior al mes, incluyendo los pagos por atrasos (pagos

efectuados en el mes y devengados en periodos anteriores). (Pérez Infante, J.I.; 2006; pp.212-214)

Gráfico 5

Desglose del componente coste salarial (D11)



Fuente: Reglamento (CE) 1737/2005 de la Comisión Europea de 21 de octubre de 2005

Tal y como se puede apreciar en el gráfico 6, el coste salarial ordinario es el que más porcentaje representa (un 86,7% de media), perteneciendo solamente un 13,3% al extraordinario.

Realizando un análisis según los componentes del coste salarial total, a simple vista se observa en el gráfico 6, que en cada año el cuarto trimestre es el que experimenta un mayor coste salarial; siendo en el año 2004 de 1.649€, del cual el 80,2% corresponde a coste ordinario (1.323€) y el 19,8% a extraordinario (326€); en el 2009 de 1.993€, el ordinario representa un 80,9% (1.612€) y el extraordinario un 19,1% (381€); y en el 2014 de 1.992€, un 81,8% es coste ordinario (1.629€) y el resto es extraordinario (363€).

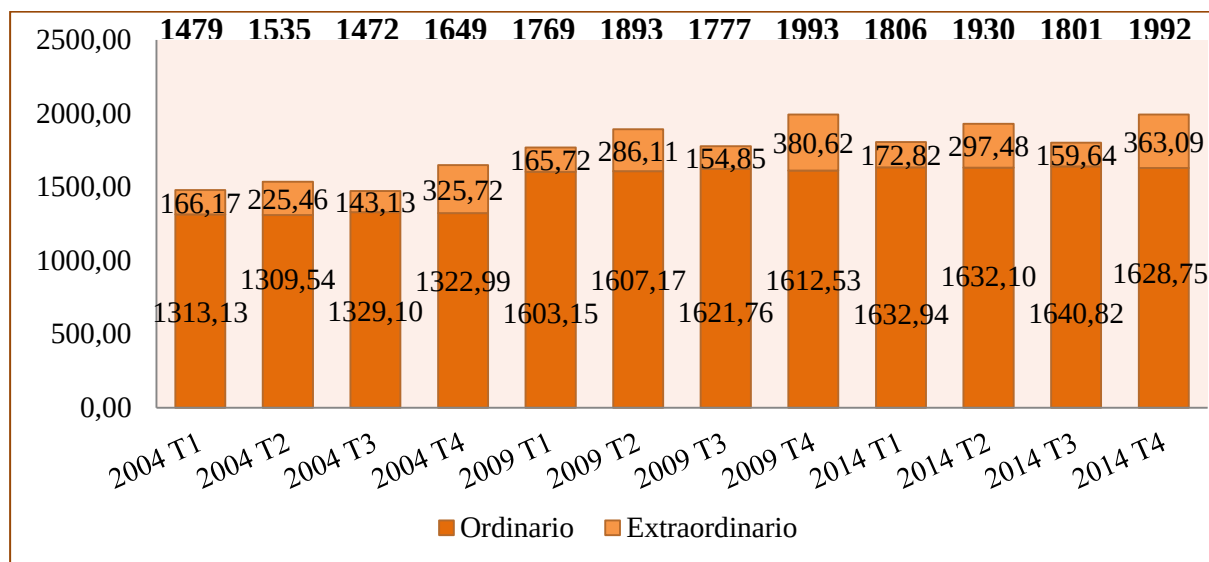
En el año 2009, en relación con el 2004, las tasas interanuales han permanecido en un 21% de media, estando el segundo trimestre por encima de ésta (23%). En este trimestre el coste salarial pasó de 1.535 a 1.893€. Tanto el componente ordinario como el extraordinario han aumentado, aunque el último lo ha hecho en mayor medida, un 22,7% frente a un 26,9%, respectivamente. De los 1.893€ de coste salarial, el 84,9% es coste ordinario (1.607€), mientras que 286€ son de extraordinario.

El año 2014, con respecto al 2009, no tiene relación con lo analizado anteriormente, tanto por la tasa de variación, que es muy inferior (con un promedio de 1%) como por el descenso sufrido en el cuarto trimestre (-0,1%). Estudiando ese trimestre, se concluye que la bajada se debe a la bajada del coste extraordinario (-4,6%) , que a pesar de tener menos peso en el coste salarial (19,1%) que el ordinario (80,9%) tiene una variación mayor. Éste último aumenta en un 1% solamente.

Por último, el año 2014 presenta un promedio de acrecentamiento del 23%, en referencia al 2004. El segundo trimestre es el que ha presentado un mayor crecimiento (25,7%), haciendo pasar el coste de 1.535 a 1.930€; y siendo éste el mayor incremento de los años estudiados. El 84,6% (1.632€) del coste salarial en el segundo trimestre del año 2014 corresponde al coste ordinario, el cual ha aumentado en un 24,6% con respecto al trimestre citado del 2004; y el resto (297€) al extraordinario, que al igual que en todos los incrementos más importantes, es el que más colabora en las variaciones del coste salarial, no por porcentaje de participación sino por mayores tasas de variación; en este caso con un 31,9%.

Gráfico 6

Valores de los Componentes del Coste Salarial Total



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Ministerio de Economía y Competitividad

En general, como se observa en la tabla 4, todos los sectores de actividad han sufrido considerables aumentos de los costes salariales con respecto al trimestre del año anterior considerado, excepto servicios, que ha disminuido en 2014 con respecto al 2009. Las tasas de variación se sitúan en término medio en un 24,7% en industria, un 25,8% en construcción y un 22,5% en servicios, sin considerar las variaciones entre 2009 y 2014, que son muy

inferiores, sobre todo en construcción y servicios, llegando éstas a ser negativas en este último sector.

Tabla 4

Coste salarial al mes por trabajador y por sectores de actividad

COSTE SALARIAL TOTAL POR TRABAJADOR Y MES			
PERIODOS	Industria	Construcción	Servicios
Euros			
2004 T1	1.608,61	1.373,88	1.457,90
2004 T2	1.717,16	1.497,32	1.480,43
2004 T3	1.668,54	1.399,26	1.421,45
2004 T4	1.865,90	1.586,24	1.587,58
2009 T1	1.918,60	1.647,86	1.753,42
2009 T2	2.038,81	1.848,86	1.867,27
2009 T3	1.948,19	1.710,39	1.748,39
2009 T4	2.215,34	1.957,63	1.949,74
2014 T1	2.128,11	1.731,88	1.749,09
2014 T2	2.300,07	2.013,52	1.854,13
2014 T3	2.161,58	1.778,14	1.734,07
2014 T4	2.400,78	2.058,25	1.909,90

Fuente: INE y elaboración propia

El gráfico 7 recoge las tasas de variación interanuales del primer componente del coste laboral, el coste salarial. Tanto industria como construcción han experimentado su mayor acrecentamiento en el segundo trimestre del año 2014 con respecto al 2004 con un 33,9% y un 34,5% respectivamente. Sin embargo, servicios lo hizo en el mismo trimestre pero del año 2009 con respecto al 2004 con un 26,1%. En valores absolutos, ha pasado de 1.717€ a 2.300€ para la industria, de 1.497€ a 2.013€ en construcción y de 1.480€ a 1.867€ para servicios; (ver en tabla 4).

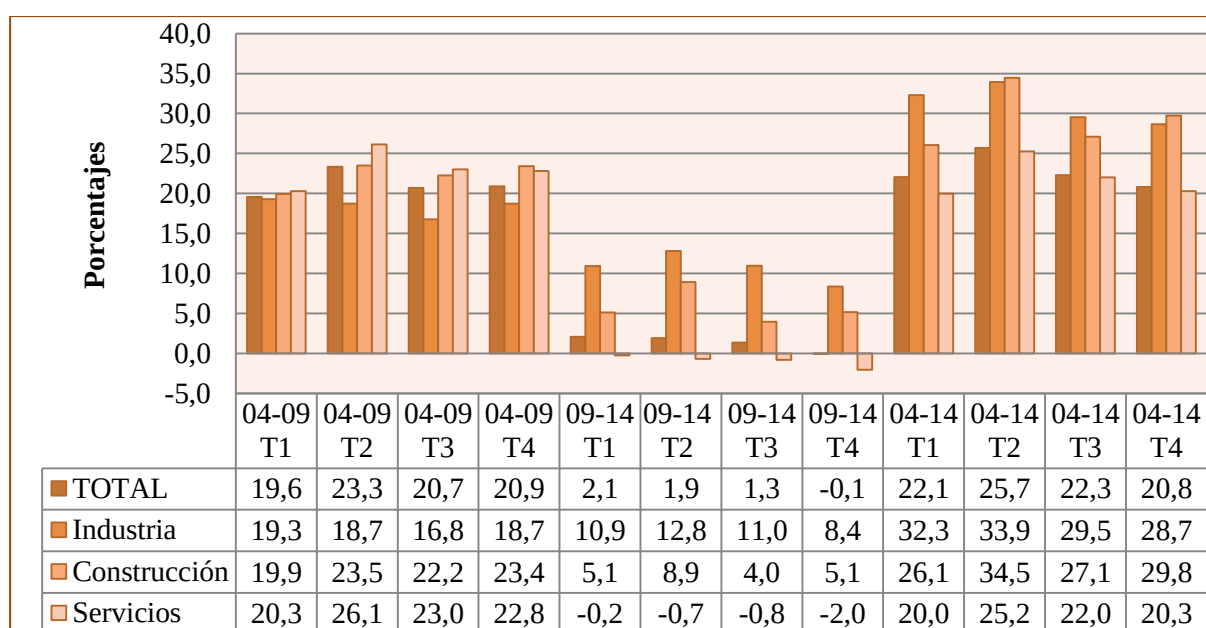
En relación a la comparativa entre los años 2004 y 2009, servicios es el que mayores tasas de variación tiene, excepto en el cuarto trimestre que lo supera el sector de construcción. Servicios apunta como tasa de variación máxima un 26,1%, seguida de construcción (23,5%), ambas en el segundo trimestre; y en último lugar industria con un 19,3% en el primer trimestre.

En cambio, relacionando el 2014 con el mismo año, ocurre lo contrario. Servicios es el que menos ha crecido, teniendo en el segundo trimestre la mayor cifra (25,2%). Industria aumenta en un promedio de 31,1% y construcción en un 29,3%.

En el 2014, con respecto al 2009, también es la industria la que ha sufrido unos mayores aumentos y tras ella, la construcción, con un 12,8% y 8,9% en el segundo trimestre, respectivamente. Sin embargo, servicios ha disminuido, siendo el mayor descenso en el cuarto trimestre (-2%).

Gráfico 7

Tasa de variación interanual: Coste salarial



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE

4.2.2 OTROS COSTES

Los otros costes incluyen las percepciones no salariales y las cotizaciones obligatorias a la Seguridad Social.

Las percepciones no salariales son las retribuciones percibidas por el trabajador, no por el desarrollo de su actividad laboral, sino como compensación de gastos ocasionados por la ejecución del trabajo o para cubrir necesidades o situaciones de inactividad no imputables al trabajador (prestaciones sociales directas, pagos por incapacidad temporal, pagos por desempleo, indemnizaciones por despido...).

Las cotizaciones a la Seguridad Social están a cargo del empleador, para cubrir las prestaciones que el sistema establece, y pueden ser derivadas de situaciones de contingencia

común (enfermedad, maternidad, accidente laboral, invalidez, jubilación) y de recaudación conjunta (formación profesional, desempleo y Fondo de Garantía Salarial).

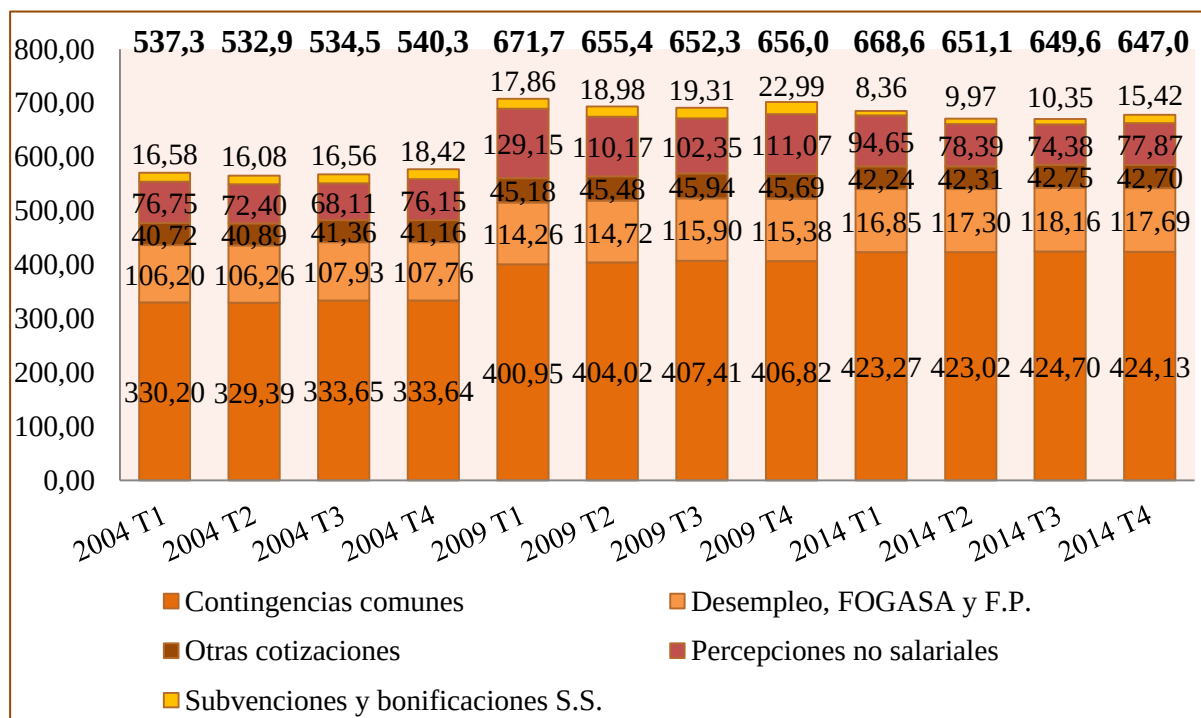
Las reducciones, subvenciones y bonificaciones por contratación se le restan al importe de las cotizaciones, obteniendo así las cuotas netas de los empresarios a la Seguridad Social.

(Pérez Infante, J.I.; 2006; pp. 212-215)

Las más representativas de este tipo de coste son las cotizaciones obligatorias, las cuales poseen un 88,2%. Dentro de éstas, las contingencias comunes (enfermedad, jubilación...) son las que mayor peso tienen (71,1%), seguidas de las de recaudación conjunta (desempleo, FOGASA y F.P) con un 20,9% y en último lugar, otras cotizaciones obligatorias con un 8%. Todo ello en términos medios.

En cambio, las percepciones no salariales, como son las prestaciones sociales, indemnizaciones por despido,..., y las subvenciones o bonificaciones de la SS, ostentan un 14,4% y un 2,6%, respectivamente, del total de “otros costes”, una cifra bastante inferior a la anterior.

Gráfico 8
Valores de los Componentes de Otros Costes



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Ministerio de Economía y Competitividad

En el gráfico 8, se observa que los “otros costes totales” del año 2009 son los más elevados. En el primer trimestre de 2009, con respecto al 2004 (donde se anota el mayor incremento de todos los periodos) hay una tasa de variación anual de un 25%, pasando de 537€ a 671€. Ésta acentuación se debe al aumento sufrido de cada uno de sus componentes, sobre todo por las percepciones no salariales, las cuales aumentaron en un 68,3% en tasa interanual, seguido de las cotizaciones obligatorias y las subvenciones, aunque ambas lo hacen en menor medida. De los 671€ de otros costes obtenidos en el primer trimestre del 2009, en primer lugar 560€ (el 83,4%) pertenecen a pagos por cotizaciones obligatorias a la SS, los cuales se desagregan a su vez en 401 de contingencias comunes, 114 de contingencias de recaudación conjunta y 45 de otras cotizaciones; en último lugar 129€ (19,2%) a percepciones no salariales y 18€ (2,7%) a subvenciones y bonificaciones.

El año 2014 consta de unas tasas de variación interanual, con referencia al 2004, casi constantes, alrededor del 22%; atribuyéndose la mayor subida al primer trimestre con un 24,4%, haciendo pasar dichos costes de 537€ a 669€. Esto se debe al aumento de las cotizaciones obligatorias y percepciones no salariales (45,4% entre ambas), pero sobre todo, a la considerable disminución de las subvenciones y bonificaciones de la SS (49,6%).

Con respecto al 2009, se origina un continuo descenso en tasas interanuales, situándose éstas en torno al -1%. Para seguir con la sintonía llevada hasta ahora, analizaré el primer trimestre, el cual ha sufrido un descenso del 0,5% en 2014. Esto se puede deber al débil aumento (3,9%) de las cotizaciones obligatorias y a la gran disminución de las percepciones no salariales (26,7%). Para terminar este año, decir que los 669€ provienen de sumar a las cotizaciones obligatorias (582€) que suponen un 87,1% del total, las percepciones no salariales (95€) que representan un 14,2%; y restarle a su vez, las subvenciones y bonificaciones que anotan una cifra de 8€ (1,3%).

Haciendo un análisis sectorial (tabla 5), se observa que estos costes se incrementan en todos los sectores de actividad en cada año estudiado con respecto al anterior, exceptuando tres instantes: el tercer trimestre de 2014 en construcción, que suma una cantidad de 782€ y en el 2009 fue de 783€; y en servicios en el mismo año, pasando en el tercer trimestre de 616€ a 615€ y para el cuarto de 617€ a 608€; aunque estos descensos son insignificantes, teniendo unas tasas de variación interanual de -0,2, -0,1 y -1,5%, respectivamente (gráfico 9).

Tabla 5

Otros Costes al mes por trabajador y por sectores de actividad

OTROS COSTES POR TRABAJADOR Y MES			
PERIODOS	Industria	Construcción	Servicios
Euros			
2004 T1	608,65	590,57	499,87
2004 T2	600,82	608,53	491,90
2004 T3	601,99	613,59	493,48
2004 T4	616,66	607,10	498,93
2009 T1	778,90	792,20	628,91
2009 T2	757,64	783,45	613,74
2009 T3	732,13	783,38	615,93
2009 T4	754,29	779,80	617,39
2014 T1	807,17	840,76	630,54
2014 T2	794,64	789,59	614,74
2014 T3	785,39	781,90	615,34
2014 T4	801,78	791,11	608,11

Fuente: INE y elaboración propia

Las tasas de variación interanual del gráfico 9 han permanecido casi invariables, sin prestar atención a la pequeña variación entre el año 2009 y 2014, teniendo una tasa media de 28% en industria, 31% en construcción y 25% en servicios. Los avances más significativos de cada sector han sido en el primer trimestre del año 2014 en referencia al 2004, aumentando en un 42,4% construcción, un 32,6% industria y un 26,1% servicios.

En el año 2009, en referencia al 2004, el sector que revela un mayor incremento es construcción, situando su mayor crecida en el primer trimestre (34,1%). Industria y servicios también tienen sus cifras más altas en dicho trimestre, presentando un 28% y 25,8%, respectivamente.

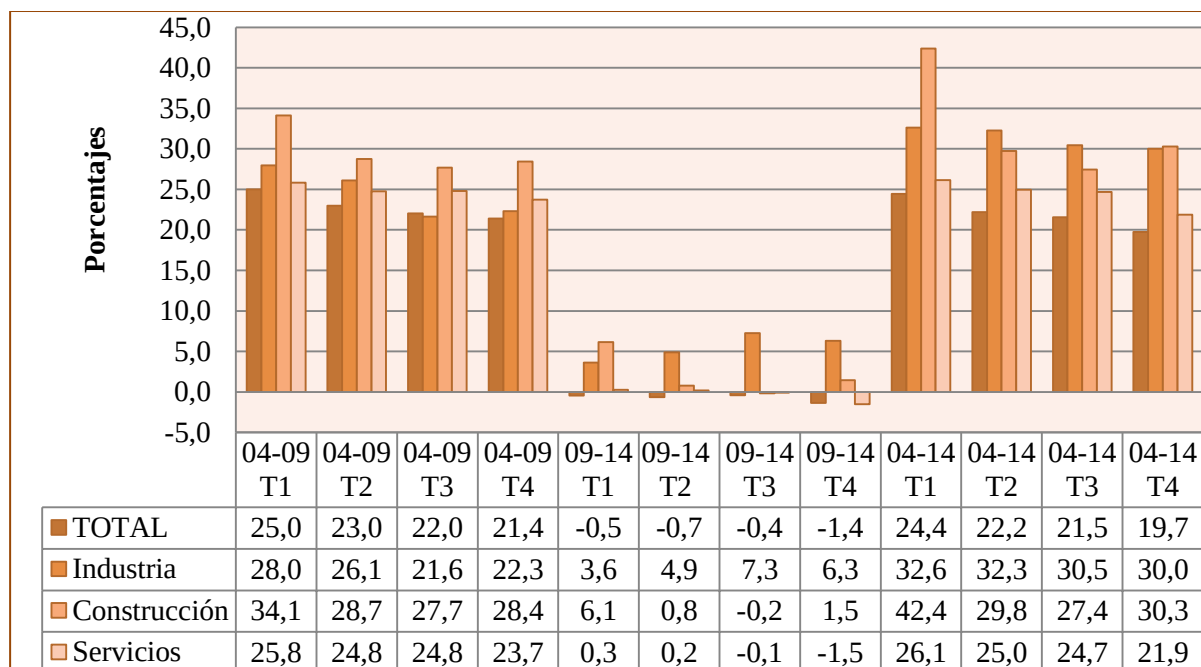
En el año 2014, relacionado con el 2004, servicios es el sector que menos avance ostenta (26,1% en el primer trimestre). En cambio, industria y construcción, obtienen el primer lugar, en cuanto a incremento se refiere. Siendo industria la líder en el segundo y tercer trimestre (32,3% y 30,5%) y construcción en el resto de trimestres (42,4% y 30,3%).

Con respecto al 2009, las tasas son muy inferiores a las anteriores, incluso mostrando descensos los sectores de construcción en el tercer trimestre, y servicios en el tercer y cuarto

trimestre, como he comentado anteriormente. La industria, en cambio es la única que ha presentado continuos aumentos, siendo el mayor de un 7,3% en el tercer trimestre.

Gráfico 9

Tasa de variación interanual: Otros Costes



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE

4.3 REMUNERACIÓN POR ASALARIADO

La remuneración por asalariado se calcula dividiendo la remuneración de asalariados entre la población asalariada, considerando ésta última en términos de empleos equivalentes a tiempo completo. (Asociación Española de Economía de Trabajo)

La remuneración de asalariados¹¹ está compuesta por toda remuneración en efectivo y en especie a pagar por los empleadores a sus asalariados como contraprestación al trabajo realizado. Comprende por tanto, los sueldos y salarios brutos y las cotizaciones sociales a cargo de los empleadores, como el seguro médico y cualquier forma de compensación, como alimentación, movilidad, comisiones, participaciones, bonificaciones...

En este apartado se estudia series de datos corregidos de estacionalidad y calendario de la remuneración de los asalariados, los asalariados existentes y por tanto de la remuneración por asalariado.

¹¹ BOE

Tabla 6
Remuneración total de asalariados

REMUNERACIÓN DE ASALARIADOS (millones)			
PERIODOS	2004	2009	2014
Trimestre 1	100.228	138.278	122.728
Trimestre 2	101.946	137.161	124.081
Trimestre 3	103.605	137.085	124.513
Trimestre 4	105.541	136.649	125.548

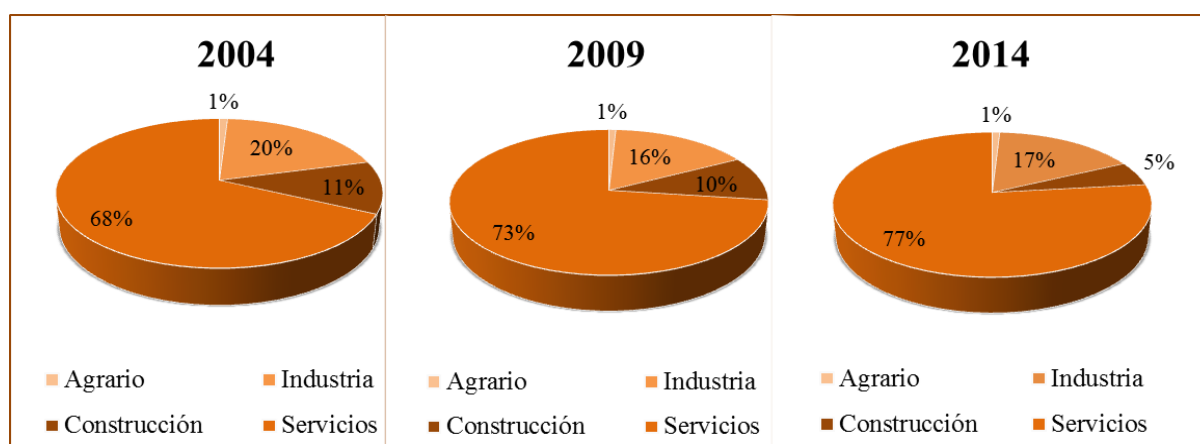
Fuente: Ministerio de Economía y Competitividad y Contabilidad Nacional de España (CNE). Elaboración propia

En la tabla 6, se puede observar que la remuneración de asalariados alcanza sus mayores valores en el año 2009, con un promedio de 137.293 millones de euros, seguido del año 2014, con 124.218 millones y en último lugar, los 102.830 del 2004. En cuanto a los trimestres, los que tienen mayores cifras son el último del 2004 y 2014, y el primero del 2009.

Tanto las tasas de variación del año 2009 y 2014 con respecto al 2004 son positivas, con un aumento promedio del 27,2%, pero el año 2014 presenta una tasa negativa media de 9,5% comparándolo con el 2009; como se puede observar en el gráfico 11.

Gráfico 10

Proporción de Remuneración total de asalariados por sectores

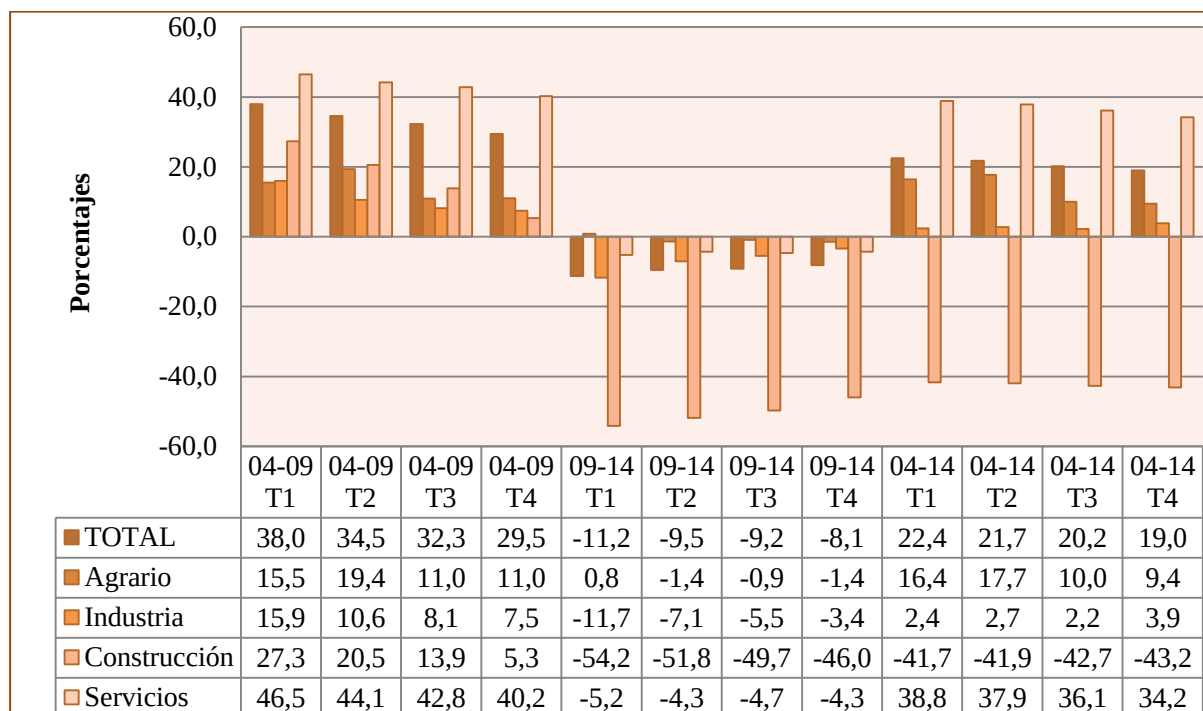


Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la CNE y Ministerio de Economía y Competitividad

Si se analiza la remuneración media por ramas de actividad, en el gráfico 10, el sector servicios es el que mayor porcentaje acapara en todos los años (68%, 73% y 77%), seguido de industria, construcción y el sector agrario. Esto se debe al mayor número de asalariados que hay en el sector servicios (un 73% del total de asalariados) con respecto al resto, como se muestra en el gráfico 12.

Gráfico 11

Tasa de variación interanual: Remuneración de asalariados



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE

Realizando un análisis sectorial (gráfico 11), en el 2009 en comparación con el 2004, es el año en que mayores tasas de variación ha habido, exceptuando el primer trimestre del sector agrario, que es mayor en el 2014 en relación al mismo año (15,5% frente a 16,4%). El mayor incremento, en datos medios, lo sufre servicios y construcción, situando ambas sus mayores cifras en el primer trimestre (46,5% y 27,3%, respectivamente). Industria se encuentra en el último lugar, aunque también tiene el mayor aumento en el primer trimestre (15,9%), en cambio el sector agrario lo tiene en el segundo trimestre (19,4%).

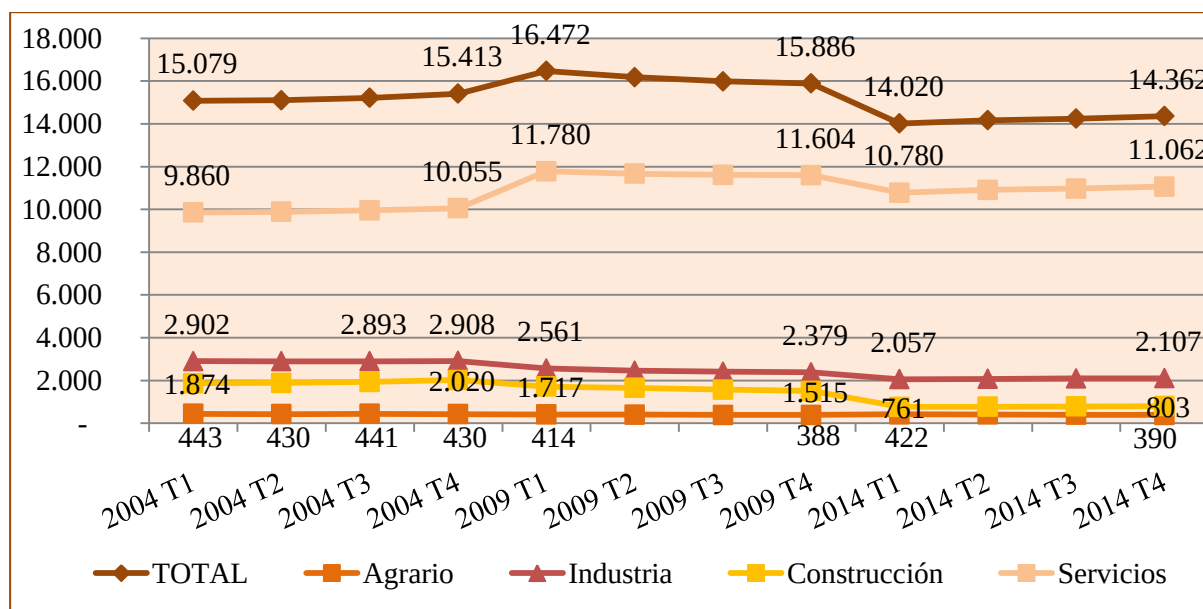
En el siguiente periodo analizado, todos los sectores asumen descensos, excepto el agrario en el primer trimestre que obtiene un aumento de un 0,8%. Construcción, industria y servicios disminuyen en un 54,2%, 11,7% y 5,2% respectivamente en el primer trimestre, siendo éstas las caídas más significativas. El sector agrario disminuye en torno a un 1% en el resto de trimestres.

En 2014 con respecto a 2004, servicios (en términos medios) lidera los incrementos con un 36,8%, seguido del sector agrario con un 13,4% e industria con un 2,8%. Estos sectores anotan sus mayores cifras en el primero, segundo y cuarto trimestre,

respectivamente. En cambio, construcción ha soportado descensos significativos, con un 43,2% en el último trimestre.

Gráfico 12

Asalariados (empleos equivalentes a tiempo completo) y por ramas de actividad en España



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la CNE y Ministerio de Economía y Competitividad

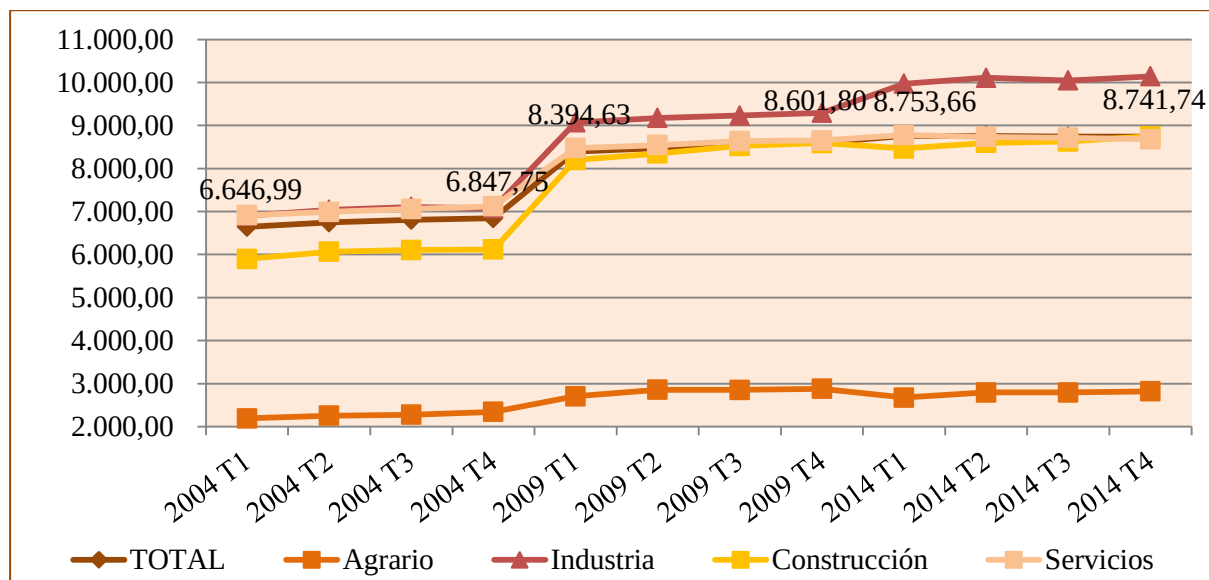
Los asalariados totales aumentan en un 9,2% hasta el primer trimestre del año 2009, apuntando en éste el mayor número de asalariados (16.472.000) como muestra el gráfico 12 y disminuyendo a partir de éste (en un 14,9%) hasta llegar al primer trimestre de 2014, que alcanzan la menor cifra (14.020.000), para luego seguir ascendiendo en un 2,4% hasta el último trimestre.

Los asalariados de cada uno de los sectores siguen una tendencia similar. En el año 2004, considerando la variación entre el primer y el cuarto trimestre, los asalariados aumentan en todos los sectores, excepto en el agrario. Construcción es el sector en el que más aumentan con un 7,8%, seguida de servicios con un 2% y en último lugar industria (0,2%). En el sector agrario, en cambio, disminuyen en un 3%; anotando en tasas trimestrales, una bajada de un 2,9% en el segundo trimestre y de un 2,6% en el cuarto, y una subida de un 2,5% en el tercero, respecto al anterior.

Teniendo en cuenta la variación sufrida del primer al cuarto trimestre, en el año 2014 también aumenta en todos los sectores, menos en el agrario que disminuye en un 7,6%. Construcción anota un crecimiento del 5,5%, servicios del 2,6% e industria del 2,4%.

Sin embargo, en el 2009 se observa que disminuyen todos los sectores, liderados por construcción, seguida de industria y del sector agrario con unos porcentajes de 11.7, 7.1 y 6.4, respectivamente. Servicios registra un descenso inferior de un 1,5%.

Gráfico 13
Remuneración por asalariado por ramas de actividad



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la CNE y Ministerio de Economía y Competitividad

Una vez analizados sus componentes, examino la remuneración por asalariado. En el gráfico 13 se observa que ésta en general, va aumentando trimestralmente, siendo las cifras de 2009 muy superiores a las del 2004 y algo inferiores a las del 2014. En todos los sectores, las remuneraciones por asalariado más elevadas se encuentran en el año 2014, excepto en el agrario. El sector que tiene una mayor remuneración total (considerando la suma de los cuatro trimestres) es la industria, siendo ésta de 40.272€, seguida de servicios con 34.913€ y construcción con 34.440€. El sector agrario obtiene una remuneración por asalariado de 11.086€, siendo en el año 2009 superior (11.296€).

La evolución de la remuneración por asalariado se justifica con la evolución observada de sus componentes, los cuales han aumentado hasta el primer trimestre del año 2009, disminuido hasta el mismo trimestre del año 2014 y aumentado hasta el último trimestre. Aunque la remuneración de los asalariados lo ha hecho más intensamente que el número de asalariados, es decir, en los incrementos la primera ha aumentado más pero en los descensos también ha disminuido más que la segunda.

La explicación de dicha evolución considera la remuneración de asalariados y los asalariados totales.

Con respecto al año 2004, tanto la remuneración como los asalariados han aumentado en el año 2009, aunque el último término lo ha hecho en menor medida que el primero, por lo que la remuneración por asalariado crece. En el año 2014, la remuneración aumenta pero el número de asalariados disminuye, por lo que se ocasiona un incremento en este año, el cual es superior al del 2009.

Con respecto al 2009, la remuneración por asalariado del año 2014 es superior, ya que las cifras de remuneración y de asalariados disminuyen, haciéndolo la segunda con mayor fuerza.

En conclusión, y como he explicado anteriormente, la remuneración por asalariado del año 2004 es inferior y la del 2014 superior a las de los otros años.

4.4 COSTE LABORAL UNITARIO

Se puede definir los costes laborales unitarios como los costes laborales en los que se incurren para obtener una unidad de producto y se calcula dividiendo el coste laboral por asalariado (equivalente a la remuneración por asalariado) entre la productividad. A su vez, la remuneración por asalariado se obtiene, como se ha explicado anteriormente, de dividir la remuneración de asalariados entre la población asalariada; y la productividad es calculada como el cociente entre el VAB a precios básicos y la población ocupada. Considerando tanto los asalariados como los ocupados en términos de empleos equivalentes a tiempo completo, es decir teniendo en cuenta el número de horas trabajadas y considerando los ocupados a tiempo parcial como una fracción de los ocupados a tiempo completo. (Asociación Española de Economía del Trabajo)

$$CLU = \frac{\text{Coste laboral por asalariado}}{\text{Productividad por ocupado}}$$

Por lo tanto, si el denominador (producción) aumenta más que el numerador (costes laborales), nos encontramos con un incremento de competitividad de la empresa porque tiene unos CLU inferiores, lo que implica que es capaz de producir una unidad de producto con menos costes. De manera inversa, si la productividad aumenta en menor medida que los costes laborales, tendremos una disminución de la competitividad.

Como ya he comentado anteriormente, éstos son muy útiles para medir la evolución de la competitividad de una empresa o de un país, como para seguir el objetivo de inflación.

La comparación de los CLU entre países puede utilizarse para analizar las posibilidades de competir de cada uno de ellos. Por lo tanto, cuanto menores sean estos costes, mayores posibilidades de producir y exportar tendrán los países en cuestión.

(Garrido Yserte, R., et al., 2003, pp.278-280, 319)

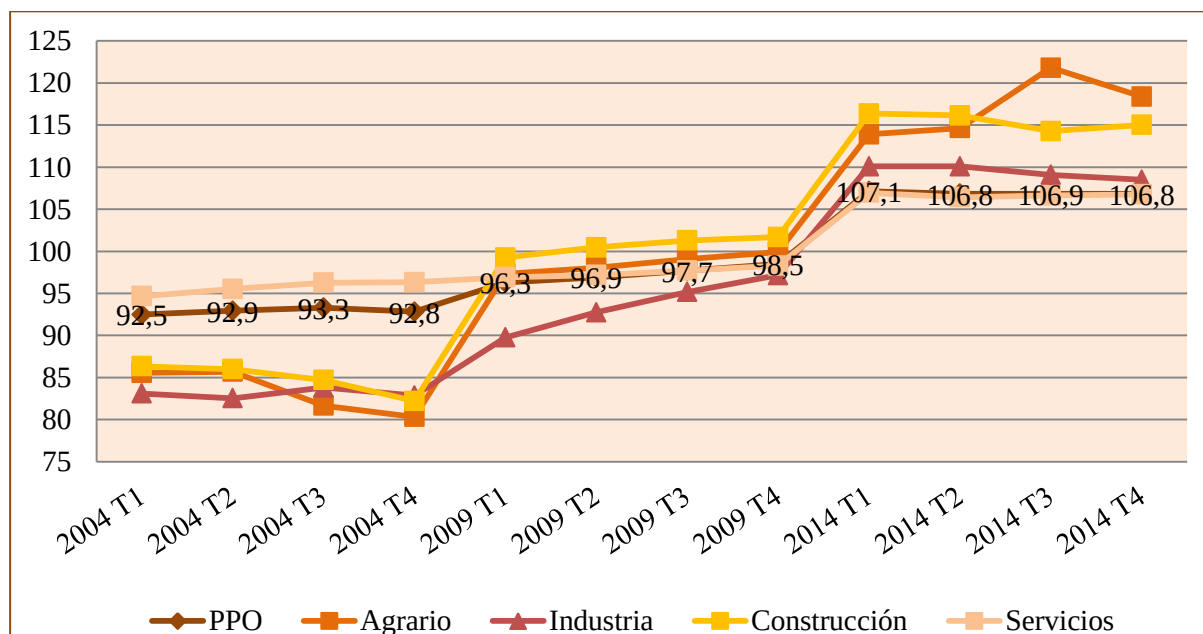
Los CLU como relación entre el coste y el rendimiento que obtiene la empresa del trabajo utilizado es una variable clave para explicar la demanda de empleo.

Este indicador alcanza su verdadera utilidad cuando se expresa en tasas o índices de variación, midiendo la proporción en la que los costes salariales superan el valor real de la producción o a la productividad aparente del trabajo.

Una vez analizada la remuneración por asalariado, en el apartado anterior, se continúa con el estudio del otro componente del CLU: la productividad por ocupado, para seguir, por último, con el análisis de los costes laborales unitarios.

Gráfico 14

Evolución de la productividad por ocupado (2010=100)



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de datos del Ministerio de Economía y Competitividad y de la CNE

Como se observa en el gráfico 14, la productividad por ocupado aumenta a medida que pasan los años, es decir las tasas del año 2004 son inferiores a las del 2009, y éstas a su

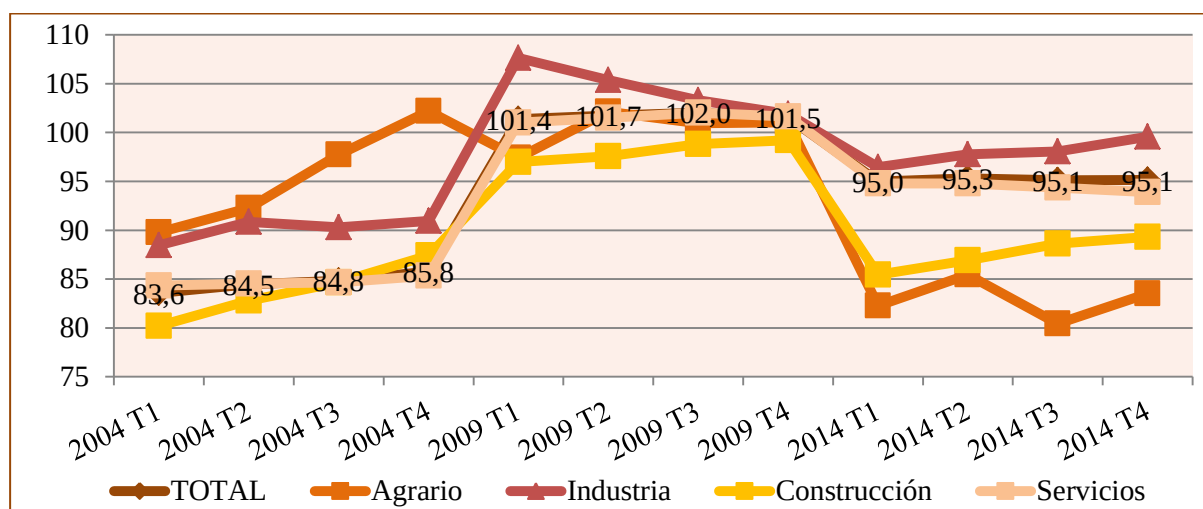
vez, inferiores a las del 2014; tanto en trimestrales (exceptuando algún trimestre) como en interanuales.

En el caso de las variaciones trimestrales, los incrementos más notables se producen en los primeros trimestres, tanto en el total de los sectores, como en cada uno de ellos. En el primer trimestre del 2009 (con respecto al cuarto del 2004), el total anota un aumento de un 3,7% y por ramas de actividad, lidera el incremento el sector agrario con un 21,1%, seguido de construcción con un 20,7%, industria un 8,3% y en último lugar, servicios (0,6%), que no tiene importantes tasas de variación. Y en el 2014, un 8,8%, 14%, 14,4%, 13,3% y 8,8% respectivamente.

En tasas interanuales, los incrementos mayores se encuentran en el año 2014, comparándolo con el 2004 y los menores en 2009 con respecto al mismo, lo que es lógico, ya que la productividad no ha dejado de crecer. En el primer periodo, el sector agrario es el que aumenta más (40,9%), seguido de construcción (36,2%), industria (31,7%) y servicios (11,5%). Y en el segundo periodo, también son servicios e industria los que menos se incrementan (1,9% y 12,8%). En primer lugar se encuentra construcción con un 18,8% (aunque hay que decir que en este sector especialmente, esta cifra es mayor en este periodo que en el siguiente, 2014 con respecto a 2009), y el sector agrario con un 18,5%; todo con datos promedios.

Gráfico 15

Evolución del Coste Laboral Unitario Total y por sectores de actividad (2010=100)



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de datos del Ministerio de Economía y Competitividad y de la CNE

En el gráfico 15 se observa la evolución del CLU en base al año 2010 (2010=100) corregido de estacionalidad y calendario. El CLU del total de sectores, aumenta hasta el tercer

trimestre del 2009 y a partir de éste disminuye, aunque en el año 2014 permanece casi inalterable. En el año 2004 en tasas trimestrales, va aumentando en un promedio del 1% y en el 2009 aumentan en un 0,3%, aunque en el último trimestre desciende en un 0,5%.

En tasas interanuales, se originan incrementos tanto en el año 2009 como en el 2014 en relación con el 2004; siendo los más altos los del primer año citado, con un promedio de 20,1% y a continuación los del 2014, con un 12,4% de media. Sin embargo, en 2014 con respecto al año anterior, se producen descensos de un 6,4% de promedio.

La marcha seguida por los costes laborales unitarios se justifica con la evolución de sus dos componentes. Tanto la remuneración por asalariado como la productividad por ocupado siguen la misma tendencia; siendo las cifras del año 2004 las más pequeñas, las del 2009 superiores, y las del 2014 aún más altas. Sin embargo, las cifras del CLU del 2014 son inferiores a las del 2009.

Considerando los datos totales; en relación al año 2004, tanto la remuneración por asalariado como la productividad por ocupado aumentan en el año 2009 y 2014, siendo el primer término el que se incrementa con mayor intensidad. En el año 2014 (en comparación con el año 2009), también aumentan ambos componentes, aunque la remuneración por asalariado lo hace en menor medida que la PPO, por lo que se producirá un descenso de las cifras de los CLU.

En conclusión, los CLU del año 2004 son inferiores a los del 2009, y estos últimos, a su vez, superiores a los del último año.

Por ramas de actividad, en general todos siguen la misma tendencia, pero el sector servicios es el que tiene unas cifras más parecidas a las del total de sectores.

En tasas interanuales (gráfico 16) en el 2009, comparándolo con el año anterior, el sector servicios es en el que más se incrementan los CLU, seguido de construcción, industria y en último lugar el agrario, aunque en éste, se produce un pequeño descenso en el cuarto trimestre. Anotando estos unas tasas promedio del 19,9%, 17,2%, 16% y 5,3% respectivamente. Aunque en el primer trimestre, el orden se altera, teniendo los costes más altos industria (21,7%), luego construcción (20,9%) y servicios (19,8%).

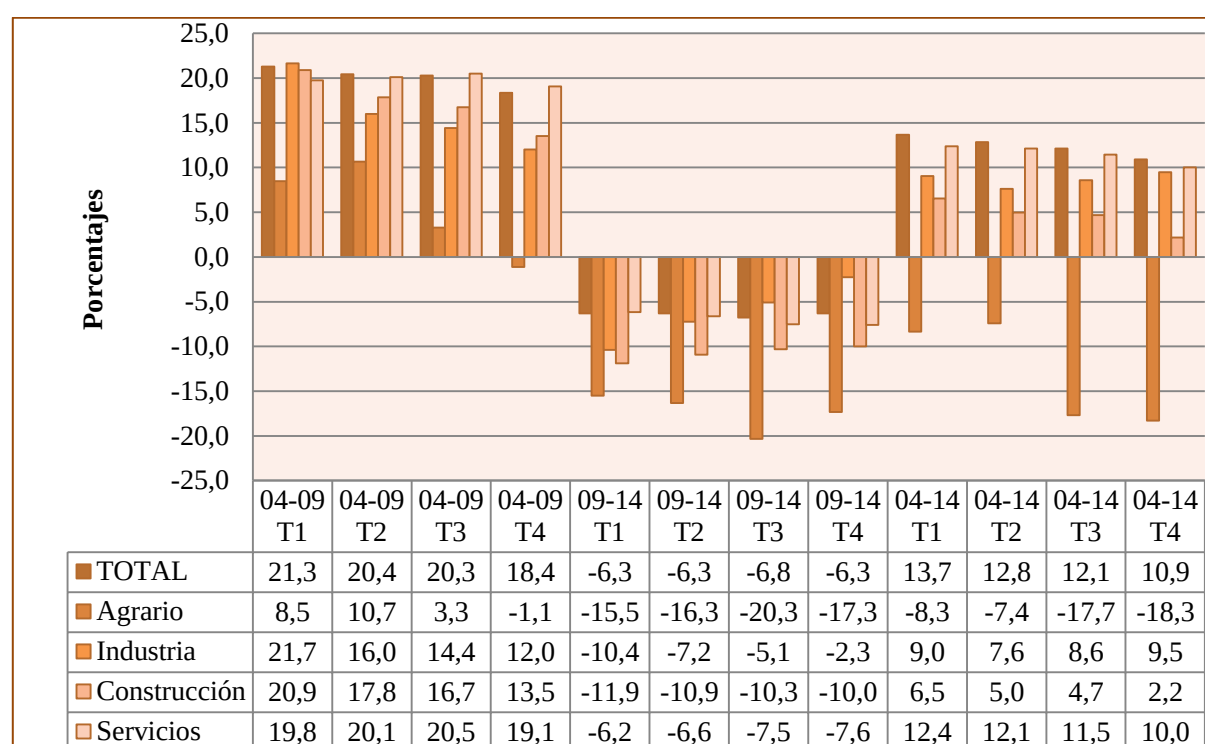
En el año 2014 con respecto al 2009, también se producen incrementos en todos los sectores, menos en el agrario que obtiene un descenso medio del 12,9%. Como en el

periodo analizado anteriormente, servicios es el que más aumenta con un 11,5%. Industria lo hace en un 8,7% y construcción en un 4,6%, todo en tasas medias.

Con respecto al 2004, la situación es totalmente diferente. En términos medios, se producen bajadas de estos costes, estando a la cabeza de éstos el sector agrario con un 17,4% y construcción con un 10,8%. Servicios anota una bajada de un 7% e industria de 6,2%, aunque en el primer y segundo trimestre esta última sufre unos descensos interanuales superiores a servicios.

Gráfico 16

Tasa de variación interanual: Coste Laboral Unitario



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la CNE y del Ministerio de Economía y Competitividad

5. CONCLUSIONES

Al margen de las conclusiones obtenidas en cada uno de los apartados de este trabajo, en esta sección expongo las más importantes.

En cuanto a la población de España, concluyo que la población activa muestra sus mayores cifras en el año 2009, seguida del 2014. Sin embargo sus componentes, no siguen esa senda. La población ocupada anota su mayor cifra en el 2009 y la menor en 2014; y la población parada, por el contrario, va aumentando con el paso de los años, por lo que tiene su mayor cifra en el 2014. La población inactiva (en miles) permanece en torno a las 15.500

personas, habiendo más inactivos en 2014 y menos en 2009. Con estos datos, es lógico, que la población en edad de trabajar sea mayor en 2009, ya que sus dos componentes también lo son.

En lo que concierne a los salarios pactados en convenio, puedo decir, que la mayoría, casi las tres cuartas partes de los convenios pactados, son de ámbito de empresa, aunque afectan a más trabajadores los convenios de otro ámbito. Tanto la jornada media como la variación salarial son inferiores en los convenios de empresa. Por sectores, servicios es el que más convenios registra con gran diferencia, seguido de industria, y en último lugar, el sector agrario y construcción, con unas cifras insignificantes.

Con respecto a los costes laborales, concluyo que éstos han aumentado en todos los periodos analizados, tanto en la cifra total como en los diferentes sectores de actividad, siendo el aumento mayor en el año 2014 con respecto al 2004, concretamente en el segundo trimestre, excepto en servicios. En promedio, construcción es la que ha crecido más intensamente, seguida de industria y servicios, aunque en valores absolutos (euros) industria es la que tiene unos costes laborales más altos. Todo esto sin considerar las variaciones sufridas entre el año 2009 y 2014, que son bastante inferiores a las anteriores, incluso mostrando descensos en el sector servicios.

Los componentes de los costes laborales (coste salarial y otros costes) muestran los mismos resultados, exceptuando un par de sucesos relacionados con el último elemento, como son: la construcción es la que posee unos costes mayores (en euros), y que los incrementos más significativos no se realizan en dicho año, sino que lo hacen en el primer trimestre de 2009 en relación con 2004 para la cifra total y en el de 2014 relacionado con 2004 para los sectores. El coste salarial, representa casi las tres cuartas partes del coste laboral total, por lo que se le atribuye a éste, principalmente, dichos resultados.

Para analizar la remuneración por asalariado, es necesario ver tanto la remuneración de asalariados como la población asalariada.

En cuanto a la remuneración total de los asalariados concluyo que tiene sus puntos de inflexión en el primer trimestre de los años analizados. Ésta se incrementa hasta el primer trimestre de 2009, disminuyendo posteriormente hasta el primero del 2014, para luego volver a coger su ritmo de crecimiento en el segundo trimestre de ese mismo año. La cifra total de asalariados sigue ese mismo esquema.

En cambio, la remuneración por asalariado no continúa la tendencia de sus componentes, sino que aumenta año tras año, siendo las cifras más elevadas las del año 2014.

El análisis de los CLU necesita saber de la remuneración por asalariado y la productividad por ocupado.

Tanto la remuneración, explicada anteriormente, como la productividad, experimentan un continuo crecimiento, aunque ambas no lo hagan en la misma medida en todos los años.

Los CLU aumentan continuamente hasta el tercer trimestre del año 2009 y a partir de éste comienzan a disminuir, aunque en el 2014 permanecen casi invariables. Esos aumentos en el año 2004 y 2009 de los CLU se pueden justificar con que el incremento continuo de productividad no ha sido suficiente para contrarrestar la crecida de la remuneración de asalariado. El descenso en el año 2014 se debe al aumento en mayor medida de la productividad.

6. BIBLIOGRAFÍA

- Castro Velázquez, A., (2009), *Salario*. Argentina, El Cid Editor apuntes. Pp 4-10. Disponible online: <http://0-site.ebrary.com.avalos.ujaen.es/lib/bibujaen/reader.action?docID=10328089>
- Cosculluela Martínez, Carolina, and Paz Cobo, Sonia de. (2013), *La situación actual del mercado laboral*, España: Ecobook - Editorial del Economista; pp.52-55. Disponible on line: <http://0-site.ebrary.com.avalos.ujaen.es/lib/bibujaen/reader.action?docID=10845111>.
- Díaz Nieto, Elia Socorro, Saavedra Uribe, Laura Patricia, and Valencia Pérez, Héctor Fernando, (2010), *Sueldos y salarios. Guía práctica y metodología*, México: Plaza y Valdés, S.A. de C.V; pp 55-61 .Disponible on line: <http://0-site.ebrary.com.avalos.ujaen.es/lib/bibujaen/detail.action?docID=10844713>.
- Garrido Yserte, R., Fernández, J., Mañas Alcón, E., Peinado Gracia, M.L., (2003); *Análisis del entorno económico de la empresa*, Madrid, Pirámide, pp. 272, 278-280, 319.
- Pérez Infante, J.I., (2006), *Las estadísticas del mercado de trabajo en España*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales; pp.15-19, 47-51,63-65,210-215.
- Requeijo González, J. et al., (2007); *Indicadores de estructura económica*, Madrid, Delta; p.51.
- Toharia,L; (2012), *El mercado de trabajo en la obra de Luis Toharia*, Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

- Toharia,L., Albert,C., Cebrián,I., García Serrano,C., García Mainar,I., Malo,M.A., Moreno,G., Villagómez,E., (1998), *El mercado de trabajo en España*, Madrid, McGRAW-HILL.
- http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Wages_and_labour_costs/es
- <https://sede.sepe.gob.es/glosario/glosario.do?l=p>
- <http://www.laboral-social.com/analisis-situacion-mercado-trabajo-nuestro-pais.html>
- http://www1.seg-social.es/ActivaInternet/Opinion/REV_026935
- <http://www.monografias.com/trabajos11/salartp/salartp.shtml#SALARIO#ixzz3TMRJK9FS>.
- <http://opcionis.com/blog/el-salario-bruto-y-el-salario-neto-diferencias/>
- <http://www.cuestioneslaborales.es/diferencias-entre-el-salario-bruto-y-el-salario-neto/>
- <http://www.tiposde.org/empresas-y-negocios/410-tipos-de-salarios/>
- <http://www.juntadeandalucia.es/institutodeestadisticaycartografia/anuario/anuario99/cap18/concep18.pdf>
- http://www.ine.es/metodologia/t22/reg_2005.pdf
- http://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/categoria.htm?c=Estadistica_P&cid=1254735976596
- http://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/categoria.htm?c=Estadistica_P&cid=1254735976597
- <http://www.empleo.gob.es/estadisticas/cct/welcome.htm>
- http://www.empleo.gob.es/estadisticas/cct/Notas_Metodologicas.pdf
- <http://serviciosweb.meh.es/apps/dgpe/BDSICE/Busquedas/busquedas.aspx>
- <http://www.aet.eu/es/tribuna-abierta/112-la-contabilidad-nacional-y-los-costes-laborales>
- <http://www.boe.es/boe/dias/2012/07/07/pdfs/BOE-A-2012-9110.pdf>