



COYUNTURA LABORAL

Según la Encuesta Trimestral de Coste Laboral (ETCL), los **costes laborales** se desaceleraron significativamente en 2010. Así, su crecimiento interanual, que en 2009 se situó en el 3,5% y en 2008 en el 4,8%, alcanzó el 0,4% en 2010. El avance de los costes laborales calculados por hora efectiva fue mayor que el calculado por trabajador en el pasado año, al haberse reducido ligeramente el número de horas efectivamente trabajadas. Concretamente, se situó en el 0,6%, cuando en 2009 fue el 5,6%, al añadirse al aumento del coste laboral de ese año una apreciable contracción de las horas efectivas, y en 2008 el 4,6%.

La notable moderación de los costes laborales se manifiesta en sus dos componentes. Así, los **costes salariales**, que representan en torno al 75% del total de los costes laborales, prolongaron su tendencia de desaceleración iniciada en 2009, que se concreta en un recorte anual de su tasa de variación de unos dos puntos porcentuales tras el máximo alcanzado en 2008, de forma que esa tasa se situó en el 0,9% en 2010. Este comportamiento de los salarios se deriva de la moderación de los costes salariales ordinarios (suponen el 86% de los costes salariales totales), puesto que los pagos extraordinarios y atrasados experimentaron un repunte respecto a los ya notables crecimientos observados en 2009.

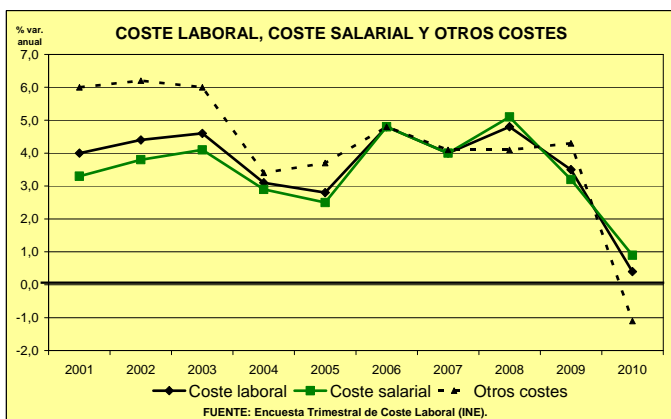
El descenso del ritmo de crecimiento de los salarios no es ajeno a lo sucedido en la negociación colectiva. En primer lugar, por el hecho de que los salarios del pasado año no se han acrecentado por el efecto de las cláusulas de salvaguarda salarial, puesto que el avance del IPC de 2009 fue muy reducido. En segundo lugar, por la moderación mostrada en los incrementos salariales pactados en los convenios de nueva firma que, con los datos de los convenios registrados hasta febrero de 2011, se situaron en el 1,2%.

No obstante, estas mismas consideraciones que han sustentado el recorte del ritmo de crecimiento de los salarios en 2010, son las que previsiblemente empujen al alza los salarios de 2011. Así, las cláusulas de garantía salarial

que operen en 2011 tendrán un impacto importante, en la medida en que la desviación del IPC de 2010 fue también considerable. Este impacto se concretará enteramente en 2011, puesto que, aunque se trate de aumentos de salarios devengados el año anterior, su cobro, y por tanto su cómputo en la Encuesta Trimestral de Coste Laboral, se efectúa en los primeros meses del año actual. Además, el Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2010-2012 (AENC) recomienda el establecimiento de crecimientos salariales en la banda del 1-2%, un punto porcentual superior a la banda aconsejada para 2010. No obstante, en el ejercicio actual se acentuará el efecto moderador sobre los salarios de la rebaja del sueldo de los funcionarios, así como de los numerosos convenios vinculados a la evolución salarial de este colectivo.

Respecto al otro componente de los costes laborales, los **otros costes laborales**, experimentaron en 2010 una caída interanual de 1,1%, frente a crecimientos superiores al 4% observados en los cuatro años anteriores. Este retraimiento se explica por el comportamiento de sus dos componentes. Por un lado, las Cotizaciones Obligatorias a la Seguridad Social, que equivalen al 87% del total de los otros costes laborales, cuyo avance anual se recorta en más de dos puntos, hasta el 0,3%. Y, por otro lado, las Percepciones no salariales, que registran una significativa caída interanual, favorecida por la importante reducción anual de los costes por despido.

Si consideramos como indicador de la evolución de los costes laborales la remuneración por asalariado de la Contabilidad Nacional, al igual que el coste laboral de la ETCL, registra una tónica de paulatina desaceleración. Con un máximo en 2007 y recortes importantes en los años siguientes, su tasa de variación interanual se sitúa en el 0,7% en 2010. Este avance es inferior al de la productividad por ocupado (2,3%), por lo que el cociente de sus variaciones, el coste laboral unitario (CLU), cae el 1,5% y el CLU real el 2,4%. Este comportamiento de los costes laborales favorece la rentabilidad de las empresas, así como la competitividad de las mismas frente al exterior.



NEGOCIACIÓN COLECTIVA

COYUNTURA DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS

Según la Estadística de Convenios Colectivos, el número de **convenios registrados hasta el 28 de febrero de 2011 con efectos económicos en 2010** es de 3.044, que afectan a 1.026.624 empresas y a 7.352.273 trabajadores, cifras que, si se comparan con las de 2008 (último año en que los datos ya son definitivos), indican que está registrada algo más de la mitad de la negociación colectiva de este año si se atiende al número de convenios computados en la Estadística y alrededor del 60% si se atiende al número de trabajadores y empresas afectados. Esta situación se explicaría por los problemas de interpretación de los convenios cuyos aumentos salariales se basan en la inflación prevista. Por tanto, el grado de provisionalidad de la información disponible es notable.

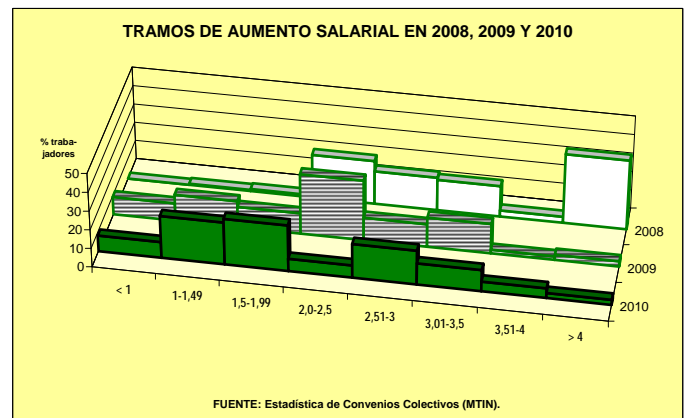
Respecto a los aspectos salariales recogidos por la Estadística de Convenios, los datos apuntan a una cierta moderación del *crecimiento salarial* pactado en 2010, al situarlo en el 2,1%, inferior en dos décimas al acordado en 2009. A este respecto, debe reseñarse que una parte sustancial del incremento salarial se deriva de las cláusulas de salvaguarda salarial que se activaron por la desviación de la inflación real respecto a la prevista en 2010, que han elevado el crecimiento salarial desde el 1,3% pactado inicialmente hasta el citado 2,1%, esto es, ocho décimas.

Esta ligera moderación en materia salarial también se aprecia en el hecho de que los convenios firmados en 2010 contienen incrementos salariales levemente inferiores a los convenios plurianuales firmados con anterioridad y con efectos económicos en este año (2%, frente al 2,1%).

Los resultados salariales de la negociación colectiva en 2010 se enmarcan en lo pactado en el Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2010-2012 (AENC), que recomienda el establecimiento de crecimientos salariales en la banda del 0-1% para 2010, así como la inclusión de una *cláusula de garantía salarial*. A pesar de esta recomendación, los datos disponibles indican que la presencia de estas cláusulas se ha reducido en 2010 respecto a ejercicios anteriores (afectan potencialmente al 45% de los trabajadores, frente al 59,3% de 2009 o al 67,3% de 2008).

Según el *ámbito funcional*, los convenios de empresa registraron, como es habitual, un crecimiento salarial inferior al de los de ámbito superior (1,6%, frente 2,1%). La desagregación del ámbito supraempresarial indica que los acuerdos salariales más elevados se pactan en los convenios de carácter local-comarcal (2,6%), seguidos por los de grupo de empresas y provinciales (ambos un 2,2%) y los nacionales (2,1%). Los incrementos más moderados corresponden a los convenios autonómicos (1,9%). De estos convenios, tan sólo los provinciales y los nacionales tienen una presencia muy significativa en cuanto a trabajadores cubiertos y, en menor medida, los autonómicos.

El análisis por *tramos de aumento salarial* indica que cerca de la mitad de los trabajadores tiene un aumento en la banda del 1-1,99% y aproximadamente un 30% en la banda del 2,51-3,5%. En el resto de los tramos de crecimiento salarial la presencia de los trabajadores es inferior.



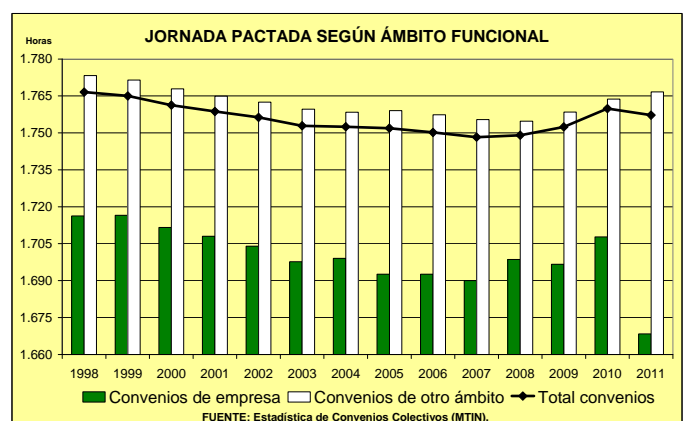
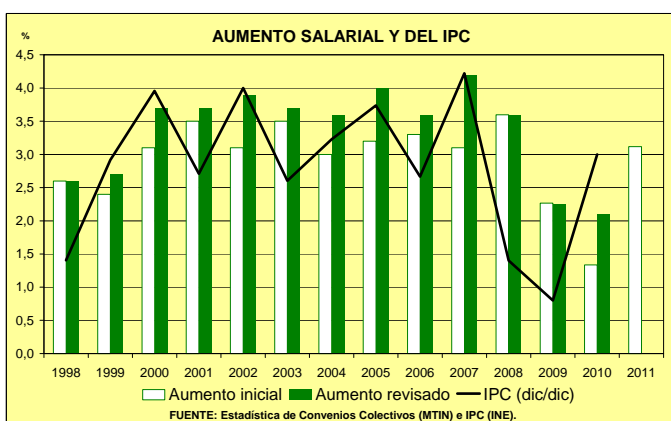
Por *sectores*, la agricultura es la actividad con mayor aumento salarial (2,4%), seguida por la industria (2,3%) y los servicios (2,1%), mientras que la construcción registra el crecimiento más moderado (1,5%).

En lo referente a la *jornada pactada* en 2010, se sitúa en 1.760 horas anuales, unas siete horas más que en 2009, lo que, de no modificarse sustancialmente los datos todavía provisionales de 2009 y 2010, prolongaría la tendencia al alza de la jornada que se observa tras el mínimo alcanzado en 2007. Como es habitual, la jornada en los convenios de empresa es inferior a la de los convenios de ámbito superior (1.708, frente a 1.764 horas).

Respecto a los datos muy provisionales de la **negociación colectiva en 2011**, la Estadística de Convenios Colectivos indica que hasta el 28 de febrero se han computado 1.342 convenios con efectos económicos en este año, que afectan a 282.862 empresas y a 2.229.877 trabajadores, lo que equivale a aproximadamente al 20% de los convenios, empresas y trabajadores afectados por la negociación de 2008, de la que ya se tienen datos definitivos.

Los acuerdos salariales se sitúan en el 3,1% en promedio, elevándose hasta el 3,2% en el caso de los convenios de ámbito superior al empresarial, en tanto que en los convenios de empresa el pacto salarial es del 1,9%. Respecto a la jornada media, es de 1.757 horas, inferior a la de 2010 debido al fuerte recorte experimentado por las horas pactadas en los convenios empresariales.

La información de los convenios con efectos económicos en 2011 es tan sólo indicativa de cuáles son los primeros pactos computados en la Estadística de Convenios, pudiéndose operar modificaciones significativas en los próximos meses que, en materia salarial, supondrán la pérdida de peso relativo de los convenios cuyo aumento está basado en la elevada inflación final de 2010.



VIGENCIA TEMPORAL DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS

Los convenios que figuran en la Estadística de los Convenios Colectivos son los vigentes por no haber finalizado todavía la duración prevista en el propio convenio, distinguiéndose entre los convenios con inicio de los efectos económicos en el año (lo que se denominan convenios firmados en el año) y los convenios de vigencia plurianual firmados en años anteriores que todavía no ha finalizado la duración pactada (los denominados convenios revisados).

Por lo tanto, los convenios vigentes de la estadística excluyen los convenios que, habiendo finalizado su vigencia temporal, al mediar denuncia expresa, pierden la vigencia sus cláusulas obligacionales, pero no las normativas (ultraactividad), que la mantienen hasta la firma de un nuevo convenio, salvo pacto en contrario.

Del total de los convenios vigentes en cada año, una parte muy importante son los convenios plurianuales con inicio de los efectos económicos en años anteriores y cuya duración no ha finalizado, revisándose las cuantías salariales para el año en cuestión, por lo que en la Estadística figuran como convenios revisados. Considerando los años en que los datos son definitivos, el último 2008, el porcentaje del total de los convenios que son revisados se acerca a las dos terceras partes (60,5% en 2006, 62,3% en 2007 y 60,3% en 2008), siendo el resto de los convenios (menos del 40%) convenios firmados, es decir, convenios que inician los efectos económicos en el año.

El porcentaje de empresas y trabajadores cubiertos por convenios revisados es, aunque más variable que el porcentaje que representan en el total de los convenios, similar, en torno también a las dos terceras partes: en cuanto a las empresas cubiertas por los convenios revisados el porcentaje es el 63,1% en 2006, el 66,3% en 2007 y el 57,9% en el 2008, mientras que, en lo que respecta a los trabajadores cubiertos, el peso relativo sobre el total de los que tienen convenio colectivo asciende al 67,6% en 2006, al 55,8% en 2007 y al 66,1% en 2008.

Ahora bien, en 2009 y 2010, años en los que los datos todavía son provisionales, ya que no se considerarán definitivos hasta los convenios registrados el 31 de mayo de 2011 en el primer caso y el 31 de mayo de 2012 en el segundo, los porcentajes de los convenios revisados son superiores a los de los años anteriores, porque, lógicamente, quedarán más convenios nuevos pendientes de registrar, esto es, los que inician los efectos económicos en el año, que de los antiguos, de carácter plurianual y que tienen el carácter de revisados en el año.

Así, en 2009 el porcentaje de los convenios plurianuales representan el 79,6% en el total de los convenios y el 72,8% y 74,5%, respectivamente, sobre el total de las empresas y trabajadores cubiertos y en 2010 esos tres porcentajes son el 78,8%, el 86,1% y el 61,2%.

Además, de los convenios firmados en el año, la gran mayoría de ellos tienen vigencia plurianual y sólo una parte reducida de ellos tiene vigencia exclusivamente anual: los porcentajes de los convenios firmados de periodicidad plurianual en relación con los convenios, las empresas y los trabajadores cubiertos en 2008 superan el 80%: el 85,1% en el total de convenios firmados y el 91,9% y el 85,3%, respectivamente, de las empresas y los trabajadores cubiertos por ese tipo de convenios.

También con los datos definitivos de 2008, la vigencia temporal media de los convenios es de 3,6 años si se ponderan los convenios con los correspondientes trabajadores y de 3,4 si no se ponderan por esos trabajadores; con un coeficiente de variación (desviación típica/media aritmética) de 0,33 con los datos ponderados y de 0,37 con los datos sin ponderar. Ahora bien, con los datos provisionales de 2009 y 2010 las medias de duración de la vigencia tanto ponderando a los trabajadores como no ponderándolos se mantienen prácticamente invariables.

La distribución de los convenios según la amplitud de la vigencia indica que la moda (intervalo con mayor frecuencia) corresponde en 2008, en cuanto al número de convenios, a los de vigencia superior a dos años e igual o inferior a tres años (el 32,7% del total de convenios) y, en cuanto al número de trabajadores cubiertos, a los convenios con vigencia superior a tres años e igual o inferior a cuatro años, con el 37% del total de los trabajadores cubiertos por la negociación colectiva.

Con una vigencia superior a tres años están representados el 46,8% del total de los convenios, que absorben al 55,9% del total de los trabajadores, lo que significa que la media de trabajadores por convenio de los convenios con vigencia más amplia es superior a la de los convenios de menor duración.

La distribución en 2008 de número de convenios y del número de trabajadores se corresponden con una precisión casi total, como se muestra en los gráficos adjuntos, con una distribución normal centrada en el valor de la media, que, a su vez, es muy similar al valor de la moda y prácticamente igual al de la mediana (valor que divide a la distribución de frecuencias en dos partes simétricas e iguales). Además, la distribución según la duración de la vigencia es muy similar tanto en lo que respecta al número de convenios como al número de trabajadores con los datos de 2009 y 2010 a la distribución de los datos de 2008, con la única diferencia del desplazamiento de la moda en la distribución de los convenios del intervalo de 2 a 3 años en 2008 al de 3 a 4 años en 2009 y 2010. Todo ello supone que las tres curvas representativas de los años 2008, 2009 y 2010 prácticamente se superponen en los gráficos representativos de la distribución de los convenios y de los trabajadores según la vigencia de los convenios.

