

LAS CONSECUENCIAS DE LA INDICIACIÓN SALARIAL SOBRE LA INFLACIÓN

Este artículo ha sido elaborado por Mario Izquierdo y Juan F. Jimeno de la Dirección General del Servicio de Estudios.

Introducción

En España, la mayoría de los convenios colectivos incluye cláusulas de revisión, que se traducen en incrementos salariales anuales en función de la inflación. Como se observa en el panel superior izquierdo del gráfico 1, este tipo de cláusulas está presente en convenios que afectan a alrededor del 75% de los trabajadores cubiertos por la negociación colectiva. Este porcentaje, además, ha permanecido prácticamente invariable en los últimos años, como resultado de que los Acuerdos Interconfederales para la Negociación Colectiva (AINC), que vienen firmando los agentes sociales desde 2002, consideran la presencia de estas cláusulas como una pieza fundamental del modelo de negociación.

La presencia de estas cláusulas de salvaguarda frente a la inflación en la mayor parte de los convenios colectivos firmados en España origina un elevado grado de indicación automática de los salarios a incrementos en los precios, lo que resulta ser una de las características más peculiares del mercado de trabajo español, que no se observa en la mayoría del resto de países europeos. Diversas fuentes recopiladas en el marco de la *Wage Dynamics Network*, una red de investigación creada en el Eurosistema para analizar el proceso de determinación salarial y su relación con la fijación de precios, atestiguan este hecho. De acuerdo a la evidencia recogida en Du Caju et ál. (2008), que resume las características institucionales de los sistemas de negociación colectiva en un amplio conjunto de países europeos, el porcentaje de trabajadores cubiertos por cláusulas de indicación resulta ser inferior al 25% en la mayoría de países, y solo en Bélgica, Finlandia y Luxemburgo se observa un grado de cobertura de la indicación salarial del mismo orden de magnitud o superior al español. Una conclusión similar se extrae de las encuestas realizadas a empresas en la mayor parte de los países europeos, en el marco de esta red de investigación [Druant et ál. (2008)].

Para la conducción de la política monetaria y para el análisis de los diferenciales de inflación dentro de la Unión Económica y Monetaria (UEM), resulta especialmente relevante tener en cuenta el alcance y las implicaciones de la indicación salarial. En particular, es preciso considerar: i) en qué medida un mayor grado de indicación salarial produce una tasa de inflación más elevada, y ii) cómo afecta la indicación salarial a la persistencia de desviaciones respecto a la tasa objetivo de inflación. El presente artículo aborda estas dos cuestiones. Para ello, en primer lugar se ofrecen algunos elementos teóricos sobre la formación de precios y salarios que permiten identificar los efectos de la indicación salarial sobre la inflación y su persistencia. A continuación se presentan los datos más relevantes para la economía española en relación con estos dos fenómenos.

La formación de precios y los determinantes de la inflación

Para analizar los determinantes de la inflación es necesario comenzar postulando una regla de fijación de precios. Las teorías más habituales a este respecto sostienen que los precios son el resultado de aplicar un margen de beneficios —bien constante o bien variable, en función de la situación económica— sobre los costes. Estas teorías, además, han encontrado un importante apoyo empírico en los estudios realizados a partir de la información proporcionada por encuestas realizadas a las empresas¹. Utilizando este punto de partida, el nivel general de precios sería el resultado de añadir un margen de beneficios (μ) a los costes laborales por

1. Véanse Druant et ál. (2008) y Fabiani et ál. (2005).

unidad de producto, es decir, al cociente entre la remuneración de los trabajadores (W) y la productividad aparente del trabajo (A)². En consecuencia, la tasa de inflación (π) resulta ser la suma de tres componentes: i) la variación porcentual del margen bruto de beneficios ($\Delta\mu$); ii) el crecimiento del coste laboral (ΔW), y iii) el cambio porcentual de la productividad del trabajo (ΔA), este con signo negativo. Es decir:

$$\pi = \Delta\mu + \Delta W - \Delta A$$

Por tanto, la manera en que se fijan los costes laborales tiene consecuencias directas sobre la tasa de inflación. Para analizar los efectos de la indicación salarial, la variación porcentual de los costes laborales se puede descomponer en tres factores: i) la presión salarial, que origina incrementos de salarios nominales distintos a la tasa de inflación esperada en función del poder negociador relativo de trabajadores y empresarios y de las condiciones de oferta y demanda del mercado de trabajo (α); ii) la traslación a los salarios de la variación porcentual de la productividad del trabajo ($\beta\Delta A$), y iii) la incorporación a los costes laborales de la inflación pasada ($\lambda\pi_{-1}$)³. Por tanto:

$$\Delta W = \alpha + \beta\Delta A + \lambda\pi_{-1}$$

Así, bajo estas premisas, la tasa de inflación resulta ser la suma de: i) los efectos sobre el crecimiento salarial de la indicación; ii) la variación porcentual en el margen bruto de los beneficios; iii) la presión salarial, y iv) con signo negativo, los crecimientos de la productividad aparente del trabajo no trasladados a costes laborales:

$$\pi = \lambda\pi_{-1} + \Delta\mu + \alpha + (\beta - 1)\Delta A \quad [1]$$

De este modo, si los determinantes de la inflación se mantuvieran en valores constantes (α^* , $\Delta\mu^*$, ΔA^*), la tasa de inflación acabaría convergiendo a un nivel que viene dado por la expresión siguiente⁴:

$$\pi^* = \frac{\Delta\mu^* + \alpha^* + (\beta - 1)\Delta A^*}{1 - \lambda} \quad [2]$$

Dada esta combinación de determinantes de la inflación y del crecimiento de los costes laborales, una primera conclusión que cabe destacar es que el crecimiento de los salarios reales ($\Delta W - \pi$) no depende del grado de indicación (λ) ni de la presión salarial (α), sino que resulta ser, en cualquier caso, la diferencia entre el crecimiento de la productividad y el crecimiento del margen bruto de explotación ($\Delta A - \Delta\mu$). Así pues, no es evidente que un mayor grado de indicación de los salarios a la inflación contribuya a aumentar el poder adquisitivo de las rentas del trabajo.

Además, estas dos simples ecuaciones permiten responder a las dos cuestiones planteadas en relación con los efectos de la indicación salarial sobre la inflación. En primer lugar, según

2. En el margen bruto de beneficios se incluyen los factores no salariales (remuneración del capital, impuestos, precio de materias primas, etc.) que inciden en la determinación de precios. La razón de elegir los costes laborales unitarios como base para la aplicación del margen bruto de explotación, en el que se incluyen otros costes de producción y la tasa de beneficios, es precisamente para poder identificar el impacto de los costes laborales sobre la inflación. 3. Las cláusulas de salvaguarda son operativas cuando la tasa de inflación supera un determinado nivel fijado en función de las expectativas de inflación. Suponer una relación lineal entre tasa de inflación pasada y efectos de las cláusulas simplifica el análisis, sin que se alteren cualitativamente las conclusiones. Con esta simplificación, el parámetro λ es un indicador suficiente del grado de indicación salarial, siendo sus valores extremos $\lambda=0$ (no hay indicación salarial) y $\lambda=1$ (indicación salarial completa). 4. La convergencia se producirá siempre y cuando no exista indicación completa, esto es, siempre que $\lambda < 1$.

% y pp

	π		$\lambda\pi_{-1}$	ΔW		ΔA	$\Delta W - \pi$	$\Delta\mu$	α
	Deflactor del PIB	IPC	Actualización de las tarifas salariales por cláusula de salvaguarda	Remuneración por asalariado	Incremento salarial de convenios colectivos con cláusula de salvaguarda	Productividad aparente del trabajo	Remuneración real por asalariado	Margen bruto de beneficios	Presión salarial (a)
	1	2	3	4	5	6	7 = 4-1	8	9
1992	6,8	5,3	0,0	11,3	7,2	2,4	4,5	-2,1	8,9
1993	4,5	4,9	0,1	7,3	5,5	2,0	2,8	-0,8	5,2
1994	3,9	4,3	0,1	3,6	3,5	3,0	-0,3	3,3	0,5
1995	4,9	4,3	0,2	3,6	3,9	0,9	-1,3	2,2	2,5
1996	3,5	3,2	0,3	3,4	4,1	1,0	-0,1	1,1	2,1
1997	2,4	2,0	0,0	2,4	2,9	0,3	0,0	0,3	2,1
1998	2,4	1,4	0,0	1,4	2,6	0,2	-1,0	1,2	1,2
1999	2,7	2,9	0,0	1,4	2,4	0,0	-1,3	1,3	1,4
2000	3,5	4,0	0,3	2,6	3,4	0,0	-0,9	0,9	2,3
2001	4,2	2,7	0,6	3,6	4,1	0,4	-0,6	1,0	2,6
2002	4,3	4,0	0,2	3,1	3,3	0,4	-1,2	1,6	2,5
2003	4,1	2,6	0,7	3,6	4,2	0,7	-0,5	1,2	2,2
2004	4,0	3,0	0,2	3,0	3,2	0,6	-1,0	1,6	2,2
2005	4,2	3,4	0,6	2,9	3,8	0,4	-1,3	1,7	1,9
2006	4,0	3,5	0,9	3,0	4,2	0,7	-1,0	1,7	1,4
2007	3,1	2,8	0,3	3,7	3,4	0,8	0,6	0,2	2,6

FUENTES: Instituto Nacional de Estadística, Ministerio de Trabajo e Inmigración, BDAMORES y Banco de España.

a. Calculada bajo el supuesto de que el crecimiento de la productividad del trabajo se traslada íntegramente a los salarios.

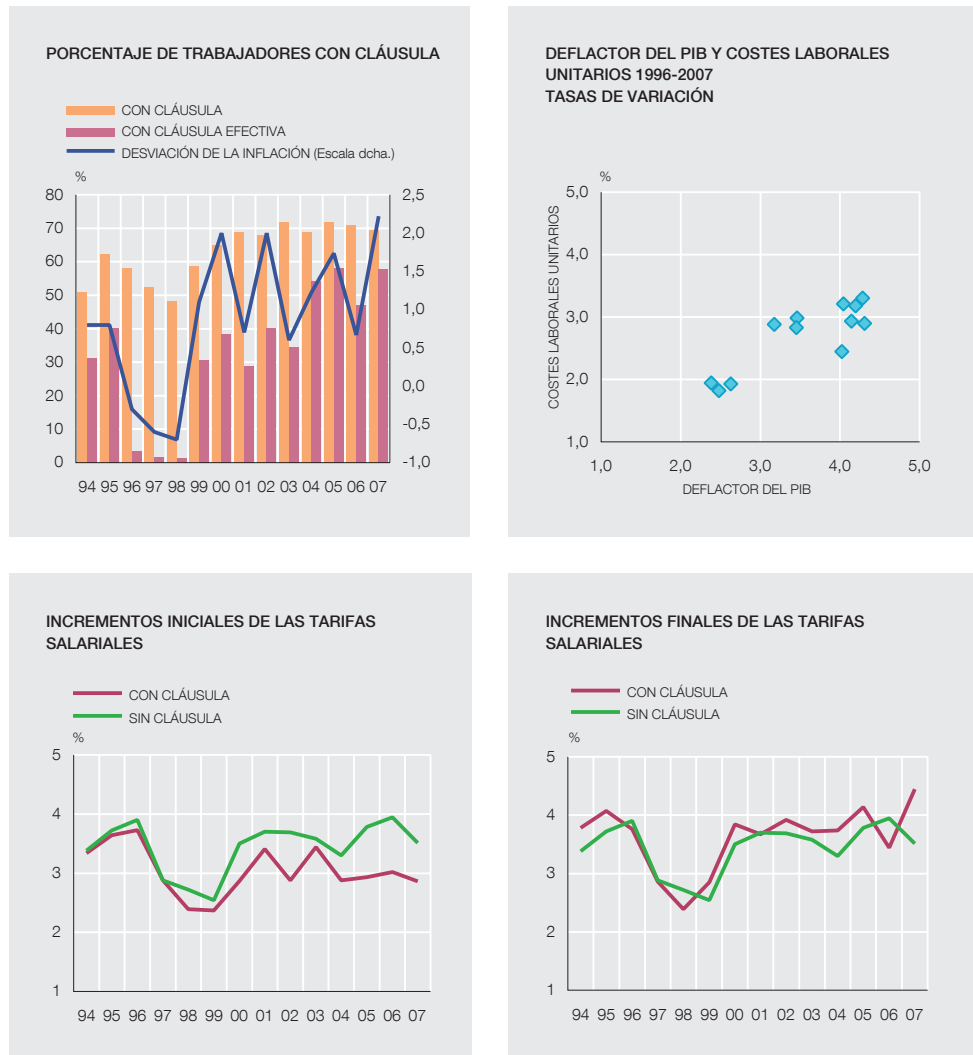
la ecuación [1], el grado de persistencia de la inflación es tanto mayor cuanto mayor sea la indiciación salarial (λ), de manera que desviaciones de la inflación tenderán a ser más duraderas en aquellos países con mayor grado de indiciación. En segundo lugar, según la ecuación [2], para valores dados de sus determinantes, la tasa de inflación será más elevada cuanto mayor sea el grado de indiciación salarial.

A este respecto, cabe tener en cuenta, no obstante, que es posible que un mayor grado de indiciación resulte en una presión salarial menor (es decir, a mayor λ , menor α^*), por lo que, dependiendo de la relación entre estos dos parámetros, el impacto de la indiciación salarial sobre la tasa de inflación puede ser positivo, nulo o negativo. Por ejemplo, si el objetivo de inflación (π^*) fuera el 2%, la tasa de inflación sería la misma en una economía con indiciación salarial completa que en una economía sin indiciación solo si la presión salarial en la primera fuera 2 puntos porcentuales (pp) menor que en la segunda.

La inflación, los costes laborales y la incidencia de la indiciación salarial en España

El cuadro 1 resume los valores de la tasa de inflación y de sus determinantes observados en la economía española durante el período 1992-2007. La tasa de inflación⁵ disminuyó notablemente durante la primera mitad de los años noventa, hasta alcanzar valores inferiores al 3%. Tras la entrada en la UEM en 1999, se observa un cierto repunte, hasta alrededor del 4%, que

5. A los efectos de este análisis, la tasa de inflación debe ser medida por la tasa de variación porcentual del deflactor implícito del PIB, es decir, del nivel de precios de los bienes y servicios finales producidos en el interior. Si bien las cláusulas de revisión salarial se establecen en función de la tasa de variación porcentual del IPC, es decir, del nivel de precios de los bienes y servicios consumidos en el interior, las características del proceso de determinación salarial afectan a los precios de los bienes y servicios producidos en el interior.



FUENTES: Instituto Nacional de Estadística y Ministerio de Trabajo e Inmigración.

se corrige ligeramente en 2007. La tasa de variación porcentual del IPC presenta un perfil bastante similar a la del deflactor del PIB, con disminuciones hasta finales de los años noventa, durante el período de convergencia nominal en la transición hacia la UEM, y un aumento durante la primera mitad de la década actual.

Por lo que respecta a los costes laborales, la evolución de la tasa de crecimiento de la remuneración por asalariado y el incremento salarial pactado en la negociación colectiva muestran igualmente caídas bastante considerables en la segunda mitad de la década, para después aumentar hasta alcanzar valores por encima del 3%. Esta evolución, unida a la desaceleración de la productividad aparente del trabajo, se ha traducido en un incremento de la tasa de crecimiento de los costes laborales por unidad de producto durante el período 2000-2007, frente a la segunda mitad de la pasada década, 0,7 pp por año, de manera que la relación entre la evolución de las tasas de crecimiento del deflactor del PIB y la de los costes laborales unitarios ha sido bastante estrecha (véase el panel superior derecho del gráfico 1)⁶.

6. El coeficiente de correlación entre ambas variables en el período 1996-2007 ha sido de 0,72.

Como se observa en el cuadro, las cláusulas de revisión salarial, que tuvieron un impacto pequeño sobre la evolución salarial durante la década anterior, en la actualidad suponen una parte considerable del incremento de los costes laborales. Así, durante el período 2000-2007, cuando la inflación prevista ha coincidido con el límite superior del objetivo de inflación del Banco Central Europeo (el 2%), el impacto de la indicación salarial ha supuesto un promedio de 0,48 pp para un crecimiento de la remuneración salarial y de las tarifas salariales, que, en promedio, han sido, respectivamente, del 3,2% y del 3,7%. Así, el impacto de la indicación salarial ha sido el origen de aproximadamente un 15% del crecimiento de los costes laborales y de un 13% de las tarifas salariales. Según estos datos, el grado de indicación salarial efectivo (el parámetro λ en la discusión teórica del apartado segundo) resultaría ser aproximadamente igual a 0,4, es decir, que algo más de un tercio de las desviaciones de la tasa de crecimiento del IPC por encima de dicha previsión oficial se ha trasladado a incrementos salariales en el año siguiente⁷.

Este aumento de la importancia de las cláusulas de salvaguarda en la evolución salarial se debe a dos razones. Por un lado, el porcentaje de trabajadores cubiertos por dichas cláusulas ha aumentado notablemente a partir de principios de esta década. Por otro, también han aumentado las desviaciones de la inflación con respecto a la referencia inicial en relación con las observadas en la década anterior. En consecuencia, el porcentaje de trabajadores efectivamente afectados por la revisión salarial, que fue prácticamente nulo durante el período 1996-1998, se ha incrementado hasta acercarse al 50% de los trabajadores asalariados. La firma de los AINC desde el año 2002 parece también haber desempeñado un papel relevante en esta mayor efectividad de las cláusulas, pues, como se observa en el gráfico 1, en los últimos años desviaciones de inflación similares a las ocurridas a principios de esta década han llevado a que el porcentaje de cláusulas efectivas se haya incrementado notablemente. En otras palabras, estos acuerdos han aumentado solo ligeramente el porcentaje de trabajadores cubiertos por las cláusulas de indicación, pero han incrementado la incidencia de estas últimas al acercar el umbral de inflación a partir del que se activan a la referencia del 2%⁸.

Finalmente, por lo que se refiere a la relación entre la indicación salarial (λ) y la presión salarial (α), los dos paneles inferiores del gráfico 1 ofrecen información acerca de las diferencias en los incrementos salariales pactados en los convenios colectivos en función de la existencia o no de cláusulas de revisión salarial. En primer lugar, cabe resaltar que hay una cierta asociación positiva entre la incidencia de las cláusulas de revisión salarial sobre el incremento salarial pactado y la variación de la tasa de inflación (el coeficiente de correlación entre ambas series es de 0,23). En segundo lugar, también es de destacar que durante el período 1994-2007 el incremento salarial inicial pactado en los convenios con cláusula de revisión salarial ha sido, en promedio, menor en 0,3 pp que en los convenios sin cláusula (0,45 pp menos, en promedio, durante el período 2000-2007). Se observa, por tanto, un menor incremento salarial inicial en aquellos convenios con cláusula de salvaguarda, lo que, en términos de las ecuaciones de la sección anterior, se definía como una menor presión salarial. El mecanismo que parece actuar en estos casos puede asimilarse al de un seguro para los trabajadores, que aceptan incrementos salariales iniciales menores a cambio de cubrirse frente a las desviaciones de inflación. Sin embargo, esta menor presión salarial es demasiado reducida para eliminar el sesgo inflacionista de la indicación salarial. Por ejemplo, con un objetivo de inflación del 2%, y suponiendo que los convenios con cláusula de revisión salarial implican una indicación del

7. $0,4 \approx 0,48 / (3,3 - 2)$. 8. A este respecto, merece la pena señalar que las cláusulas de salvaguarda frente a la inflación que se incluyen en la mayoría de los convenios colectivos se activan ante cualquier tipo de perturbación que eleve la inflación, sin distinguir si estas provienen de *shocks* de oferta externos a la economía española, y toman como referencia para su aplicación la inflación en el mes de diciembre del año en curso, cuando un ámbito temporal más amplio contribuiría a no trasladar perturbaciones meramente temporales de la inflación a los salarios.

50% (lo cual se aproxima al porcentaje de trabajadores cubiertos por estas cláusulas a los que efectivamente se acaba aplicando la revisión salarial), la diferencia en incrementos salariales iniciales entre ambos tipos de convenios para que el impacto de la indiciación sobre la inflación fuera nulo debería ser de 1 pp, más del doble del realmente observado. A este respecto es de destacar que, en promedio, los incrementos salariales finales, una vez aplicadas las cláusulas de salvaguarda, han sido superiores en los convenios con cláusulas a los de los convenios sin este tipo de indiciación. Finalmente, también cabe señalar que durante 1992-2007 la relación entre incidencia de las cláusulas de revisión salarial y el crecimiento de los salarios en términos reales fue negativa (el coeficiente de correlación entre ambas series fue $-0,33$).

Comentarios finales

En definitiva, la indiciación salarial genera persistencia de la inflación y puede introducir un sesgo inflacionista que contribuya a mantener una tasa de inflación más elevada, sin que esto resulte en un mayor crecimiento de los salarios reales. Las cláusulas de revisión salarial favorecen también los llamados «efectos de segunda ronda», que acaban convirtiendo aumentos transitorios de la inflación en permanentes. La evidencia empírica disponible confirma, de hecho, que, en conjunto, la inflación en España resulta ser más elevada (el diferencial con respecto al área del euro ha sido, en promedio, del 1,6% durante el período 1996-2001 y del 1,8% durante el período 2002-2007) y más persistente que en el área del euro⁹.

Es evidente que, con carácter general, el mantenimiento de un diferencial de inflación positivo con respecto al resto de países de la UEM encarece los productos nacionales frente a nuestros países competidores, por lo que su demanda solo crecerá en la medida en la que sea posible obtener ganancias de competitividad suficientes por otras vías (como, por ejemplo, mejoras de la calidad). Los efectos de la indiciación salarial, además, pueden resultar especialmente negativos en una situación económica como la actual, en la que, por un lado, se han producido repuntes transitorios de los precios, que no deberían ser trasladados a incrementos de los costes laborales, y, por otro, la recuperación de la actividad económica y del empleo pasan necesariamente por mejorar la posición competitiva de la economía española. Por último, como también se ha señalado en este artículo, es improbable que las cláusulas de revisión salarial en función del comportamiento pasado de los precios consigan, realmente, aumentar el poder adquisitivo de los salarios.

20.11.2008.

BIBLIOGRAFÍA

- DRUANT, M., S. FABIANI, G. KEZDI, A. LAMO, F. MARTINS y R. SABBATINI (2008). *How are firms' wages and prices linked: survey evidence in Europe* (http://www.ecb.int/events/pdf/conferences/wage_dynamics_europe/druant_et_al.pdf?0a50c7d06bf4701f6febf9b55c319e44).
- DU CAJU, P., E. GAUTIER, D. MOMFERATOU y M. WARD-WARMEDINGER (2008). *Institutional features of wage bargaining in 22 EU countries, the US and Japan* (http://www.ecb.int/events/pdf/conferences/wage_dynamics_europe/du_caju_et_al.pdf?67af1ff12720dcadbf4408c593598755).
- FABIANI, S., M. DRUANT, I. HERNANDO, C. KWAPIL, B. LANDAU, C. LOUPIAS, F. MARTINS, T. MATHÄ, R. SABBATINI, H. STAHL y A. STOKMAN (2005). *The pricing behaviour of firms in the Euro area: new survey evidence*, Documentos de Trabajo, n.º 0536, Banco de España.

9. A este respecto, véase el recuadro 2.2 del *Informe Anual, 2007*, del Banco de España.