

LA ENCUESTA SOBRE FORMACIÓN DE SALARIOS DE LAS EMPRESAS ESPAÑOLAS:
NUEVA EVIDENCIA SOBRE LA RELACIÓN ENTRE PRECIOS Y SALARIOS,
Y LA RESPUESTA DE LAS EMPRESAS A PERTURBACIONES ECONÓMICAS

La encuesta sobre formación de salarios de las empresas españolas: nueva evidencia sobre la relación entre precios y salarios, y la respuesta de las empresas a perturbaciones económicas

Este artículo ha sido elaborado por Mario Izquierdo y Pilar Cuadrado, de la Dirección General del Servicio de Estudios.

Introducción

El análisis del proceso de formación de los salarios y, más particularmente, de las características que determinan el grado de flexibilidad con el que los costes salariales se adaptan a la situación económica es fundamental para efectuar un diagnóstico adecuado del funcionamiento de una economía y, por lo tanto, para el diseño de las políticas económicas, en particular, de la política monetaria. Por ejemplo, los efectos sobre la inflación de un aumento de los precios del petróleo dependen crucialmente del grado de rigidez real de los salarios, condicionando la respuesta de la política monetaria. Asimismo, en el contexto de una unión monetaria como el área del euro, diferencias en el grado o el tipo de rigidez salarial existente en los diferentes mercados laborales nacionales tienen consecuencias sobre la transmisión de la política monetaria o sobre los mecanismos de ajuste ante diferentes perturbaciones económicas.

Con el objetivo de analizar en detalle estas cuestiones, el Eurosistema impulsó en 2006 la creación de una red de investigación sobre la dinámica de los salarios (WDN, por sus siglas en inglés). Entre los trabajos desarrollados por la WDN destaca el diseño de un cuestionario común para el desarrollo de una encuesta a las empresas europeas sobre las características del proceso de formación de salarios y su relación con la determinación de precios. El Banco de España ha participado en esta iniciativa realizando esta encuesta a una muestra de empresas españolas, sin cuya colaboración este trabajo no habría sido posible.

La realización de esta encuesta ha permitido disponer de información a nivel de empresas sobre aspectos muy relevantes que no pueden obtenerse a partir de otras fuentes estadísticas, tales como la importancia de la negociación colectiva en el proceso de fijación de salarios, la relación entre los cambios salariales y de precios o las diferentes estrategias de ajuste de las empresas ante una perturbación económica. Asimismo, la coordinación de la encuesta a nivel europeo permite disponer de datos homogéneos para realizar comparaciones entre países que suelen ser difíciles de obtener dadas las particularidades institucionales de los respectivos mercados laborales nacionales. De hecho, a partir de los resultados de esta encuesta, en el marco de la WDN se han iniciado distintos estudios con el objetivo de analizar, por ejemplo, el impacto de las instituciones laborales, como la estructura de la negociación colectiva o la legislación sobre la protección al empleo, sobre la determinación y el grado de rigidez de salarios y precios¹.

En este artículo se ofrece una panorámica de los principales resultados obtenidos a partir de la encuesta realizada a las empresas españolas. Para ello, en la siguiente sección se detallan las características principales de la encuesta. En la sección tercera se resumen los rasgos principales del proceso de formación de salarios que se derivan de las respuestas obtenidas. Las secciones cuarta y quinta describen los resultados obtenidos sobre la existencia de rigideces a la baja en los salarios y las estrategias utilizadas por las empresas ante distintas perturbaciones económicas y sobre la relación entre los cambios salariales y de precios, respectivamente. Finalmente, se incluyen unas breves conclusiones.

1. Véase BCE (2009) para un resumen de los resultados de la encuesta para los 16 países participantes, y Babecky et al. (2008), Bertola et al. (2008), Druant et al. (2008) y Galuscak et al. (2008) para los trabajos en curso en que se utilizan estos datos.

Características de la encuesta

El trabajo de campo de la encuesta sobre la formación de salarios fue realizado por una empresa demoscópica (Dephematica, SA) entre los meses de enero y abril de 2008 sobre la base de un cuestionario y una muestra de empresas diseñados por el Banco de España. Para su diseño se partió de la muestra utilizada en 2004 en la encuesta sobre fijación de precios también encargada por el Banco de España², lo cual permite analizar posibles cambios en las políticas de fijación de precios en el período transcurrido desde entonces. En concreto, en la muestra se incluyeron todas las empresas que contestaron a la encuesta de 2004 (2.008 empresas) y se añadió un número adicional con el fin de permitir su renovación y prever la falta de respuesta por diversos motivos (cambio de dirección, abandono de la actividad, etc.). En conjunto, el tamaño muestral fue de 3.000 empresas de los sectores industrial, energético y de los servicios de mercado³.

Los criterios para la selección de las nuevas empresas fueron equivalentes a los utilizados en 2004. En concreto, fueron elegidas a partir de un muestreo estratificado por sectores de actividad y tamaño, medido por el empleo, de la población de empresas con más de 5 empleados. La tasa de respuesta obtenida fue elevada (61%), por lo que se dispone de una muestra de respuestas validadas para 1.835 empresas.

Como se ha comentado en la «Introducción», el diseño del cuestionario fue realizado en el seno de la WDN, de forma que fuera común para todos los países, y así obtener resultados comparables entre los mismos. En el caso de España, se incorporaron algunas leves modificaciones a este cuestionario común, con el objetivo de captar determinadas características institucionales específicas de nuestro mercado de trabajo. El cuestionario consta de 27 preguntas organizadas en 4 grandes secciones⁴. La primera de estas secciones recoge información general sobre las características de las empresas (tamaño, composición del empleo, relevancia de los costes laborales en los costes totales, evolución de las ventas en el año anterior, etc.). La segunda sección obtiene información sobre el proceso de formación de salarios a partir de preguntas sobre la negociación colectiva, la relación de la formación de salarios con la inflación o la frecuencia y el momento del tiempo en el que se producen las modificaciones salariales. La tercera sección está dedicada a cuestiones sobre la existencia o no de rigideces a la baja en los salarios y las posibles razones que las explican, así como sobre la reacción de las empresas ante distintos tipos de perturbaciones económicas. Finalmente, la cuarta sección recoge información sobre el proceso de fijación de precios que permitirá relacionarlos con los cambios salariales.

Rasgos principales del proceso de formación de salarios

De la información de la encuesta se desprende que la cobertura de la negociación colectiva en las empresas encuestadas es prácticamente total⁵ y el convenio colectivo vigente en la mayoría (83,1%) es de ámbito sectorial, siendo los convenios de empresa más frecuentes en las entidades más grandes⁶. En concreto, la relevancia de estos últimos se acerca a un tercio de las empresas de más de 200 trabajadores, y únicamente es de un 6,7% en las empresas pequeñas, definidas como aquellas con menos de 20 trabajadores. Por sectores, las diferencias son reducidas, si bien los convenios de empresa son algo más comunes en la industria (21,5%) que en los servicios (13,6%). A grandes rasgos, estos resultados son coherentes con los observados en otras fuentes, como la estadística de convenios colectivos del Ministerio de Trabajo e Inmigración, que muestra que el 89,2% de los trabajadores cubiertos por la negociación colectiva en 2007 está vinculado a un convenio de ámbito sectorial.

2. Véase Álvarez y Hernando (2005) para un resumen de las principales características de la encuesta y sus resultados. 3. Exceptuando los servicios a empresas. 4. El cuestionario completo puede consultarse en <http://www.bde.es/encuesta/questio-efs-2008.pdf>. 5. En términos del número de trabajadores cubiertos en cada una de las empresas encuestadas. 6. Todos los resultados que se presentan en este artículo son el resultado de aplicar ponderaciones a los datos individuales de las empresas encuestadas que corrigen por la falta de respuesta y permiten evaluar los resultados en términos del empleo total representado por la muestra.

Porcentaje de empresas	Sector de actividad				Tipo de convenio colectivo	
	Total	Sector de actividad		Tipo de convenio colectivo		
		Industria	Servicios	De empresa	De ámbito superior	
Vínculo automático con la inflación pasada	38,4	40,7	36,8	40,9	37,9	
Vínculo automático con la inflación esperada	16,4	18,2	15,1	20,1	15,6	
Relación indirecta con la inflación pasada	10,9	10,5	11,2	13,2	10,4	
Relación indirecta con la inflación esperada	5,0	5,4	4,7	8,4	4,3	
Sin relación con la inflación	29,3	25,4	32,1	17,4	31,7	

FUENTE: Encuesta sobre la formación de salarios en las empresas realizada por el Banco de España.

FRECUCENCIA DE CAMBIOS SALARIALES

CUADRO 2

Porcentaje de empresas	Cambios salariales ligados a:		
	La inflación	Cambios salariales ligados a:	
		La antigüedad	Otros motivos
Más de una vez al año	3,7	3,9	6,8
Una vez al año	84,9	22,4	33,1
Una vez cada dos años	1,6	2,5	1,7
Menos de una vez cada dos años	0,6	13,3	3,6
No sabe o no contesta	9,1	57,9	54,7

FUENTE: Encuesta sobre la formación de salarios en las empresas realizada por el Banco de España.

El impacto de la evolución de la inflación sobre el proceso de negociación salarial es muy elevado en el conjunto de empresas encuestadas (véase cuadro 1). Los resultados muestran que alrededor del 70% de estas aplican una política de formación de salarios que tiene en cuenta, de forma directa o indirecta, la evolución de la inflación. Este porcentaje es muy superior al que se observa en la mayoría de los países europeos⁷ y es coherente con la elevada presencia de cláusulas de salvaguarda frente a la inflación en la mayoría de los convenios colectivos (en el 69,3% de los convenios colectivos registrados con efectos económicos en 2007). De hecho, la relación con la inflación, sea pasada o esperada, es directa y automática para el 54% de las empresas. Por tipos de empresas, las diferencias son reducidas, si bien el grado de indicación es algo superior en las empresas del sector industrial y en aquellas con convenio propio.

Finalmente, en la encuesta se solicita a las empresas información sobre la frecuencia de los cambios salariales distinguiendo entre aquellos de carácter más automático, relacionados con la evolución de la inflación o con la antigüedad del trabajador, y aquellos relacionados con otros motivos, como la evolución económica, el desempeño del trabajador, etc. El cuadro 2 muestra, como era de esperar, dado el elevado grado de indicación mencionado previamente, que los cambios salariales que se relacionan con la evolución de la inflación ocurren una vez al año de forma mayoritaria, en concreto, en casi el 85% de las empresas. Las variaciones asociadas a la antigüedad del trabajador o a otros motivos son menos frecuentes, mientras

7. Véase Druant et ál. (2008). Aunque la comparación de las respuestas de las empresas entre países puede verse, en cierta medida, afectada por el diferente marco institucional de cada país, el porcentaje de empresas europeas que responden que los salarios están directa o indirectamente relacionados con la inflación se sitúa alrededor del 33%.

que un porcentaje elevado de empresas, superior al 50%, no informa de un patrón determinado sobre la frecuencia de estos cambios.

En conjunto, por tanto, la información proporcionada por la encuesta sobre el proceso de formación de salarios en las empresas españolas confirma, a grandes rasgos, las características fundamentales de este proceso en España que se observan en otras fuentes estadísticas. Esto es, entre las empresas encuestadas se observa una cobertura de la negociación colectiva prácticamente total, con preponderancia de los convenios firmados en un ámbito superior a la empresa y con una asociación muy elevada entre los salarios y la evolución de la inflación, que no se observa en otros países europeos, al menos con esta intensidad.

Rigideces salariales y ajustes ante distintas perturbaciones

La encuesta proporciona información sobre la existencia de rigideces a la baja en los salarios nominales. En particular, las empresas fueron preguntadas sobre si han reducido o congelado los salarios alguna vez en los últimos cinco años. Aunque los resultados pueden estar afectados por el ciclo económico, ya que en España este período se caracterizó por un fuerte crecimiento económico, los resultados muestran una elevada rigidez, puesto que el 97,5% declara que nunca ha reducido ni congelado los salarios en términos nominales, y el porcentaje que declara haberlo congelado es muy reducido (2,4%). Dentro de este pequeño porcentaje, las diferencias son inapreciables por sectores económicos, tamaños o nivel de negociación del convenio colectivo.

Estos resultados pueden ser indicativos de que las empresas se enfrentan a dificultades para ajustar sus costes laborales en presencia de perturbaciones negativas en su entorno económico. Para investigar esta cuestión, la encuesta recaba información sobre la estrategia de ajuste (modificación de los precios, de los costes, de los márgenes y/o de la producción) ante tres tipos de perturbación: una desaceleración de la demanda, un aumento de los costes intermedios o un aumento de los costes laborales. Además, en caso de que la reducción de costes sea una política de ajuste relevante, se pregunta sobre cuál es la vía principal para lograr dicha reducción.

En cuanto al análisis de las estrategias adoptadas ante las distintas perturbaciones, en el cuadro 3 se presenta el porcentaje de empresas que contestan que la estrategia correspondiente es relevante o muy relevante tras una reducción inesperada de la demanda. Se puede observar que, en general, utilizan una combinación de las propuestas en el cuestionario, pues todas ellas alcanzan porcentajes relativamente elevados, aunque parece que tienden a hacer uso en mayor medida de la estrategia de disminución de precios ajustando tanto los márgenes como los costes. En el caso de un aumento de los costes intermedios, derivado, por ejemplo, de un aumento del precio del petróleo, las empresas también tienden a trasladar este incremento a los precios, ya que casi el 70% de las empresas responden que esta estrategia es relevante o muy relevante (véase cuadro 4). Este porcentaje es muy similar al que se observa en otros países europeos, si bien la estrategia de reducir otros costes parece ser menos utilizada en el caso español⁸. Por último, ante un incremento de los costes salariales, la traslación a precios es inferior, siendo la estrategia dominante la reducción de la producción⁹.

8. A nivel europeo, el 66,1% de las empresas consideran relevante o muy relevante la estrategia de aumentar los precios, mientras que el 67,8% opta por la reducción de otros costes [véase BCE (2009)]. 9. En este sentido, existe evidencia que encuentra una mayor relevancia de las estrategias de ajuste interno de las empresas (costes, márgenes o producción) en entornos más competitivos, mientras que la traslación a precios es más frecuente en empresas que negocian el convenio colectivo en un ámbito superior al de las empresas, probablemente reflejando que en este caso disponen de menor flexibilidad para el ajuste interno [véase Bertola et ál. (2008)].

En conjunto, en términos comparados con el resto de países europeos, estos resultados muestran que el empleo temporal es utilizado con mayor frecuencia en España como la principal vía de ajuste ante una perturbación, mientras que el empleo indefinido se ve más aislado de las necesidades de ajuste de las empresas [véase BCE (2009)]. Este impacto diferencial está relacionado, sin duda, con la mayor relevancia del empleo temporal, la elevada protección del empleo indefinido y el alto grado de rigidez que presentan los salarios en la economía española.

Relación entre cambios salariales y de precios

Finalmente, en la encuesta se obtiene información sobre la frecuencia y el momento del tiempo en que se producen las variaciones de precios en las empresas encuestadas, así como su relación con las variaciones salariales. En primer lugar, los cambios con frecuencia superior a la anual se observan más en los precios que en los salarios. Así, en torno al 18% de las empresas declaran que modifican sus precios más de una vez al año (véase cuadro 6), cuando este porcentaje no alcanzaba el 7% en el caso de los salarios¹⁰. Por sectores, los cambios anuales de precios son los más frecuentes tanto en la industria como en los servicios, si bien el porcentaje de empresas que varía sus precios muy frecuentemente es más elevado en el sector servicios. Estos resultados son, en líneas generales, muy similares a los obtenidos con la encuesta realizada en 2004, mencionada con anterioridad. En concreto, en términos comparables entre ambas encuestas, en 2004 el 14% de las empresas declararon cambiar los precios al menos cuatro veces al año, mientras que este porcentaje se situó en el 13,2% en 2008. Asimismo, en torno al 50% de las empresas declararon modificar sus precios una vez al año en ambas encuestas.

Con respecto al momento en que estos cambios ocurren, cabe mencionar que la concentración de las modificaciones de salarios en un mes determinado es más frecuente que la de los precios. Así, casi la mitad de las empresas declaran que los cambios de precios suelen concentrarse habitualmente en un mes del año, mientras que este porcentaje asciende a casi el 80% en el caso de los salarios. Es decir, la aplicación de reglas de fijación de precios o salarios dependientes del tiempo parece más frecuente en el caso de los salarios que en el de los precios¹¹.

Dentro del colectivo de empresas en las que esta concentración tiene lugar, se observa una cierta asociación de los cambios de precios y salarios que ocurren con una elevada frecuencia en el mes de enero y, aunque con menos relevancia, en los primeros meses del año (véase gráfico 1). No obstante, esta asociación no conlleva forzosamente una causalidad en las decisiones de la empresa y tampoco precisa el sentido de la posible causalidad. Para analizar este aspecto con más detalle, se preguntó a las empresas específicamente si los cambios de precios y salarios estaban relacionados y, en su caso, si esta relación implicaba que los cambios de precios tendían a seguir a los de salarios o viceversa. Los resultados son, en cierta medida, contradictorios con la evidencia presentada en el gráfico 1, pues la mayor parte de las empresas (66,1%) contestan que no existe ninguna relación entre los cambios de precios y de salarios. Cuando esta relación existe, las empresas tienden a contestar que no hay un patrón definido que asocie ambos cambios (18,7%). Entre el resto de empresas, es algo más elevado el porcentaje que declara que las decisiones de precios tienden a seguir a las de salarios (6,3%), que el que declara la relación inversa (2,5%) o que ambas decisiones se toman simultáneamente (3%).

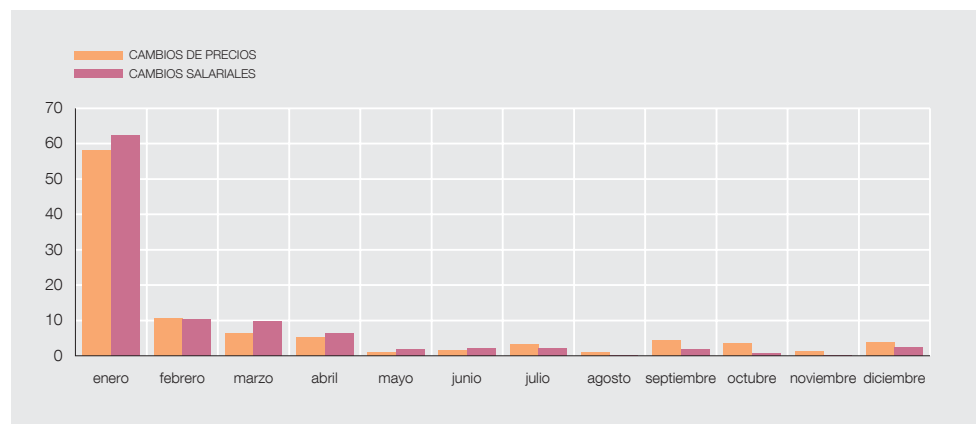
¹⁰. Los cambios anuales son más frecuentes en el caso de los precios, incluso si descartamos las variaciones salariales ligadas a la inflación que eran mayoritariamente anuales. ¹¹. Para el conjunto de los países europeos se encuentra algo similar: el porcentaje de empresas que concentran sus cambios de salarios en un mes determinado se sitúa cercano al 50%, mientras que dicho porcentaje se reduce hasta el 33% en el caso de los precios [BCE (2009)].

Porcentaje de empresas			
	Total	Industria y energía	Servicios
Diaria	2,8	1,0	4,1
Semanal	4,1	1,3	6,1
Mensual	3,5	2,8	4,0
Trimestral	2,9	2,5	3,2
Semestral	4,8	4,0	5,4
Anual	47,2	50,3	45,0
Bienal	1,7	1,9	1,6
Menos de una vez al año	1,4	2,1	0,9
Nunca	0,3	0,4	0,2
Sin regla definida	31,3	33,8	29,5

FUENTE: Encuesta sobre la formación de salarios en las empresas realizada por el Banco de España.

DISTRIBUCIÓN EN EL TIEMPO DE LOS CAMBIOS DE PRECIOS Y SALARIOS

GRÁFICO 1



FUENTE: Encuesta sobre la formación de salarios en las empresas realizada por el Banco de España.

Conclusiones

Este artículo presenta las características principales del proceso de formación de salarios en la economía española a partir de una encuesta realizada a casi dos mil empresas a lo largo del primer trimestre de 2008. La encuesta corrobora, en líneas generales, la información disponible en otras fuentes estadísticas sobre la relevancia de la negociación colectiva y, en particular, la preponderancia de los convenios colectivos negociados a nivel sectorial. En esta negociación, la evolución de la inflación juega, además, un papel crucial, como se pone de manifiesto en el elevado porcentaje de empresas que aplican una política que relaciona los salarios con esa variable.

Asimismo, la encuesta ofrece nueva información sobre aspectos como la frecuencia o la distribución en el tiempo de los cambios de salarios y su relación con los ajustes de precios a nivel de la empresa. Los resultados muestran que, en términos de los salarios, los cambios anuales son los más usuales, sobre todo cuando están motivados por el ajuste ante la evolución de la inflación. Por su parte, las modificaciones de precios con frecuencia superior a la anual son más habituales que las de salarios, si bien se observa una elevada sincronía entre ambas, con un elevado porcentaje de empresas que los concentran en el mes de enero.

Respecto a la existencia de rigideces salariales, se observa una clara resistencia a la baja de los salarios nominales, de forma que, ante una perturbación del entorno económico, las em-

presas encuestadas tienden a hacer descansar los ajustes en el empleo, en particular, el de carácter temporal.

En conjunto, la información proporcionada por la encuesta aporta información de gran utilidad para profundizar en el análisis de la existencia y de los factores determinantes de las rigideces salariales y su relación con los ajustes de precios a nivel microeconómico. Los estudios que se están llevando a cabo en estos momentos en el seno de la WDN utilizando los datos de las encuestas de los 16 países participantes son buenos ejemplos de la utilidad de este proyecto. En el caso español, el Banco de España pondrá a disposición de la comunidad investigadora los microdatos de esta encuesta, siempre bajo estrictas condiciones que aseguren la confidencialidad de las empresas encuestadas, para facilitar el desarrollo de proyectos de investigación sobre estos temas.

13.3.2009.

BIBLIOGRAFÍA

- ÁLVAREZ, L. J., e I. HERNANDO (2005). «Las estrategias de formación de precios en las empresas españolas», *Boletín Económico*, noviembre, Banco de España, pp. 67-77.
- BABECKY, J., P. DU CAJU, O. KOSMA, M. LAWLESS, J. MESSINA y T. ROOM (2008). *Downward Wage Rigidity and Alternative Margins of Adjustment: Survey Evidence from European Firms*, mimeo.
- BANCO CENTRAL EUROPEO (2009). «New survey Evidence on Wage Setting in Europe», *Boletín Mensual*, febrero.
- BERTOLA, G., A. DABUSINSKAS, M. HOEBERICHTS, M. IZQUIERDO, C. KWAPIL, J. MONTORNES y D. RADOWSKI (2008). *Price, Wage and Employment Response to Shocks: Evidence from the WDN Survey*, mimeo.
- DRUANT, M., S. FABIÁN, G. KEZDI, A. LAMO, F. MARTINS y R. SABBATINI (2008). *How Are Firm's Wages and Prices Linked: Survey Evidence in Europe*, mimeo.
- GALUSCAK, K., M. KEENY, D. NICOLITSAS, F. SMETS, P. STRZELECKI y M. VODOPIVEC (2008). *The Determinants of Wages of Newly Hired Employees: Survey Evidence on Internal versus External Factors*, mimeo.