



Costos laborals i negociació col·lectiva a Catalunya 2008-2014

Octubre 2015

Resum executiu

- *Per bé que durant els anys de crisi els costos laborals a Catalunya han augmentat, ho han fet menys que els preus, cosa que ha contribuït a moderar la inflació i la competitivitat de l'economia catalana.*
- *Dels dos grans components del cost laboral, els sous i salaris (74,3% del cost total net) s'han moderat, però en canvi les cotitzacions socials (22,5%) han augmentat des del 2011 fins al 2014.*
- *Existeix una relació directa entre dimensió empresarial i costos laborals, perquè els sous i salaris són més alts com més gran és l'empresa.*
- *Les cotitzacions socials tenen un pes més gran en el cost laboral de les pimes (23,6%) que no pas en el de les empreses de més dimensió (21,8%), de manera que l'impost sobre els sous i salaris penalitza les empreses més petites.*
- *El sector industrial és el que té els costos laborals més elevats. Els serveis i la construcció tenen uns costos per hora similars; però en els serveis els sous i salaris tenen més pes, mentre que la construcció és el sector que paga més cotitzacions socials, pel major risc laboral que comporta.*
- *Catalunya presenta uns costos laborals més baixos que el conjunt de la UE-28; més alts que els nous estats membres (140,7%) i més baixos que els de la UE15 i Noruega (-27,3%). Durant el període 2008-2014, Catalunya ha vist incrementar els costos laborals per sota de la majoria de països europeus, de manera que s'ha guanyat competitivitat en aquest factor.*
- *Entre 2008 i 2014 en els convenis col·lectius s'han pactat increments salarials positius amb taxes lleugerament més moderades que l'IPC.*
- *Les pimes acostumen a regular la seva activitat mitjançant convenis d'àmbit superior a l'empresa (autonòmic, provincial, etcètera). En aquest àmbit cal una reforma del sistema de legitimació per tal de facilitar-hi la participació de la petita i mitjana empresa.*

0. Introducció

Els costos laborals són un factor clau de competitivitat empresarial. Per aquest motiu PIMEC en fa un seguiment periòdic a través dels seus indicadors¹ i amb l'elaboració d'estudis específics, el darrer dels quals data de 2013².

En aquest Informe analitzem el comportament dels costos laborals entre 2008 i 2014, un període de profunda crisi econòmica. Ho fem centrant l'atenció en el valor i l'evolució de la unitat bàsica de cost, que és l'hora efectivament treballada. Després comparem aquesta dada amb el cost per hora que tenen els països europeus, i finalment fem una breu semblança de la forma que pren la negociació col·lectiva a Catalunya i els creixements salarials que s'han pactat en el mateix període.

1. Costos laborals a Catalunya

Els costos laborals per a l'empresa inclouen com a principals partides, d'una banda, les retribucions que rep el treballador (salari i altres retribucions com ara aportacions a plans de pensions, despeses de transport, prestacions per incapacitat temporal, etcètera), i, de l'altra, els costos de cotitzacions socials (Seguretat Social) a càrrec de l'empresa, que també hi ha qui anomena "impost sobre el treball".

En aquesta secció del document veiem en quin nivell i com han evolucionat els costos laborals per a les empreses, amb el detall per dimensió i per sector d'activitat. Més que en els valors absoluts dels costos laborals, posem èmfasi en el cost per hora efectivament treballada³, que expressa millor el cost unitari del treball per a les empreses.

1.1. Cost total i cost per hora treballada

El cost per treballador i any que les empreses a Catalunya van assumir al 2014 va ser, de mitjana, de 32.093 euros, un 5,3% superior al cost del

¹<http://observatori.pimec.org/ca/indicadors>

²INFORMES PIMEC 6/2013 Costos laborals

³Des d'un punt de vista empresarial el cost per hora efectiva és una ràtio més significativa que no pas el cost total per treballador o que l'hora pactada. Així, per exemple, s'evita que l'indicador "cost laboral" estigui condicionat per les diferents dimensions de les jornades laborals o pel comportament de l'absentisme (per exemple, les baixes per incapacitat laboral transitòria van disminuir del 3,3% de les hores pactades al 2008 al 2,4% al 2014; al 2014 es van situar en el 2,7% i en el primer trimestre de 2015 van tornar a superar el 3%).

conjunt de l'Estat espanyol. Pel que fa al preu per hora treballada, al 2014 va ser de 20,8€, el mateix nivell al que estaven al 2010 en termes nominals, i un 8% inferior en termes reals (descomptada la inflació).

La dinàmica d'aquest paràmetre entre 2008 i 2014 ha estat lleugerament creixent (+1,4%), amb dues etapes clarament diferenciades: entre 2008 i 2011 el cost per treballador va créixer un 4,3%, i entre 2011 i 2014 va disminuir un 2,8%.

Abans d'entrar a convertir aquestes xifres en cost per hora efectiva, cal fer notar un parell de punts. El primer és que en etapes de forta destrucció d'ocupació (o de creació) l'evolució dels costos laborals i dels salaris poden estar molt influïts per les variacions de costos dels que treballen a les empreses, pel preu dels nous treballadors que hi entren i pel preu dels treballadors que en surten, d'acord amb les exigències de mercat.

El segon punt fa referència a l'estructura de components del cost laboral per a les empreses:

- Els sous i salaris representen la part més rellevant (74,3% del cost total net al 2014, força estable al llarg del període considerat).
- Les cotitzacions obligatòries a la Seguretat Social (descomptades subvencions i deduccions) representaven el 22,5% al 2014, un punt percentual més que la mitjana del període 2008-2013, bàsicament perquè es van incrementar les cotitzacions obligatòries i es van reduir les subvencions i deduccions.
- Altres costos (inclou cotitzacions voluntàries, prestacions socials directes, indemnització per acomiadament, despeses de formació professional, despeses de transport i despeses de caràcter social), que al 2014 representen un 3,2%, en clara disminució de 2009 ençà (Taula 1).

Taula 1. Evolució de l'estructura del cost laboral (% del cost total net)

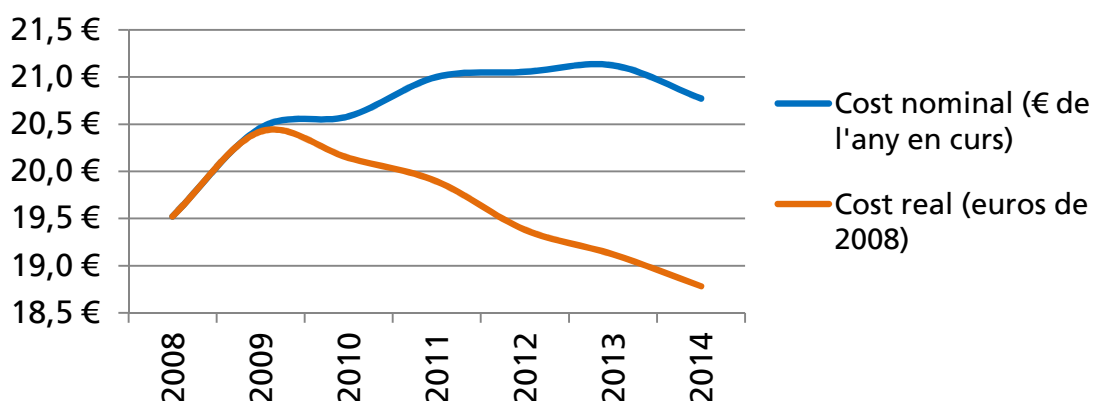
	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Sous i salaris	73,8%	73,4%	74,0%	74,1%	74,3%	74,1%	74,3%
Cotitzacions socials netes	21,6%	21,3%	21,2%	21,2%	21,5%	21,9%	22,5%
Altres costos	4,6%	5,3%	4,8%	4,6%	4,3%	4,0%	3,2%

Font: Elaboració pròpia a partir de l'INE.

El cost laboral per a l'empresa per hora efectiva treballada es va situar al 2014 en 20,77 euros després d'una evolució clarament creixent fins al 2011 i

una moderació i reducció de llavors ençà, tal com es pot observar al Gràfic 1. Cal mencionar l'efecte que la reforma laboral⁴ ha pogut tenir en aquesta evolució. En el mateix gràfic hi figura el cost descomptant l'efecte de la inflació, el cost real, i es pot observar que presenta una tendència a la baixa des de 2009, és a dir, el cost laboral per hora efectivament treballada que les empreses han hagut d'assumir de mitjana ha disminuït des de l'any 2009, a remolc de la moderació exigida per la crisi.

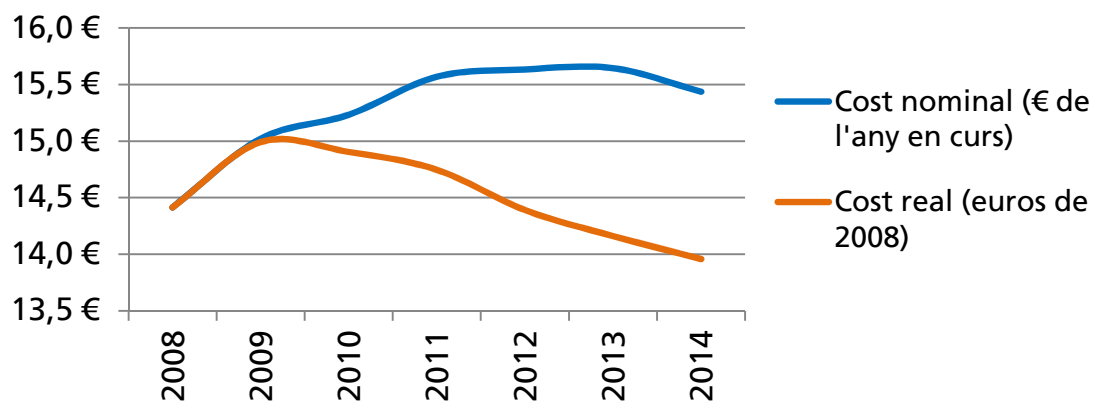
Gràfic 1. Cost laboral total net per hora treballada a Catalunya



Font: Elaboració pròpia a partir de l'INE.

L'evolució del cost laboral indicat s'explica majoritàriament per l'evolució dels sous i salaris, estables en termes nominals des del 2011, fins a situar-se al 2014 en 15,44 euros per hora, un nivell lleugerament inferior al del 2013, com reflecteix el Gràfic 2.

Gràfic 2. Cost salarial per hora treballada a Catalunya

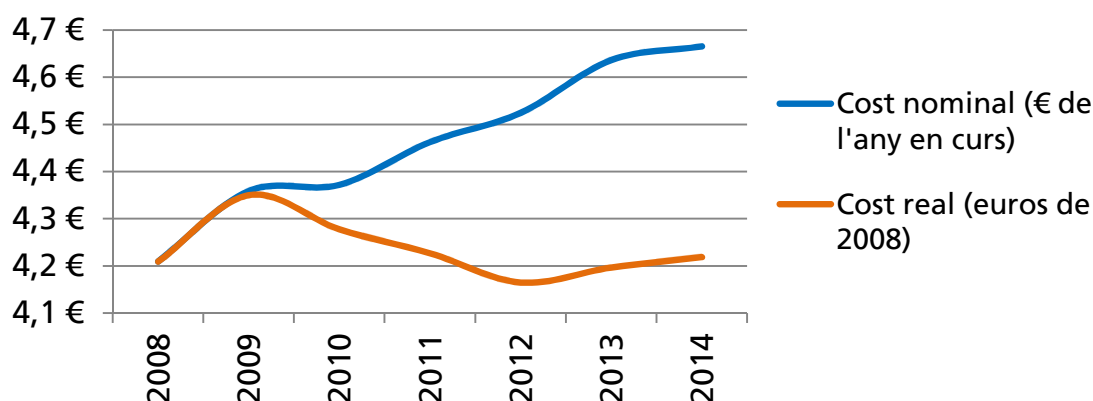


Font: Elaboració pròpia a partir de l'INE.

⁴ Reial Decret Llei 7/2011, de 10 de juny, de mesures urgents per a la reforma de la negociació col·lectiva; i Reial Decret Llei 3/2012, de 10 de febrer, de mesures urgents per a la reforma del mercat de treball.

Pel que fa a les cotitzacions obligatòries a la Seguretat Social, aquesta partida del cost empresarial presenta una tendència clarament creixent en termes nominals entre 2008 i 2014. Resulta rellevant que, malgrat que es tracta d'un impost sobre els sous i salaris, i que en principi hauria de seguir una evolució paral·lela a aquest concepte, a partir de 2011 els canvis legislatius⁵ van encarir aquest cost (Gràfic 3).

Gràfic 3. Cotitzacions obligatòries a la Seguretat Social descomptades de deduccions i subvencions per hora treballada a Catalunya



Font: Elaboració pròpia a partir de l'INE.

1.2. Costos laborals per dimensió de l'establiment

A continuació s'analitzen els costos laborals per dimensió d'empresa per al conjunt de l'Estat segons la classificació utilitzada per l'INE⁶.

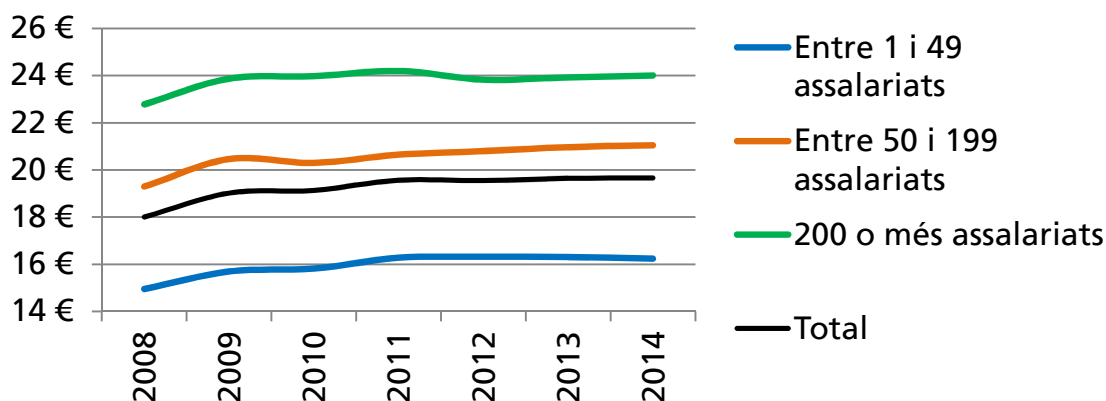
D'acord amb les dades, existeix una relació directa entre dimensió d'empresa i costos laborals: 24€ l'hora a les empreses grans, 21€ a les mitjanes i 16€ a les petites. Aquesta diferència descansa en el fet que els sous i salaris de les empreses grans són més alts.

El cost laboral en una pime d'1 a 49 treballadors respecte a una empresa de més de 200, és de l'ordre d'un 33% inferior.

⁵Veure INFORMES PIMEC 3/2014 Cotitzacions socials. Comparativa internacional i augments al 2014.

⁶Aquesta font d'informació no ofereix dades regionalitzades, així que suposem que el patró que segueix Catalunya és el mateix que el del conjunt de l'Estat.

Gràfic 4. Cost laboral segons el nombre de treballadors dels establiments per hora treballada a Espanya



Font: Elaboració pròpia a partir de l'INE.

Pel que fa a l'estructura de cost laboral, es produeix una lleugera diferència en funció de la dimensió d'empresa, en el sentit que les més petites suporten unes cotitzacions socials una mica més elevades en relació al cost total (Taula 2). La quota mitjana a la Seguretat Social a càrrec de l'empresa (descomptades subvencions i deduccions), és del 31,7% del salari en el cas de les empreses amb menys de 50 treballadors, del 29,5% per a empreses d'entre 50 i 199 treballadors, i del 29,1% per a empreses amb 200 o més treballadors. Això és atribuïble, probablement, al fet que les empreses més grans aprofiten més i millor les mesures de suport a la contractació que arbitra el Ministeri de Treball. El resultat és que, en la pràctica, les pimes tenen un desavantatge comparatiu en aquesta matèria respecte a les empreses més grans.

Taula 2. Estructura del cost laboral per treballador i any segons la dimensió de l'establiment. 2014 (% del cost total net)

	Entre 1 i 49	Entre 50 i 199	200 o més
Sous i salaris	74,3%	73,7%	74,7%
Cotitzacions socials netes	23,6%	21,7%	21,8%
Altres costos	2,1%	4,6%	3,5%

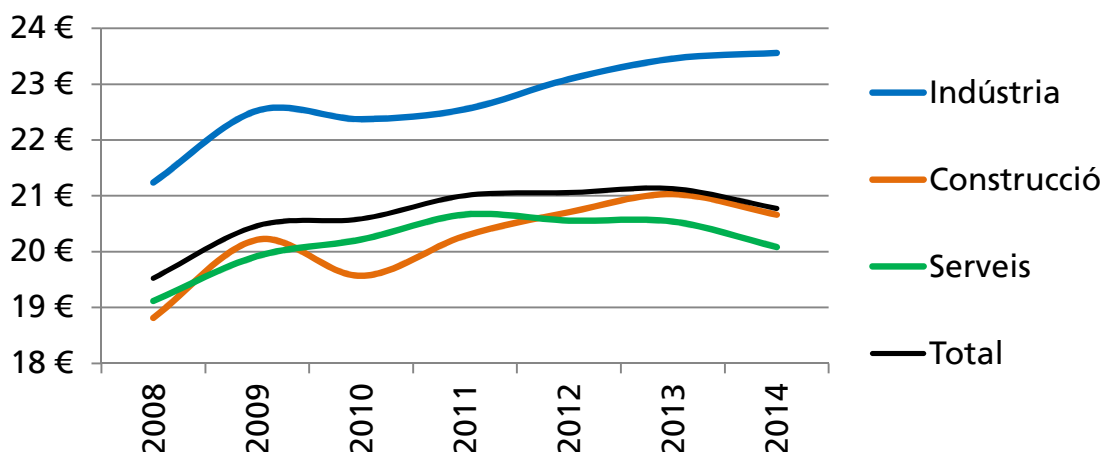
Font: Elaboració pròpia a partir de l'INE.

1.3. Costos laborals per sector d'activitat a Catalunya

A nivell sectorial, al 2014 la indústria és la que té els costos més alts: amb un cost laboral de 23,6€ per hora treballada, se situa clarament per sobre de la construcció (20,7€) i dels serveis (20,1€).

Al Gràfic 5 es pot observar com han evolucionat aquests costos des de 2008. Es posa en relleu que des del 2010 la construcció i els serveis han vist reduir el seu cost laboral, mentre que la indústria manté una tendència a l'alça.

Gràfic 5. Cost laboral per hora efectivament treballada segons el sector d'activitat a Catalunya



Font: Elaboració pròpia a partir de l'INE.

Pel que fa als components dels costos laborals a nivell sectorial, cal destacar que és en els serveis on el component salarial és més important, seguit de la indústria, mentre que a la construcció aquest component té un pes sensiblement inferior. Això s'explica principalment per una major importància a la construcció de les cotitzacions socials (Taula 3), atès que té uns tipus més elevats per a les contingències professionals.

Taula 3. Estructura del cost laboral per treballador i any segons el sector d'activitat. 2014 (% del cost total net)

	Indústria	Construcció	Serveis
Sous i salaris	74,0%	70,9%	74,6%
Cotitzacions socials netes	22,1%	24,7%	22,4%
Altres costos	3,9%	4,4%	2,9%

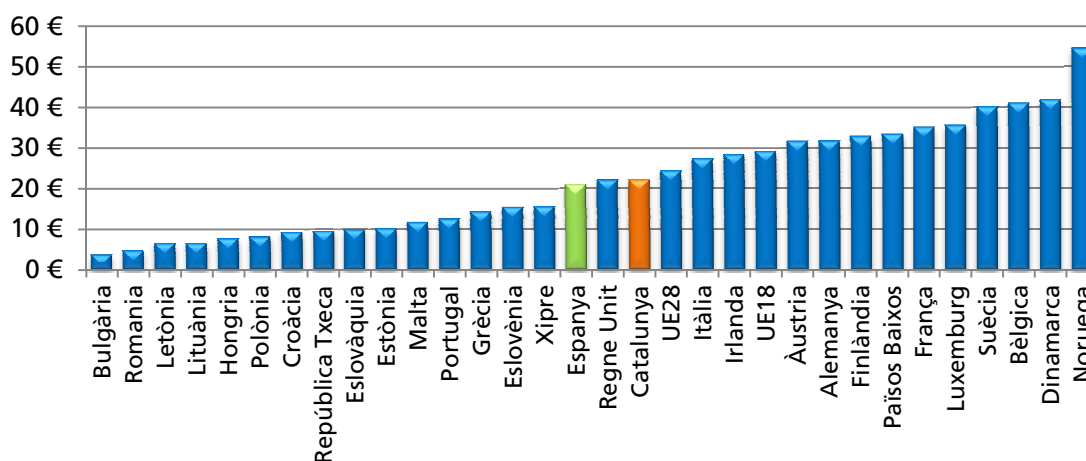
Font: Elaboració pròpia a partir de l'INE.

2. Els costos laborals a Catalunya en relació amb Europa

Els costos laborals són un element clau de la competitivitat empresarial respecte a altres països competidors, sigui en els seus mercats, sigui en el propi mercat espanyol. Catalunya se situa a la banda salarial baixa a nivell europeu (22,2€ per hora després d'homogeneïtzar les dades amb les proporcionades per l'Eurostat), el que suposa 2,3€ menys (-9%) que la UE28 i 7 euros menys (-24%) que la UE18 (Gràfic 6).

Catalunya enregistra uns costos laborals per sobre dels països d'Europa més pobres, però clarament per sota dels econòmicament i socialment més avançats, com són els nòrdics i centreeuropeus. Concretament, prenent mitjanes simples, el cost laboral a Catalunya és un 140,7% superior que en els 13 darrers països que han entrat a la UE i un 27,3% per sota del cost a la UE15 i Noruega.

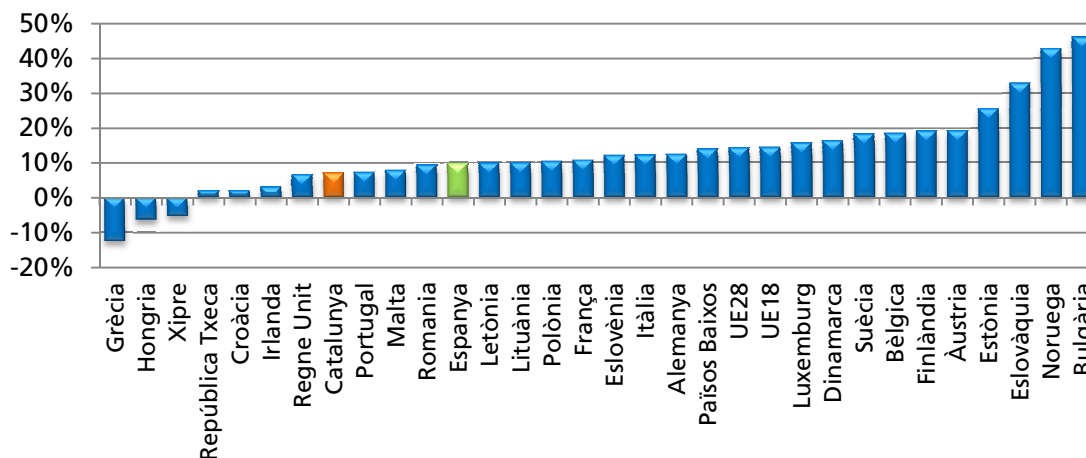
Gràfic 6. Cost laboral per hora treballada. 2014



Font: Elaboració pròpia a partir de l'Eurostat i l'Idescat

Entre els anys 2008 i 2014 Catalunya és dels territoris on menys han augmentat els costos laborals (7%), de manera que el factor treball ha guanyat competitivitat respecte a la majoria dels països considerats, tal com es pot observar gràfic 7.

Gràfic 7. Taxa de variació dels costos laborals per hora efectiva entre 2008 i 2014



Font: Elaboració pròpia a partir de l'Eurostat i l'INE

En aquest punt, relacionat amb els costos laborals a nivell internacional, cal fer menció d'un concepte àmpliament utilitzat com és la devaluació interna, una manera d'indicar els guanys de competitivitat derivats, no de la devaluació monetària clàssica, sinó de les reduccions en els costos laborals. En els darrers anys, es diu, la devaluació interna via salaris ha afavorit molt la competitivitat exterior de l'economia catalana. Efectivament és probable que això s'hagi produït a la zona euro, a la llum del menor creixement salarial comparat que hem tingut. Però també és cert que la devaluació de l'euro respecte a altres monedes importants del món ha tingut una incidència capital en la millora de competitivitat, tal com posa en relleu l'índex de competitivitat en preus de la indústria que proporciona l'Idescat entre 2009 i 2014.

3. La negociació col·lectiva a Catalunya

Existeixen tres grans tipus de regulació de la relació laboral:

- Els convenis d'àmbit estatal
- Els convenis d'àmbit inferior a l'estatal
- Els convenis d'àmbit d'empresa o centre de treball

Adicionalment hi ha un "Altres formes de regulació", de caràcter residual en les estadístiques. Cal tenir en compte, a més, que un mateix treballador pot veure's afectat per diversos convenis col·lectius segons el seu àmbit d'aplicació. En aquest cas, el més rellevant és el conveni de menor àmbit geogràfic ja que, a mesura que es va reduint l'àmbit d'aplicació, s'incorporen noves mesures en favor dels treballadors, tot respectant els mínims establerts pels d'àmbit superior.

A la Taula 4 s'indica el pes que cada forma de regulació⁷ té sobre el total de treballadors afectats i de centres de treball (una empresa pot tenir diferents centres de treball) a Catalunya. Es pot observar el predomini clar dels convenis d'àmbit inferior a l'estatal, que afecten més de la meitat dels treballadors i més del 70% dels centres de treball. Pel que fa a la implantació dels convenis d'àmbit estatal, representen poc menys d'una quarta part dels treballadors i dels centres de treball. Els convenis d'àmbit empresa o centre de treball, bàsicament vigents a les grans empreses, afecten prop del 16% dels treballadors i d'un 3% dels centres. Finalment, el

⁷ S'indica el conveni de menor àmbit geogràfic que afecta el treballador o centre de treball en qüestió.

8% de treballadors i el 4% dels centres regula les relacions laborals mitjançant altres formes.

Taula 4. Distribució dels treballadors i centres de treball segons la forma de regulació de la relació laboral a Catalunya (% sobre el total d'assalariats i centres de treball)

		2010	2011	2012	2013	2014
Treballadors	Convenis d'àmbit estatal	25,5%	25,3%	25,8%	24,4%	24,3%
	Convenis d'àmbit inferior a l'estatal	50,6%	51,9%	49,7%	51,8%	51,8%
	Convenis d'àmbit d'empresa o centre de treball	17,5%	15,4%	16,2%	15,9%	15,6%
	Altres formes de regulació	6,4%	7,4%	8,3%	7,9%	8,4%
Centres de treball	Convenis d'àmbit estatal	24,3%	26,1%	24,3%	22,4%	23,2%
	Convenis d'àmbit inferior a l'estatal	67,8%	67,6%	68,6%	71,3%	70,3%
	Convenis d'àmbit d'empresa o centre de treball	5,2%	3,6%	3,8%	3,1%	2,8%
	Altres formes de regulació	2,7%	2,7%	3,4%	3,2%	3,7%

Font: INE

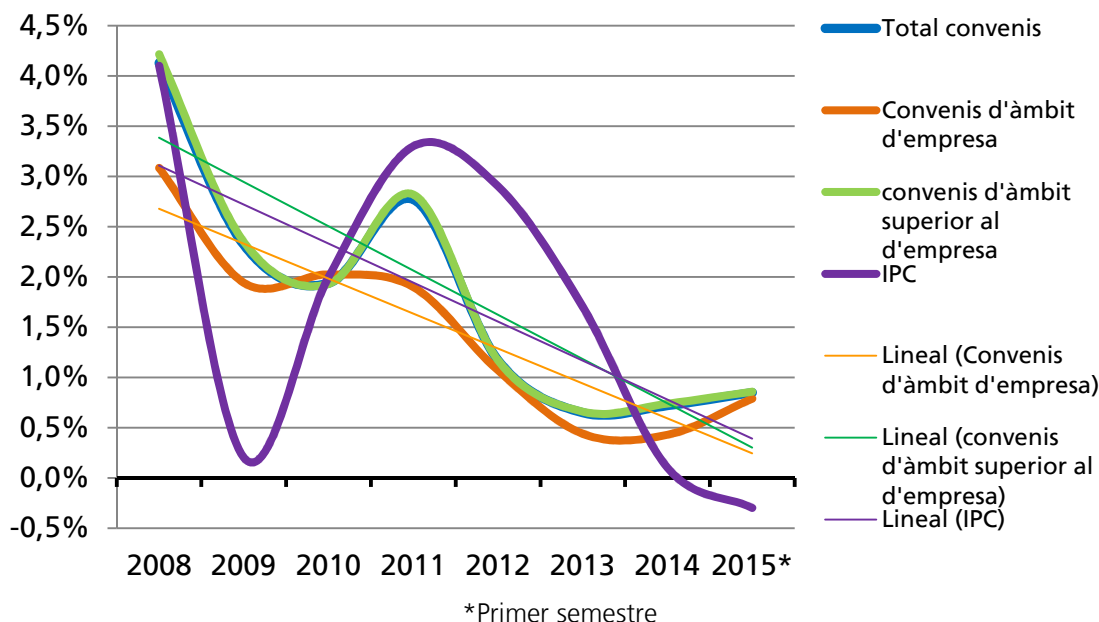
Les estadístiques diferencien els increments salarials pactats en els convenis d'àmbit d'empresa i d'àmbit superior (estatal i inferior). Es constata, com era d'esperar, una relació positiva entre l'IPC i el creixement salarial, per bé que el primer fluctua molt més que el segon, que presenta valors més regulars. Al Gràfic 8 s'hi recullen els increments pactats en un tipus i altre de conveni entre 2008 i 2015, així com l'evolució de l'IPC (en color morat). Tal com mostren les línies de tendència, que corregeixen les variacions entre períodes, les tres són molt properes l'una de l'altra.

Aquestes són les mitjanes de variació dels salaris pactats en convenis en el període 2008-2014:

- Convenis empresa 1,6%
- Convenis àmbit superior a empresa 2,0%
- Índex de Preus al Consum 2,0%

Així, de mitjana, els convenis d'àmbit d'empresa presenten uns increments inferiors respecte al conjunt de convenis, de manera que durant els anys de crisi econòmica sembla que els pactes en grans empreses han permès adaptar-se millor a la situació conjuntural. Per bé que no és representatiu de l'any, val la pena remarcar que durant el primer semestre de 2015 els increments pactats han estat superiors a l'IPC, el qual s'ha situat en nivells negatius.

Gràfic 8. Incrementos salarials pactats en els convenis col·lectius i IPC a Catalunya (taxes de variació interanuals)



Font: Elaboració pròpia a partir del Ministeri de Treball i Seguretat Social

Els creixements salarials pactats en els convenis sectorials durant el període de referència queda recollit a la Taula 5, on s'indica el detall per 21 activitats diferenciades.

Es pot observar que no es donen creixements espectaculars mitjans en cap sector. També es pot observar que, sense excepció sectorial, es produeix una moderació dels creixements salarials pactats, especialment al final del període considerat (2013-2014), quan la inflació ha crescut molt poc (1,7% al 2013 i 0,1% al 2014), això reblat per un 2015 que pot enregistrar fàcilment una taxa negativa de creixement com apunten les previsions. En la moderació dels increments pactats, és probable que la reforma laboral hi hagi tingut un paper destacable, tot i que la dinàmica econòmica i de preus també hi hauran influït.

Les cinc activitats en què els salaris pactats han augmentat més són personal domèstic (2,1% de mitjana anual durant el període 2008-2014), energia (2%), finances (1,93%), hoteleria (1,87%) i indústria manufacturera (1,85%). Cal tenir en compte que el personal domèstic presenta una relació particular entre treballadors i contractants, que l'hoteleria ha seguit una dinàmica positiva en els darrers temps, que els sectors energètics es caracteritzen per l'existència de poca competència entre grans empreses, una regulació elevada i uns beneficis per sobre de la mitjana, i que el sector financer també presenta un comportament oligopolístic.

Taula 5. Incrementos salarials pactats en conveni col·lectiu segons secció d'activitat a Catalunya (%)

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	<i>Mitjana 09-14</i>
TOTAL	4,13	2,32	1,94	2,77	1,17	0,65	0,72	1,59
Primari	4,10	1,66	1,24	1,10	0,18	0,71	0,80	0,95
Indústries extractives	2,10	2,02	3,41	2,57	0,96	1,13	0,60	1,78
Indústria manufacturera	4,22	2,34	1,59	3,68	1,76	0,51	1,21	1,85
Subministrament d'energia, gas, vapor i aire condicionat	2,17	1,46	3,64	3,05	3,48	0,37	0,00	2,00
Subministrament d'aigua, sanejament, gestió de residus i descontaminació	3,60	2,12	2,99	2,50	1,34	0,46	0,51	1,65
Construcció	3,50	3,33	1,53	2,76	0,99	0,45	0,60	1,61
Comerç i reparació de vehicles a motor	3,55	1,56	1,98	2,60	0,86	0,69	0,58	1,38
Transport i emmagatzematge	4,16	1,77	3,52	2,66	0,87	0,92	0,75	1,75
Hosteleria	4,76	3,41	2,02	3,56	0,99	0,63	0,60	1,87
Informació i comunicació	3,94	2,01	1,19	0,02	0,74	-0,24	0,02	0,62
Finances i assegurances	5,46	1,81	1,02	3,00	2,00	1,80	-	1,93
Activitats immobiliàries	3,33	2,00	0,30	2,35	0,95	0,00	0,00	0,93
Activitats professionals, científiques i tècniques	6,21	1,98	2,65	1,94	1,05	0,75	0,50	1,48
Activitats administratives i serveis auxiliars	4,22	1,59	0,28	2,45	1,13	0,75	0,59	1,13
Administració pública, defensa i seguretat social	2,99	2,39	0,44	0,59	1,13	0,34	0,00	0,82
Educació	3,25	1,94	1,00	0,34	1,31	1,04	0,85	1,08
Salut i serveis socials	3,54	2,23	3,09	0,89	0,52	0,10	0,02	1,14
Activitats artístiques, recreatives i d'entreteniment	4,25	2,81	2,62	3,16	1,40	0,24	0,57	1,80
Altres serveis	4,65	2,17	2,07	0,32	0,92	1,61	0,43	1,25
Personal domèstic de la llar	4,80	2,00	3,65	2,37	2,98	0,80	0,80	2,10
Activitats d'organització i organismes extraterritorials	-	-	-	-	-	2,90	-	2,90

Font: Elaboració pròpia a partir del Ministeri de Treball i Seguretat Social

En el cantó oposat, les cinc activitats en què han augmentat menys els salaris pactats són informació i comunicació (0,62%), administració pública (0,82%), activitats immobiliàries (0,93%), sector primari (0,95%) i educació (1,08%). En aquest cas, es tracta de sectors amb una incidència molt important de la immigració, disposada a treballar per uns salaris inferiors a la mitjana (primari), una presència important de treballadors professionals autònoms (informació i comunicació), de sectors que depenen de la dinàmica política (administració pública, seguretat social, defensa i educació) i d'un sector especialment afectat per la crisi econòmica (activitats immobiliàries).

Les dades anteriors venen a reforçar una posició ja clàssica de PIMEC en relació a la negociació salarial, que és que el sistema hauria permetre millor que les pimes estableixin internament les condicions laborals d'acord amb les necessitats específiques de cada empresa. I d'altra banda, atès que la negociació salarial d'àmbit superior a l'empresa és una realitat tan consolidada, caldria una reforma del sistema de legitimació per tal de facilitar-hi la participació de la petita i mitjana empresa.