

COSTES LABORALES UNITARIOS

Resumen: en este documento se cuestiona la definición y el empleo, tanto desde el punto de vista metodológico como teórico, de los costes laborales unitarios (CLU) como un indicador de competitividad, prestando atención fundamentalmente al uso del indicador nominal frente al real.

Palabras clave: CLU nominal, CLU real, competitividad

1. Introducción.
2. Tasas de cambio y año base.
3. Coste laboral unitario nominal y real
4. Problemas de formalización y la cuota de beneficios.
5. Conclusiones.

1. Introducción.

El coste laboral unitario se entiende generalmente como un indicador de *competitividad*, calculado como el coste laboral medio corregido por la productividad a fin de reflejar cuanto porcentaje de la renta se destina a contratar el factor trabajo. Se trata de un indicador problemático porque no comprende todos los determinantes de la competitividad y, al mismo tiempo, porque presenta una serie de problemas o cuestionamientos, tanto metodológicos como teóricos, que convierten su uso en un instrumento de análisis sesgado.

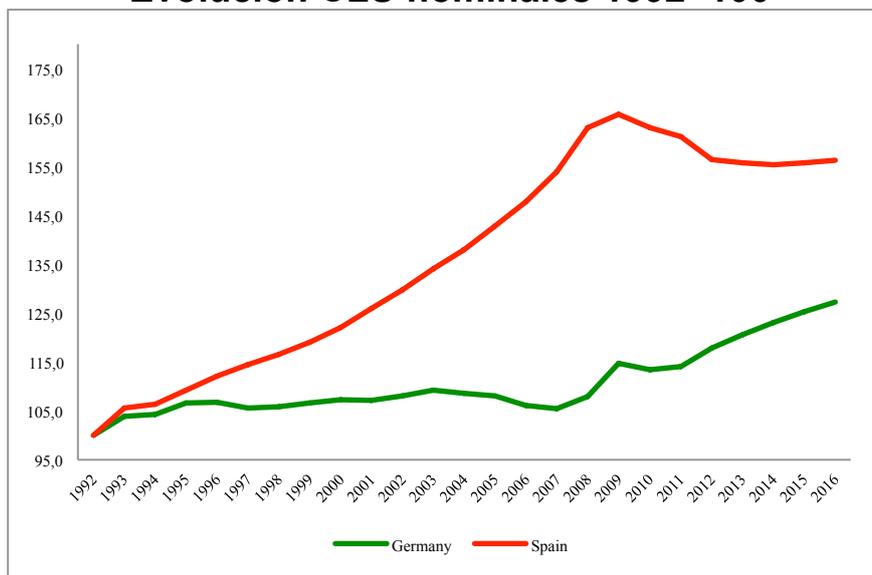
En este documento se van a tratar las siguientes tres cuestiones:

1. El inconveniente de usar tasas de cambio con un mismo año base para realizar comparaciones de la *evolución* de un indicador (CLU nominal en este caso).
2. Los problemas que presenta el indicador de los CLU *nominales* tanto desde el punto de vista de la contabilidad nacional como de la competitividad.
3. La relación entre CLU reales con valores nominales y sus diferentes deflatores como medidas distintas de la participación del factor trabajo en la distribución de la renta.

2. Tasas de cambio y año base.

El principal problema que aparece en cualquier *comparación* de costes laborales unitarios es la elección del año base. No es una cuestión menor; en la medida en que se tome un punto u otro de partida, será *a partir de ese punto* donde se podrán contrastar evoluciones diferentes (Álvarez y Luengo, 2011). En los cuadros siguientes se puede ver claramente este problema, representado por la variación del mismo indicador *con diferentes años base* (1992, 2000 y 2010 para las Figuras 1, 2 y 3, respectivamente), con lo que se pretende mostrar la ambigüedad que *en sí misma* supone tomar las *variaciones* como indicadores de una mejor o peor competitividad.

Figura 1
Evolución CLU nominales 1992=100

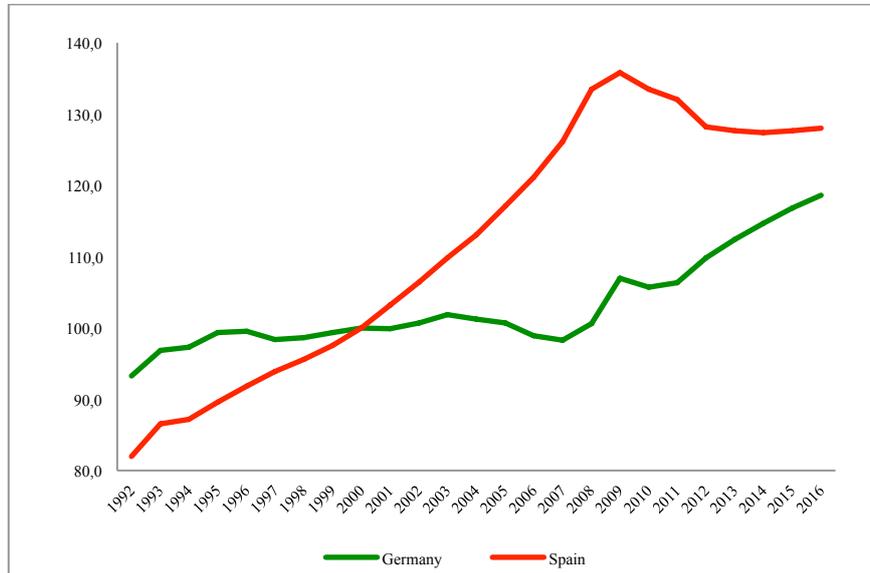


Fuente: elaboración propia a partir de AMECO.

En cada figura se puede apreciar la variación del coste laboral unitario nominal (CLU nominal) de España y Alemania, mostrando tendencias completamente diferentes. Si en la Figura 1 el *año base* es 1992, a fin de captar la evolución a partir de la firma del Tratado de Maastricht, se aprecia una divergencia muy acusada entre el indicador para Alemania y para España, en la Figura 2, que toma el *año base* de 2000, la divergencia mantiene la tendencia, pero corrige directamente la relación entre uno y otro desde 1992 a 2000, que antes España crecía por encima de Alemania y ahora, en cambio sólo lo hace a partir del año 2000. A su vez, la Figura 3 muestra el mismo cambio, sólo que a partir de 2010. Este es, si cabe, el contraste más llamativo, en la medida en que España aparece con un

CLU nominal fuertemente creciente pero que sólo a partir del año base, en el que quedan igualados todos los países comparados en la base 100.

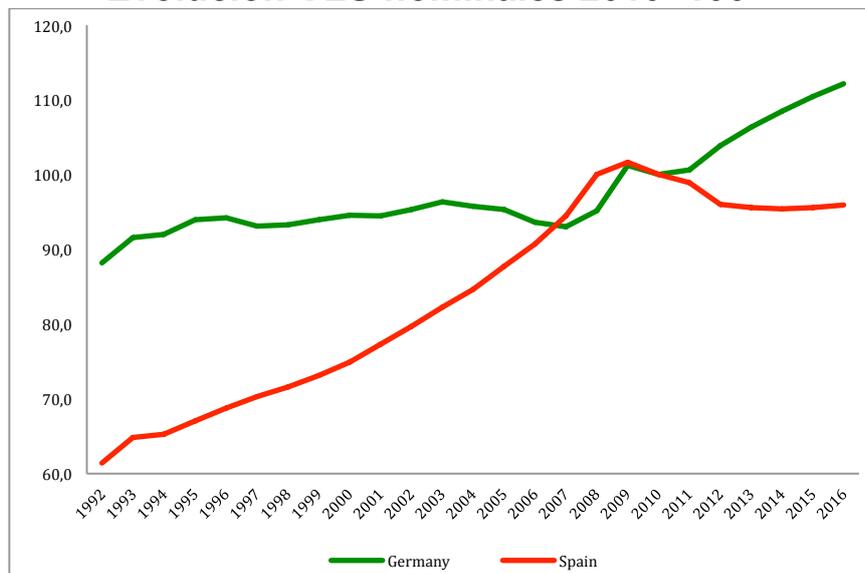
Figura 2
Evolución CLU nominales 2000=100



Fuente: elaboración propia a partir de AMECO.

La comparación es condicional al *efecto estadístico* de tomar un año base para hacer posible la comparación de las evoluciones. Dicho de otra manera, la divergencia o la convergencia se produce a *partir del año base* con independencia al *nivel* del indicador. Lo que implica comparar tasas de cambio es contrastar *velocidades de crecimiento relativas*, pero en ningún caso *situaciones relativas en cada momento*.

Figura 3
Evolución CLU nominales 2010=100



Resulta, por tanto, cuanto menos problemático tomar el indicador de la Figura 1 o la Figura 2 como reflejos de la *competitividad* de una economía frente a otra. Y lo es desde un punto de vista metodológico, ni siquiera teórico todavía. Por otro lado, tomar los *costes laborales unitarios relativos* no soluciona el problema en la medida en que divide un valor por otro que están tomados en función de un mismo año base. El problema es común tanto a indicador individual como relativo.

3. Coste laboral unitario nominal y real.

El indicador del *coste laboral unitario nominal* (CLU nominal) se ha interpretado como el principal indicador de competitividad de una economía. Durante la crisis ha sido habitualmente empleado para justificar todo un programa de política económica europea marcado por el énfasis en la austeridad presupuestaria, la devaluación salarial y la demanda externa. Por tanto, debería ser un indicador incontrovertido e incontrovertible. Sin embargo, se pueden encontrar numerosas objeciones a su empleo como indicador de competitividad si se toma en solitario. A continuación resumimos las principales críticas:

1. El indicador toma el numerador a *precios corrientes* y el denominador e *precios constantes*, lo que en principio sería incorrecto metodológicamente.
2. Penaliza los países con mayor inflación pero sin valorar su capacidad par obtener ingresos por exportaciones suficientes para compensarla.
3. Se trata únicamente de un miembro de la ecuación que constituye el precio y, por tanto, no se debería interpretar como un indicador lineal de competitividad.
4. Subidas o bajadas del coste laboral por unidad de producto *no dicen nada sobre la flexibilidad (=competitividad) de precios*, sino sólo de la parte de la renta que se apropia el capital sin quedar claro su destino como dividendos, saldos de tesorería, inversión financiera o *inversión física*.

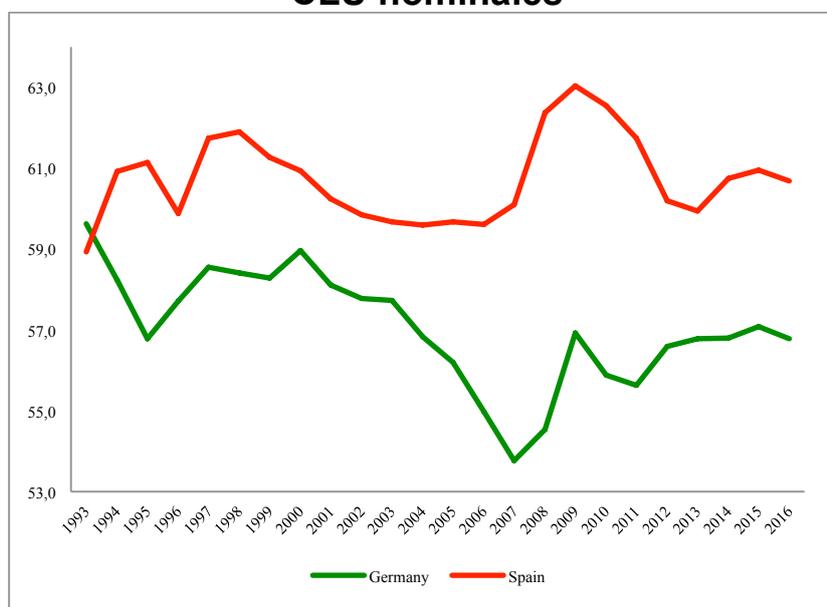
La definición que da AMECO sobre el CLU nominal es la siguiente: «Nominal unit labour costs: total economy (Ratio of compensation per employee to real GDP per person employed)». En la fórmula (1) se puede comprobar cuál es la definición del CLU de forma clara, donde se comprueba que el numerador (compensación por empleado) está en términos nominales o a precios corrientes, mien-

tras que el denominador (producto interior bruto por empleado) está deflactado.

$$CLU \text{ nominal} = \frac{Wr * P/L}{PIBr/L} \quad (1)$$

Es evidente que esto induce a error. ¿Cuál puede ser la justificación para que el numerador y el denominador estén tomados en medidas distintas? Este es un problema mayor de lo que parece, en la medida en que *castiga a los países con más inflación*, aquellos donde mayor será la diferencia entre la variación de los salarios (precios nominales) y la productividad (precios reales). Dicho de otro modo, mientras que la inflación en España puede ser más alta que en Alemania, no hay razón para pensar que los precios finales de los productos comercializados y/o exportados no hayan experimentado también un aumento de precios sin que se hayan resentido sus ventas; por otro lado, que los salarios *nominales* crezcan, no quiere decir que *la parte de la renta (real) que les corresponda crezca igualmente*, puede haberse producido simplemente una redistribución de la renta proporcional al diferencial del aumento salarial y el aumento de los precios.

Figura 4
CLU nominales

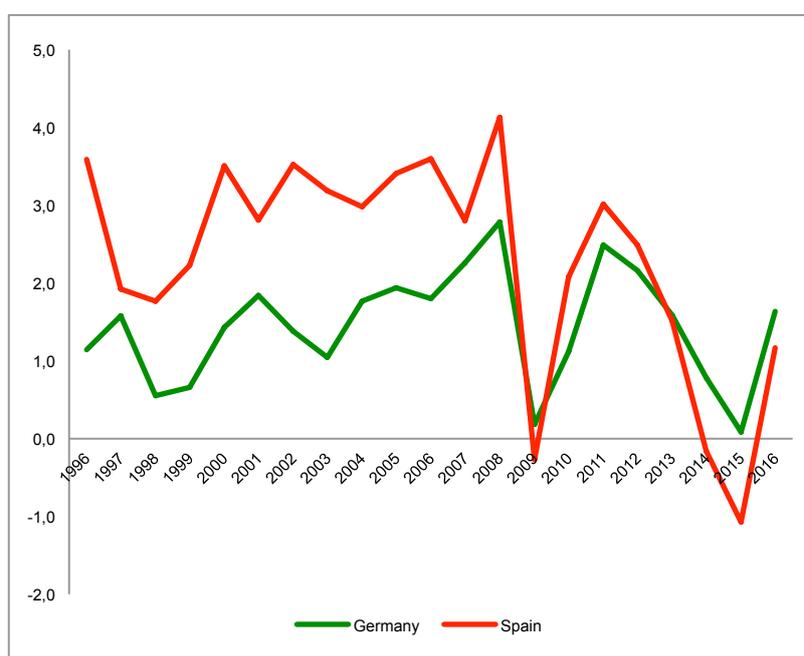


Fuente: elaboración propia a partir de AMECO.

El problema fundamental con el indicador de costes laborales unitarios nominales (CLU nominales) es que *ofrece una medida distorsionada de la relación real entre la parte de la renta que se apropian*

los salarios y la magnitud de la propia renta agregada. El sesgo no es únicamente metodológico y teórico, sino incluso político: Alemania, con baja inflación, siempre presentará una variación de los salarios más baja y, en comparación con sus sustanciales aumentos de productividad, un *ratio decreciente* de sus CLU nominales, mientras que España, con una fuerte inflación y, en consecuencia, un alza salarial seguramente mayor, junto con un crecimiento de la productividad menos intenso, sólo puede registrar una *ratio creciente* de sus CLU nominales. En la Figura 1 se puede apreciar esta diferencia antes, durante y después de la crisis.

Figura 5
Índice de precios al consumo armonizado



Fuente: elaboración propia a partir de AMECO.

Si los costes laborales unitarios nominales se emplean como indicador de competitividad es porque deberían representar la capacidad de una economía para competir. Dejando al margen que los CLU suelen referirse a *la economía en su conjunto*, mientras que las exportaciones se refieren a una serie de *sectores determinados*,

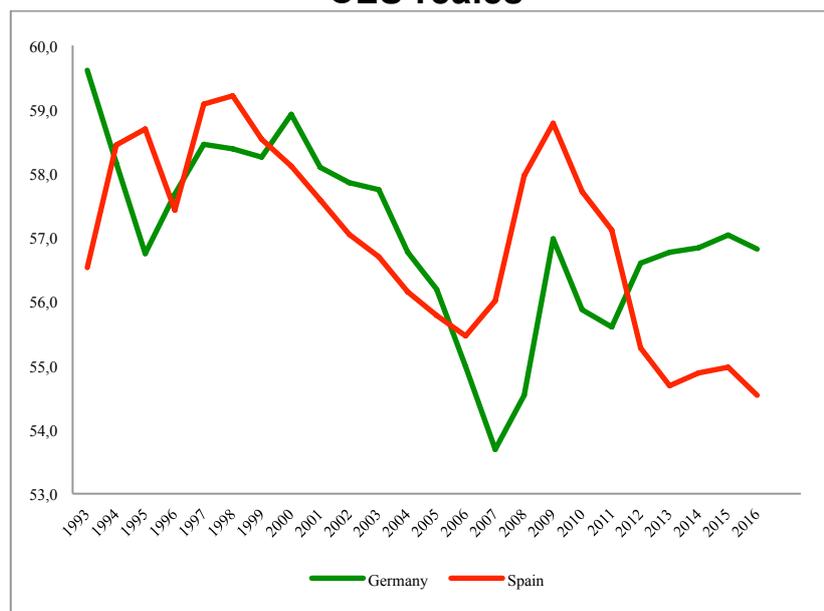
En este sentido, existe un indicador *alternativo*, si bien menos utilizado, que tiene en cuenta la variación de los precios en el numerador y en el denominador. Se trata del *coste laboral unitario real* (CLU real), que AMECO define como «Real unit labour costs: total economy (Ratio of compensation per employee to nominal GDP per person employed)». La diferencia con el CLU nominal, como refleja la fórmula (2), es que el PIB pasa a estar calculado en *precios corrientes*, de modo que la variación nominal de los salarios estará

corregida por la variación nominal del producto interior bruto. En otras palabras, se trata del indicador que refleja *en términos reales* cuál es la relación entre el desembolso en salarios y el valor de mercado de la producción y, en consecuencia, metodológicamente apropiado para valorar cuánto cuesta el factor trabajo por unidad de producto. Esto, a su vez, equivale a la *participación de los salarios en la renta*, de modo que el CLU real y la cuota de la compensación del trabajo sobre el PIB son indicadores gemelos.

$$CLU\ real = \frac{Wr * P/L}{PIBr * P/L} = \frac{W/L}{PIB/L} = \frac{W}{PIB} \quad (2)$$

Como se puede observar en la Figura 6, calculada a partir de los propios datos de AMECO para las variables sobre las que está calculada la *variación* de los CLU, la evolución del *nivel* de los CLU reales es bastante distinta del *nivel* de los CLU nominales. No sólo describen trayectorias muy similares en el caso del indicador *real*, sino que en el periodo anterior a la crisis (1999-2005), prácticamente desde el inicio de la moneda única, *España ha presentado un CLU real más bajo que Alemania*, esto es, *España fue en virtud de este indicador más competitiva entre 1999 y 2005*. Asimismo, si se contempla la *evolución* de los CLU reales (Figura 2), se puede ver cómo tiene sentido

Figura 6
CLU reales



Fuente: elaboración propia a partir de AMECO.

Figura 6
Participación de los salarios sobre el PIB

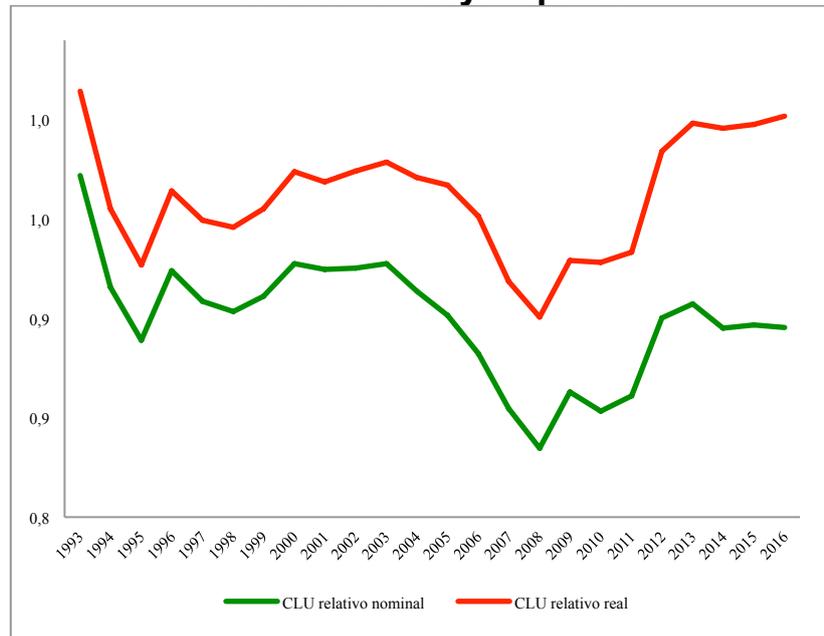


Fuente: elaborado por AMECO.

La Figura 7 ahonda en la identidad (2) exponiendo la *participación de los salarios en el PIB*, definida y elaborada por AMECO como «Adjusted wage share: total economy: as percentage of GDP at current market prices (Compensation per employee as percentage of GDP at market prices per person employed)». Como puede verse, describe una evolución prácticamente idéntica a la del CLU real, señalando claramente que éste es, en todo caso, el indicador apropiado para determinar el “coste laboral” de una economía.

Una última forma de contemplar esto es elaborar los CLU nominales y CLU reales relativos de dos países, en este caso España y Alemania. Como se puede ver en la Figura 7, cuanto más se eleve el indicador, más pequeño será el denominador (en este caso España) y viceversa. La conclusión que se puede extraer de la Figura 7 es que emplear los CLU nominales da una diferencia mayor que los CLU reales entre el *nivel* de los CLU respectivos de España y Alemania; dicho de otro modo, emplear los CLU nominales hace *menos competitiva* a España que los CLU reales.

Figura 7
Relación CLU nominales y reales
de Alemania y España



Fuente: elaboración propia a partir de AMECO.

Este repaso a los indicadores basta para constatar tres cuestiones fundamentales para razonar sobre la *competitividad*:

1. Un cambio “menor” en la definición de un indicador puede transformar completamente el resultado, dado una imagen distorsionada sobre el concepto que se busca reflejar empíricamente.
2. Los CLU reales muestran no sólo una divergencia pequeña entre la *evolución* de Alemania y España, sino, además, un *nivel* que invierte el relato más habitual sobre los problemas de competitividad de la economía española.
3. En todo caso, se produce, tanto en España como en Alemania, una caída *real* pronunciada en la participación de los salarios en el PIB desde inicio del periodo. Por tanto, es dudoso que de modo general un incremento de salarios sea la causa de una pérdida de competitividad.

5. Problemas de formalización y la cuota de beneficios.

La diferencia de los CLU nominales y reales refleja la disparidad de criterios a la hora de definir un indicador que debería ser lo menos controvertido posible. Sin embargo, todavía es necesario entender que la diferencia entre el CLU nominal y real procede de dos

formas de despejar la identidad macroeconómica por el lado del ingreso.

Como puede verse en (3) el PIB real multiplicado por los precios (P) es igual a la remuneración de los asalariados (RA) más el excedente bruto de explotación (EBE). Por tanto, si se pasa el PIB real al otro lado (4) para hallar las participaciones, aparece que los precios equivalen a la participación de los salarios nominales sobre el PIB real más la participación de los beneficios. En consecuencia, el CLU nominal es un indicador que toma *uno* de los *dos* términos de una igualdad con *los precios*, y no con el PIB real, para cuyas participaciones habría que despejar con arreglo a (5).

$$P * PIBr = RA + EBE = W + EBE \quad (3)$$

$$P = \frac{W}{PIBr} + \frac{B}{PIBr} \quad (4)$$

$$PIBr = \frac{W}{P} + \frac{B}{P} \quad (5)$$

En cambio, como se puede observar en (6), si lo que se pretende es encontrar las participaciones de sus componentes *nominales* sobre el PIB *nominal*, lo que saldría es, al contrario son el CLU real (Figura 6 y fórmula (2)) o cuota de los salarios en el PIB (Figura 6) más la cuota de participación de los beneficios en el PIB nominal. De este modo se evidencia que el criterio escogido para emplear el CLU nominal difiere del real en la medida en que el primero pretende hallar la *contribución de los salarios al aumento de los precios*, y no la *participación de los salarios sobre el valor de la producción*.

$$1 = \frac{W}{P * Y} + \frac{B}{P * Y} \quad (6)$$

Ante todo, los dos componentes suman por definición 1, de modo que todo lo que deja de ingresar el trabajo tiene que retribuir al capital. Sin embargo, aunque es evidente que si el coste laboral unitario crece los beneficios tienen que reducirse, normalmente no se apela al segundo elemento para hablar de competitividad. *Si el coste la-*

boral unitario está cayendo (como podemos suponer tomando el indicador real de las Figuras 5 y 6), esto sólo puede significar que los *beneficios se están incrementando*. ¿Qué ocurre, entonces, si una bajada de salarios no se corresponde con una bajada proporcional de los beneficios? Significa que los *precios permanecen estables*, por definición. Por tanto, *no habría una mejora de competitividad-precio* en la medida en que *la bajada salarial no se ha transmitido a los precios*.

Una explicación económica de cómo un aumento de los beneficios unitarios puede redundar en la competitividad es *a través de un aumento de los beneficios invertidos*, pero este razonamiento es diferente del que se suele hacer con el concepto de CLU (ya sea nominal y real). Además, conduciría a razonar la competitividad a través del denominador (la productividad o el PIB) y no tanto del numerador (salarios), con lo que dejaría de tener tanta importancia la variación de los salarios como la inversión, el marco institucional, etc., esto es, *todas las variables que entran en la explicación de las diferencias de productividad entre Alemania y España*, y no sus cambios salariales.

6. Conclusiones.

1. Para comparar los CLU de varios países es preferible emplear indicadores absolutos que sus tasas de variación a fin de evitar que un aumento se confunda con un nivel relativo mayor.
2. Los CLU nominales exponen la *contribución de los salarios al crecimiento de los precios* pero no la *participación real* en la producción y, por tanto, el *coste laboral unitario real* que registra una economía.
3. Los CLU reales no explican el problema de competitividad de la economía española; en el periodo 1999-2005 eran menores que en Alemania.
4. Los CLU reales (= participación de los salarios en la renta) muestran una *tendencia a la baja* en gran parte del periodo, lo que significa que la *rigidez* de los precios (en caso de que se identifique con la causa de la baja competitividad, en este caso referida sólo al precio, no a la calidad) no se explica por el alza salarial, sino por el alza (como mínimo relativa) de los beneficios.

5. Es necesario ir más allá de un análisis de toda la economía y centrarse en los sectores que compiten directamente bilateral o multilateralmente.