

Costes laborales: ¿por qué son tan bajos en España?

ÓSCAR REYES

La recuperación económica ha hecho surgir una duda en los trabajadores españoles: ¿por qué todo vuelve a marchar pero no mejora mi sueldo? Muchos opinan que, en la situación actual, las empresas podrían aumentar los salarios y asumir el crecimiento del gasto por ocupar a un empleado. España, de hecho, está más de un 20% por debajo de la media de la Unión Europea (UE) en cuanto a coste laboral. No obstante, nunca antes una compañía de nuestro país había pagado tanto por un trabajador. ¿Se pueden permitir que se siga encareciendo el mantener a alguien contratado?

Ahora, el coste laboral en España se sitúa en 21,04 euros por hora, según el Instituto Nacional de Estadística (INE). Mientras, en la UE es de 26,8 y en la Zona Euro de 30,3. Reino Unido con 25,7; también se sitúa por debajo de la media, pero las mayores potencias económicas del continente tienen costes más elevados: Italia, 28,2; Alemania, 34,1; Francia, 36 euros; y Bélgica casi duplica la cifra con 39 euros la hora.

Las diferencias, explican desde la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE), se sustentan en la riqueza que cada Estado produce: «Todo hay que verlo también en relación con el nivel de vida de cada país. En España los costes laborales son un 20% inferiores a los de la media de la UE, pero es que el Producto Interior Bruto (PIB) per cápita, es también casi un 18% inferior al de la media de la UE. Como se ve, ratios similares».

COMPARACIONES

Además, recuerda que la media de la UE en cuanto a costes laborales es tan alta porque en ciertos países es muy caro mantener un trabajador, pero realmente España no está a la cola respecto a este tema. «Hay un mayor número de naciones donde estos costes son inferiores a los nuestros que donde son superiores», sostienen. Entre ellos, Portugal (14,1 euros por hora) o los países del Este, como Lituania (8 euros) o Letonia (8,1 euros). En este sentido, el Instituto de Estudios Económicos (IEE) informa de que España ocupa el puesto 18 en costes laborales de los 44 países analizados y que conforman las principales economías del mundo.

En nuestro país se paga un 20% menos por mantener un empleado que en la media de la Unión Europea. Sin embargo, para compararnos con otros países hay que tener en cuenta factores como la riqueza, la productividad o las cotizaciones sociales

Extremadura, a la cola del país

Los costes laborales dependen de la situación económica de cada región. Y en España hay grandes diferencias entre comunidades que provocan desigualdad en cuanto al gasto por trabajador. Extremadura, con diferencia, es donde más barato sale mantener un empleado. En concreto, 2.192 euros por trimestre, según los últimos datos registrados por el INE en 2017. Le sigue Islas Canarias con 2.250 y Región de Murcia con 2.408. La diferencia de Extremadura con el resto de España, comenta el economista Juan Ramón Rallo, se debe a que es un territorio donde «no hay inversiones de grandes capitales. Tampoco existe la industria y los servicios son casi nulos. En esas condiciones, sólo les queda vivir de las transferencias del resto del país». Mientras, otras comunidades gozan de una riqueza que le permite tener altos costes laborales. Las que más, País Vasco con 3.114 euros; Madrid con 3.105; y Navarra con 2.937.

La comparación, entonces, se debería realizar respecto a los estados que tengan un PIB per cápita similar al nuestro. Junto a España (con 25.000 euros), otros cuatro países de la UE se sitúan entre los 10.000 y los 20.000 euros por cabeza. Son Italia (28.400), Malta (23.900), Chipre (22.400) y Eslovenia (21.000). Italia, como ya se ha visto, cuenta con unos costes laborales de 28,2 euros por hora; España, 21,04; Eslovenia, 17; Chipre, 16; y Malta, 13,8 euros.

Por lo tanto, añaden desde la CEOE, España no posee unos costes laborales bajos, sino adecuados a su PIB: «Lo interesante es tenerlos lo más ajustados posibles a los de nuestros principales competidores, entendiendo éstos como aquellos otros países donde los factores de riqueza y productividad puedan obtener unas valoraciones bastante similares a las nuestras».

En eso consiste parte de la competitividad de las empresas y la inversión. Y aunque es verdad que las compañías españolas resultan ciertamente atractivas por los costes laborales tan reducidos que enfrentan, «no son un chollo», comenta el economista Juan Ramón Rallo; porque no disfrutamos de tanta ventaja respecto a los países con economías similares a la nuestra.

MÁXIMO HISTÓRICO

Y es que en España los costes laborales nunca habían sido tan altos. Si miramos atrás, en los primeros momentos de la crisis, en 2008, las empresas pagaban 19 euros por cada trabajador. Y es de los pocos datos que continuaron creciendo durante la recesión hasta alcanzar los 21,04 euros por hora actuales. Una cifra que, según Juan Ramón Rallo, es incluso demasiado elevada teniendo en cuenta nuestros niveles de productividad. Los últimos datos publicados por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) reflejan que en el mismo periodo de aumento de los costes laborales, la productividad española decreció.

Las empresas no generan lo suficiente para mantener el gasto que le supone un trabajador hoy en día y, por lo tanto, «no existe incentivo para la contratación», afirma Rallo. Mientras los costes no descendían, la solución que se ha buscado desde el Ejecutivo para atajar el problema de la creación de empleo ha sido correcta, dice:

El coste laboral en España

Coste laboral en España según sector de actividad
Por hora

Industria

23,58 €

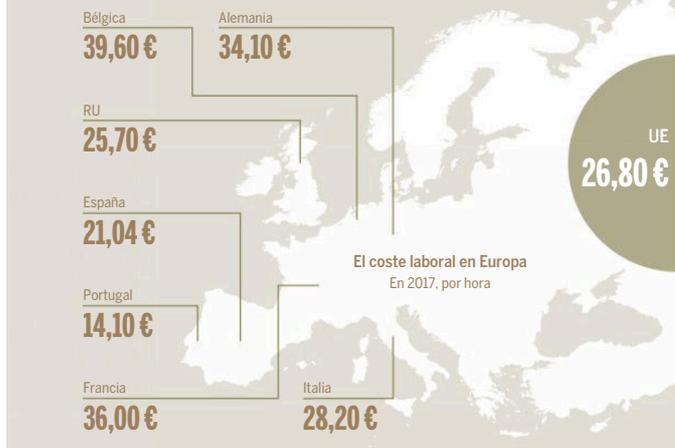
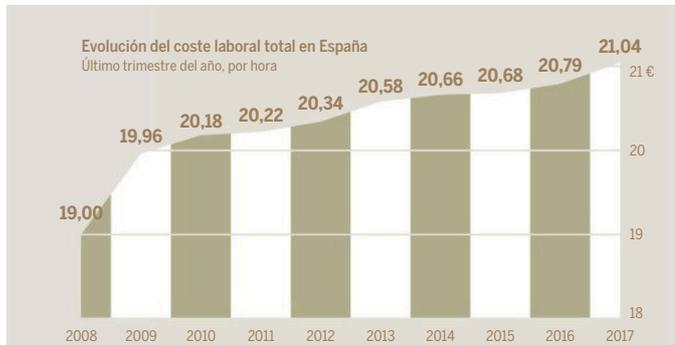
Comercio

20,66 €

Servicios

19,34 €





«Afortunadamente se ha seguido la alternativa de recolocar gente para reajustar los costes, y sobre esa base vayan aumentando la productividad y los salarios».

El sueldo, en España, ocupa bastante menos del conjunto de los costes respecto al resto de Europa. Los últimos datos publicados por Eurostat indican que de todo lo que una empresa paga por empleado en la media de la UE, el 97,9% se dedica al salario. En España, sin embargo, sólo supera levemente el 74%. Esta brecha se debe a que en nuestro país el 21% del gasto lo ocupan las cotizaciones a la Seguridad Social, y en la suma de naciones continentales sólo el 0,58%.

BAJAR LAS COTIZACIONES

Desde la CEOE, defienden la necesidad de homogeneizar estas cargas a las compañías con el resto de Europa: «Lo que tradicionalmente hemos venido pidiendo es una rebaja de las cotizaciones sociales a cargo de las empresas, que en España son más elevadas que la media de la UE y que la media de la Eurozona, con la finalidad de que los costes laborales continúen siendo competitivos, máxime en un entorno cada vez más globalizado».

Juan Ramón Rallo apoya esta decisión. No obstante, apunta que el momento que atraviesa la Seguridad Social es bastante complicado para llevarla a cabo: «Con el problema que tenemos tan acuciante con las pensiones, es difícil que bajen las cotizaciones. Eso llevaría a caídas de la recaudación y el déficit sería más grande». Justo, la Seguridad Social ha seguido la tendencia opuesta durante la última década, aumentar sus ingresos para mantener las prestaciones y rebajar el déficit para cumplir con los objetivos que se marcaban desde las instituciones europeas. Por ello, las cotizaciones de las empresas han aumentado un 8% por trabajador desde 2008 hasta alcanzar los 596,04 euros por trimestre.

Si las cotizaciones sociales bajasen, las empresas podrían dedicar cerca del 100% del coste de un trabajador, en pagarle su propio sueldo. Es la fórmula más lógica para que suban los salarios, pero parece imposible de cumplir. Más cuando ya se ha anunciado una medida que provocará que el crecimiento de los costes laborales: un incremento del Salario Mínimo Interprofesional (SMI) hasta los 850 euros en 2020 en 14 pagas.

SMI

Esta medida provocará que el sueldo base aumente un 4% este mismo año. Pero el Gobierno se ha guardado un as en la manga para que el gasto por trabajador no se dispare frente a la riqueza del país. Así, la subida del SMI está condicionada a que el PIB español mantenga un ritmo de mejora del 2,5% anual. Según los últimos cálculos del Banco de España, este ejercicio el crecimiento será del 2,7%, con lo que se cumpliría el requisito para que el Salario Mínimo Interprofesional siga elevándose y, como consecuencia, a la vez lo hagan los costes laborales.

¿COSTES ASUMIBLES?

Una vez confirmada la velocidad de cruce en la creación de empleo, la superación –todavía incompleta– de la emergencia social que supuso el nivel de paro alcanzado durante la crisis hace necesario abordar retos cualitativos dirigidos tanto a prolongar el actual ritmo como a modificar algunos factores coyunturales que son determinantes para lograr una menor exposición a los vaivenes del ciclo económico. No en vano, la economía española padece una volatilidad que nos ha conducido a liderar la creación de empleo en tiempos de bonanza pero, por el contrario, a padecer también la mayor destrucción de empleo en situaciones de crisis. Entre los factores cualitativos a observar están los costes laborales y su correlación con la productividad y la competitividad. Observemos que mientras el coste salarial por trabajador y mes ha aumentado en 2017 un 0,5% los otros costes laborales han crecido un 1,5%. ¿Es razonable subir los salarios en aquellas empresas y sectores donde sea posible? ¿Debe producirse este incremento a costa de la competitividad y el riesgo de que afecte a la creación y el mantenimiento del empleo?

Indudablemente, los salarios en España tienen un recorrido al alza. Estamos en la posición más baja de entre los grandes países de la UE, pero también somos el décimo país con los mayores costes entre los 19 países de la eurozona. Este dato tiene varias posibles explicaciones, pero la principal, más allá de la contención salarial producto de la pasada crisis y el peso de las cotizaciones sociales, es la diferente composición de los sectores más intensivos en capital humano en cada país. Y a estos factores habría que añadir la urgente necesidad de mejorar la eficacia de nuestro mercado de trabajo y, en concreto, de la intermediación laboral. Una intermediación eficaz y eficiente está en la base del desarrollo empresarial, especialmente de las Pymes y llevamos meses detectando una creciente demanda de personal más cualificado. No hay que olvidar, como destacan CEOE y Cepyme, que más del 40% de las empresas, especialmente las pymes, continúan en pérdidas y que, por otra parte, un buen número de sectores retribuyen a sus trabajadores por encima del salario pactado en convenio.

El incremento de salarios es posible y deseable si se basa en un mayor peso de los sectores con mayor margen de mejora, como son la industria manufacturera y la construcción y en una mayor capacitación de los trabajadores del sector servicios.

ANDREU CRUAÑAS
 Presidente de ASEMPELO



Pasa a la página 6