

# EL COMPORTAMIENTO DE LOS SALARIOS EN LA ECONOMÍA ESPAÑOLA (1996 – 2011)

Dr. José Francisco Bellod Redondo

[bellodredondo@yahoo.com](mailto:bellodredondo@yahoo.com)

[jfbellod.blogspot.com](http://jfbellod.blogspot.com)

**Resumen:** en el presente trabajo analizamos el comportamiento de los salarios en el periodo de auge (1999 – 2007) y posterior implosión (2008 – 2011) del sector inmobiliario español. Contrariamente a lo que pudiera parecer a priori, los salarios han evolucionado con mucha moderación a lo largo del periodo expansivo. En términos reales los trabajadores vieron disminuir su retribución en al menos un -0´1% anual durante el periodo 1999 – 2007 y el proceso se ha acentuado con la actual crisis, a pesar de que los incrementos salariales pactados son del orden del 2´5%. Durante el primer semestre de 2011 tal retribución se redujo en términos reales en un 3%.

## **1.- Introducción.**

La moderación salarial es un tema recurrente en el análisis de la economía española. En épocas de tensión inflacionista se ha invocado la responsabilidad de los salarios en el alza de precios. Justo antes de las recientes elecciones generales del 20 – N, tuvo lugar un debate bastante abstracto y confuso sobre la necesidad de ligar salarios y productividad, debate que probablemente emerja de nuevo en un futuro próximo. Hoy, recién iniciada la nueva legislatura, el Gobierno reclama a los agentes sociales un acuerdo sobre la reforma laboral, en la que la negociación salarial ha de jugar un papel relevante.

En las líneas siguientes tratamos de examinar la evolución salarial española en la última década, y reseñar aspectos relevantes en el actual contexto de crisis económica.

## **2.- Salarios y Remuneración de Asalariados.**

El salario es la compensación que recibe el trabajador asalariado por ceder el uso de su tiempo y capacidad de trabajo a la empresa. Para el trabajador constituye normalmente la fuente principal de ingresos, para la empresa constituye un coste que afecta a sus beneficios y a su capacidad de competir.

Los salarios son muy dispares tanto entre los diversos sectores de la economía como, dentro de la misma empresa, en función de las distintas categorías laborales. Además, aunque la variable “*salario*” parece conceptualmente fácil de captar y se emplea profusamente en modelos y análisis teóricos, a nivel práctico es más difícil de capturar y de hecho existen muchas variables relacionadas con aquella, cada una de las cuales tiene una aplicación distinta.

Así pues, como primera aproximación, a nivel agregado, para hacernos una idea de la evolución e importancia de los salarios, conviene examinar la evolución de la macromagnitud “*Remuneración de Asalariados*”.

La “*Remuneración de Asalariados*” comprende las rentas directas e indirectas que recibe el trabajador asalariado por su trabajo, es decir, el trabajador por cuenta ajena. Integra tanto el salario directamente percibido de la empresa como las cuotas sociales pagadas por la empresa (que no son más que una suerte de salario indirecto y diferido). También incluye las indemnizaciones percibidas en caso de despido. No incluye las rentas obtenidas por los trabajadores no asalariados (autónomos) ni rentas fruto de la acción protectora de las Administraciones Públicas (prestaciones por desempleo, pensiones, etc.).

La “*Remuneración de Asalariados*” (RA) es una macromagnitud que se calcula en la Contabilidad Nacional y nos permite comprobar, por ejemplo, qué parte de la riqueza generada por el país va a parar a manos de los trabajadores asalariados (sirve para retribuir el factor trabajo, expresado en términos formales). Su cuantía es estimada por el INE tanto trimestral como anualmente. Es probablemente la magnitud más

relevante para informarnos sobre la evolución del nivel de vida desde la perspectiva del trabajador<sup>1</sup>.

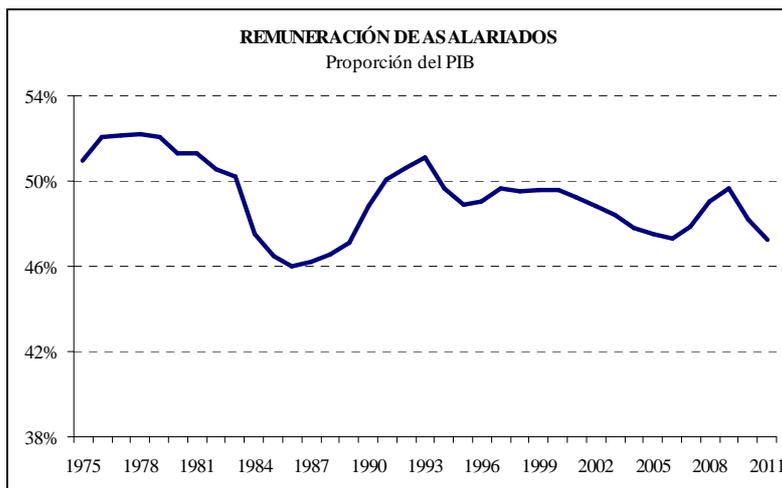
En el Gráfico 1 mostramos la evolución de la “*Remuneración de Asalariados*” en proporción al PIB desde finales del franquismo (1975) hasta la actualidad (2011). Resulta de especial interés comprobar cómo los procesos políticos y las etapas de crisis y auge han afectado a la retribución del factor trabajo.

Efectivamente, en el Gráfico 1 podemos apreciar el deterioro de las rentas del trabajo a consecuencia de las dos *crisis del petróleo* de los años 70 y de los *Pactos de La Moncloa*: entre 1978 y 1984 la “*Remuneración de Asalariados*” en proporción al PIB pasa de suponer el 52% a constituir el 46%. Es decir, una pérdida de 6 puntos del PIB lo cual es históricamente una caída muy considerable. La recuperación económica de mediados de los 80 permite a los salarios reconquistar parte del terreno perdido: la expansión económica y la presión sindical, cuyo exponente máximo es la Huelga General de 14 de diciembre de 1988, elevan las rentas del trabajo hasta el 51% (año 1993). Sin embargo del Gráfico 1 se infiere una característica muy singular del periodo expansivo que vivió la economía española entre 1999 y 2007. *Contrariamente a lo que había sucedido en el pasado, la expansión ligada a la burbuja inmobiliaria no ha sido aprovechada por la clase trabajadora para aumentar su participación en el PIB, o al menos no significativamente*. De hecho, desde inicios del “boom” en 1999 hasta 2006, esto es, el momento previo a su implosión, la participación de los salarios acusó un marcado descenso desde el 50% al 47% del PIB. Tras un repunte en 2008 y 2009, esta participación ha iniciado un nuevo descenso y se prevé que cierre el año 2011 en el 47%.

---

<sup>1</sup> Los trabajadores perciben otras rentas como resultado de la acción redistributiva del Estado. No son objeto del presente estudio pero son cruciales para examinar la evolución del nivel de vida de los trabajadores. Nos referimos al gasto social en forma de becas, prestaciones por desempleo, pensiones de invalidez y jubilación, etc.

Gráfico 1



Los datos anteriores hacen referencia a la remuneración percibida por los trabajadores asalariados en su conjunto, esto es, la “*porción del pastel*” que perciben conjuntamente. Cabe distinguir aquella de la evolución que, por término medio, experimenta la remuneración de *cada* trabajador. Esta variable, como tal, no está disponible en la Contabilidad Nacional sino que la hemos calculado a partir de los datos que ofrece aquella. Así, denominamos “*Remuneración Unitaria del Asalariado*” (RU) a la expresión siguiente<sup>2</sup>:

$$RU = \frac{RA}{Asalariados} \quad (1)$$

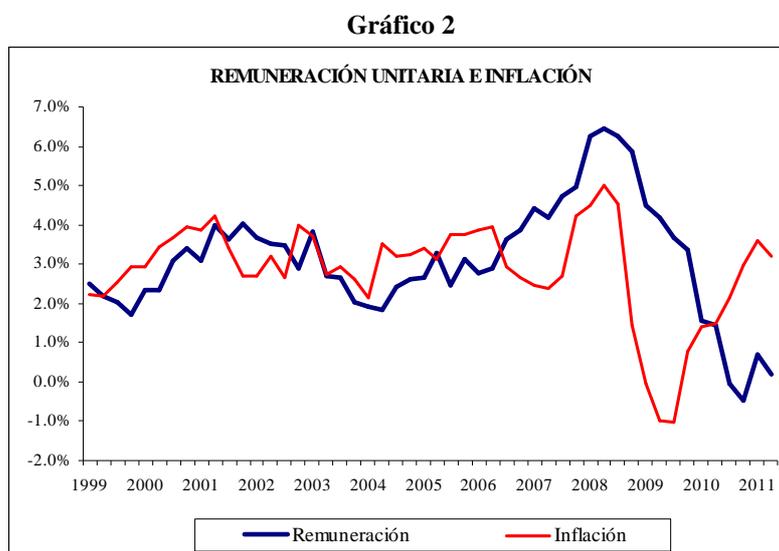
Efectivamente la RU nos informa de la retribución (salario + cotizaciones sociales) que *cada trabajador* obtiene por término medio de su participación en el proceso productivo. Dejando al margen la disparidad de ingresos entre categorías laborales y entre sectores de actividad, nos informa bastante bien del disfrute que por término medio obtiene un trabajador asalariado de la riqueza que ha contribuido a crear y nos permite valorar su evolución a lo largo del tiempo, tanto en términos nominales como en términos reales.

---

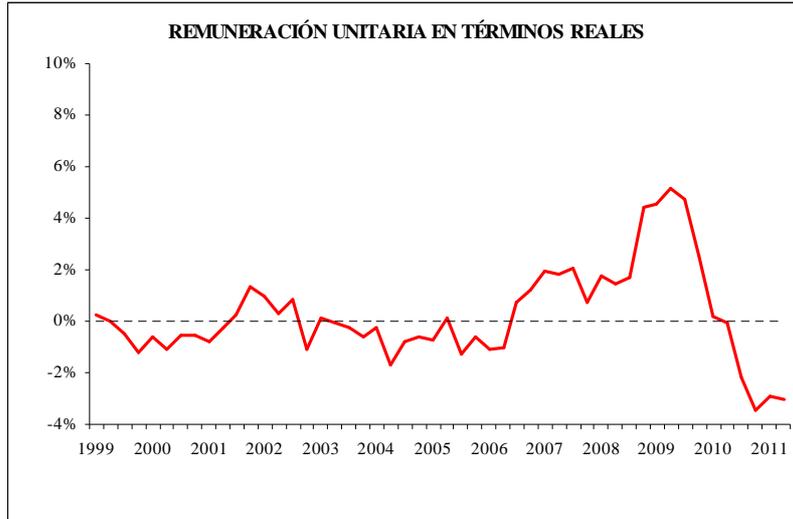
<sup>2</sup> Los datos para el cálculo de la expresión (1) proceden directamente de la Contabilidad Nacional (INE). Los datos están disponibles en el Anexo, Cuadro 5.

En el Gráfico 2 podemos comprobar la evolución de la “Remuneración Unitaria” y de la inflación (según IPC) del último decenio. Ambas variables evolucionaron de modo muy similar de modo que, *en términos reales*, la remuneración unitaria de cada asalariado sólo se incrementó en 2002 y el periodo 2007 – 2010, pero tales incrementos fueron no han sido suficientes para compensar la pérdida de poder adquisitivo en el resto de años. En el Gráfico 3 hemos representado la evolución real de la remuneración por asalariado, esto es, el resultado de restar al crecimiento nominal de la remuneración la inflación. El resumen de estos datos se ofrece en el Cuadro 1. ***En el conjunto del periodo de boom inmobiliario (1999 – 2007) la Remuneración Unitaria por Asalariado en términos reales (descontada la inflación) decreció una media del -0'1% anual***: el prolongado periodo de expansión económica inducida por el sector inmobiliario no fue aprovechada para incrementar en términos reales la retribución de los trabajadores.

***Con la prolongación de la crisis el deterioro retributivo se acentúa y así, la Remuneración Unitaria en términos reales perdió un -1'4% en 2010 y un -3% en 2011.***



**Gráfico 3**



**Cuadro 1**  
Remuneración de Asalariados  
Periodo de Expansión: 1999 – 2007

	Media anual
Remuneración de los Asalariados	7.3%
Nº Asalariados	4.1%
Remuneración Unitaria (nominal)	3.1%
Inflación	3.2%
Remuneración Unitaria (real)	-0.1%

Fuente: INE y elaboración propia.

Otra cosa es el “**Incremento Salarial Pactado**”, variable a la que con frecuencia se hace referencia en los medios de comunicación y que, de modo incorrecto, identificamos con la verdadera retribución o el verdadero coste del trabajo. El “**Incremento Salarial Pactado**” es una variable construida mensualmente a partir de los convenios colectivos firmados entre los representantes de los trabajadores y de los empresarios e informa, *teóricamente*, del incremento de los salarios. Es la variable que aparece en los medios de comunicación cuando ofrecen informaciones del tipo “... *los salarios han subido un 3%...*”. Hay que examinar esta variable con cuidado para no llevarnos a error.

Como decíamos es la variable a la que se suelen referir los medios incluso los agentes sociales cuando se refieren a la evolución salarial, pero esta utilización es falaz. Ello se debe a que no todos los trabajadores están acogidos a algún convenio colectivo, que es la fuente de la que proceden los datos de esta variable. Como se aprecia en el Cuadro 2 y en el Gráfico 4, *en la última década los trabajadores que disfrutaban de convenio colectivo han estado siempre por debajo del 74% del total de asalariados y la tendencia además ha sido decreciente*: la crisis económica ha dejado a una porción creciente de los trabajadores al margen de este instrumento de protección laboral. Y junto a esto hay que considerar que en ocasiones simple y llanamente se incumplen determinados términos del convenio pactado, especialmente los aspectos retributivos.

**Cuadro 2**  
Trabajadores bajo Convenio  
(miles)

año	Total asalariados (a)	Disfrutaban de convenio (b)	Porcentaje (b/a)
2001	12,949.4	9,496.0	73.3%
2002	13,471.8	9,696.5	72.0%
2003	14,127.4	9,995.0	70.7%
2004	14,720.8	10,193.5	69.2%
2005	15,502.0	10,755.7	69.4%
2006	16,208.1	11,119.3	68.6%
2007	16,760.0	11,606.5	69.3%
2008	16,681.2	11,968.1	71.7%
2009	15,680.6	11,557.8	73.7%
2010	15,346.8	9,921.6	64.6%

Fuente: EPA y Boletín e Estadísticas Laborales.

Gráfico 4

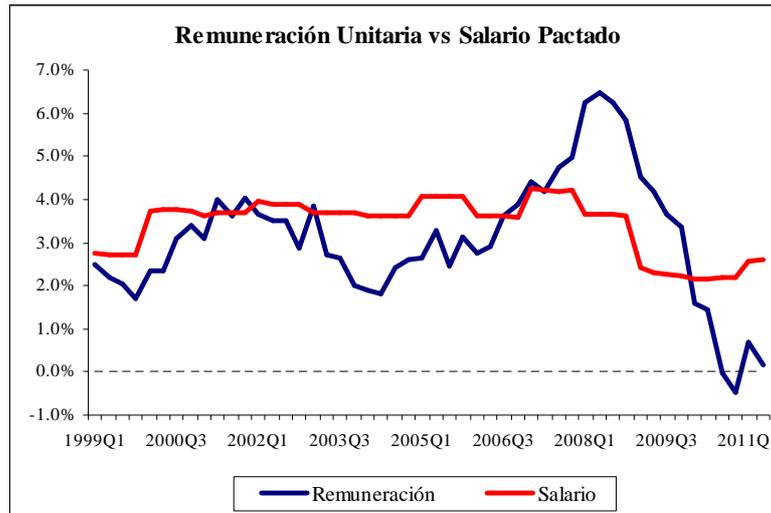


¿Qué relación guarda el “*Incremento Salarial Pactado*” con el incremento en la mencionada “*Remuneración Unitaria*”? Como se aprecia en el Gráfico 5, **los incrementos salariales pactados no se traducen de forma directa en incrementos nominales de la remuneración del trabajador, y mucho menos en incrementos reales.** Lo habitual es que, en términos nominales, el incremento retributivo sea sistemáticamente inferior al incremento salarial pactado<sup>3</sup>. A título de ejemplo, pactar un incremento salarial del 3% conducirá por término medio a un incremento retributivo inferior al 3%, por las razones que antes hemos indicado. De acuerdo con nuestra estimación econométrica (ver Anexo, Cuadro 4), **un incremento nominal de un 1% en el salario pactado se traduce en ese mismo periodo en un incremento nominal de un 0’27% de la retribución unitaria (nominal) del trabajador**, y en un incremento nominal del 0’89% en el largo plazo.

**Como se aprecia en el Gráfico 5, aunque en la actualidad se siguen negociando incrementos salariales del orden del 2’5%, la Remuneración Unitaria nominal crece el 0’2% y la Remuneración Unitaria real cae un -3%.**

<sup>3</sup> La excepción la encontramos en el periodo 2008 – 2010: en este trienio la fuerte destrucción de empleo se produjo principalmente por el cese de trabajadores temporales que son los que menor retribución tienen por lo general provocando un efecto estadístico de aparente incremento en la remuneración laboral que no fue realmente así. Además en los primeros años de la crisis se produce una acumulación de pagos de indemnizaciones por despido, computables como Remuneración de los Asalariados.

Gráfico 5

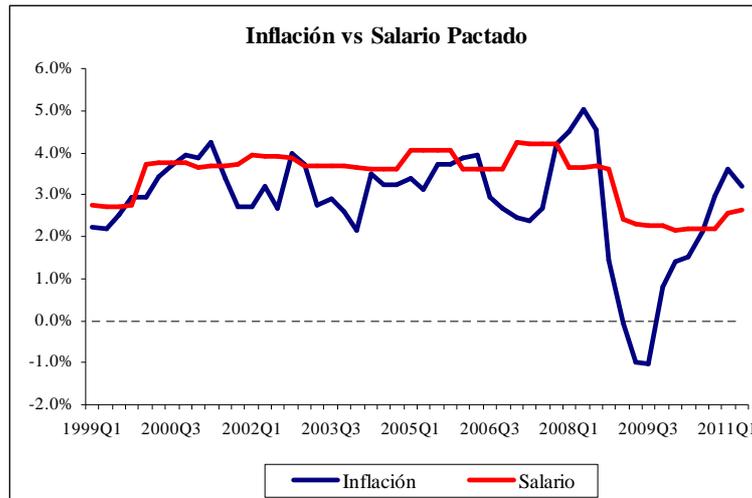


La inflación es una variable clave para entender el incremento salarial pactado: los trabajadores intentan proteger el valor real de sus salarios reclamando incrementos superiores a la inflación (“*indización salarial*”), tal y como se aprecia en el Gráfico 6. Se trata de una práctica muy criticada por los empresarios. Pero, como ya hemos mostrado, ello no se traduce necesariamente en incrementos de la retribución que disfrutaran los trabajadores. De hecho, esta práctica que ahora se critica, ni siquiera garantiza tal protección frente a la inflación. En el Gráfico 3 puede comprobarse cuál ha sido la evolución de la remuneración unitaria de los trabajadores en términos reales, esto es, descontada la inflación.

En la práctica estas conclusiones son aún más duras que lo parece sobre el papel ya que, como hemos demostrado en otro documento<sup>4</sup>, *la estimación de la inflación durante el periodo del “boom inmobiliario” está sesgada a la baja dado que en ella no se tiene en cuenta la evolución del precio de la vivienda* (que en aquellos años llegó a crecer al 18%) sino tan solo el de *alquiler* de vivienda, de evolución mucho más moderada. Por tanto, *la caída de la remuneración unitaria en términos reales es durante el periodo 1999 – 2007 superior al -0’1% anual estimado*.

<sup>4</sup> Véase “El Precio de la Vivienda y la Inflación en España”; *El Trimestre Económico*, 2009, nº 302, pp. 379 – 405.

Gráfico 6



Hasta aquí podemos extraer un par de conclusiones interesantes:

En primer lugar, la fuerte expansión económica ligada al boom inmobiliario no se ha traducido en un incremento real de la retribución del factor trabajo, sino lo contrario.

En segundo lugar, fijar la inflación como suelo de los incrementos salariales pactados no es garantía del mantenimiento del poder adquisitivo de los salarios ya que los incrementos pactados no se traducen 1 a 1 en incrementos retributivos.

### **3.- Salarios y Costes Laborales Unitarios.**

Desde la perspectiva de la empresa lo relevante no es el salario en sí sino el coste salarial de producir, es decir, la cantidad de gasto en salario que contiene cada unidad de producto. Esta relación viene recogida por la variable Coste Laboral Unitario (CLU), la cual se construye teniendo en cuenta tanto la Remuneración de los Asalariados (RA) como la productividad del trabajo  $\left(\rho = \frac{PIB}{L}\right)$ . Un incremento en CLU supone un encarecimiento de la mano de obra para la empresa, mientras que el factor trabajo se abarata cuando los CLU crecen negativamente.

El cálculo del CLU obedece a la siguiente expresión:

$$CLU = \frac{RA}{PIB} = \frac{w \cdot L}{PIB} = \frac{w}{\rho} \quad (2)$$

siendo “RA” la Remuneración de los Asalariados,  $w$  la Remuneración Unitaria por Asalariado,  $L$  la cantidad de factor trabajo y  $\rho$  su productividad. La tasa de crecimiento de los costes laborales unitarios viene dada por la expresión:

$$\dot{CLU} = \dot{w} - \dot{\rho} \quad (3)$$

Es decir, por la diferencia entre la tasa de crecimiento de la remuneración por asalariado ( $\dot{w}$ ) y la tasa de crecimiento de la productividad ( $\dot{\rho}$ ). De este modo, siempre que la productividad crece por encima de la remuneración por asalariado, el factor trabajo se abarata para la empresa porque el mayor coste de cada hora trabajada se ve compensada por su mayor productividad.

Desde una perspectiva macroeconómica, la rentabilidad de la empresa se ve positivamente afectada por la brecha entre inflación y crecimiento de los CLU. Sintéticamente, la inflación muestra el comportamiento de los precios de venta mientras que los CLU señalan la evolución de los costes salariales. Lo ideal para los beneficios empresariales es que los precios a los que vende la empresa crezcan más rápidamente que los CLU.

En el Gráfico 7 se muestra cuál ha sido el comportamiento de inflación y CLU en el pasado reciente. Puede comprobarse que la tendencia general, salvando episodios muy aislados, ha sido favorable a los beneficios empresariales ya que los precios han subido más que los CLU. En el periodo 1999 – 2011 el incremento salarial pactado ha sido del 3´4% anual, pero los costes laborales sólo se ha incrementado para las empresas en un 1´8% anual: la diferencia radica en que parte del aumento salarial no se ha traducido en mayores retribuciones (como antes hemos explicado) y otra parte ha sido absorbida por el incremento de la productividad. Los precios a los que las empresas venden sus productos han crecido por término medio un 2´8% en ese mismo periodo.

**Cuadro 3**  
Salarios y Costes Laborales

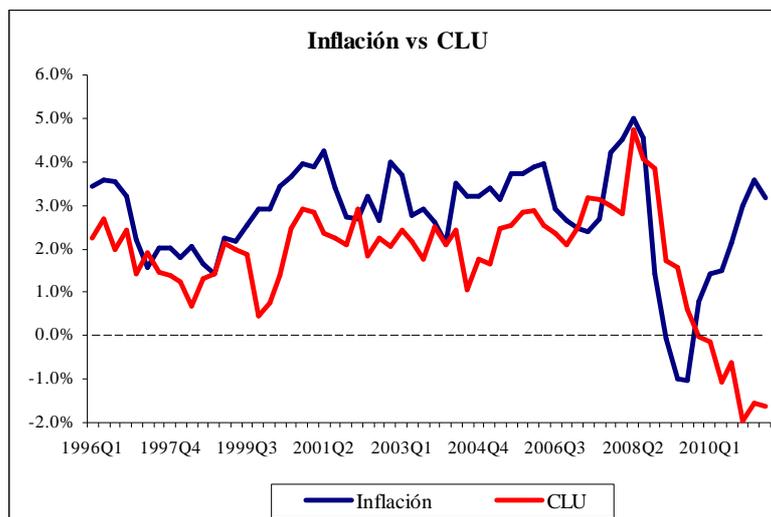
---

(Periodo 1999:q1 2011:q3)

Incremento salarial pactado	3.4%
Incremento CLU	1.8%
Inflación	2.9%

Fuente: INE.

Gráfico 7



La conclusión de este apartado también es sencilla: *la evolución de los salarios en el período 1999 – 2011 ha contribuido positivamente al crecimiento del beneficio empresarial, por cuanto los CLU han crecido sistemáticamente por debajo de la inflación.*

#### **4.- Salarios y Competitividad.**

En un entorno como el actual, en el que tanto la política fiscal como la política monetaria imprimen un sesgo contractivo a la Demanda Agregada, la competitividad del país (la capacidad de exportar) cobra vital importancia.

La pertenencia a una unión económica (la Unión Europea), obliga a vigilar estrechamente la evolución de los precios para asegurar la competitividad del país. Esto implica que la inflación ha de atenerse a los límites de los socios comerciales so pena de perder cuota de mercado y caer en un déficit comercial insostenible. Cuanto más atenuada sea la inflación en nuestros socios comerciales, más ha de ser la nuestra. Si

esta regla no es observada, el ajuste se produciría por la vía de la pérdida de mercados, esto es, mediante la reducción de la producción y la consiguiente pérdida de puestos de trabajo, cosa que ya está sucediendo.

Una forma de mantener los precios al nivel competitivo adecuado es la devaluación. Esta posibilidad ya no está al alcance de la economía española puesto que la incorporación al euro en 1999 supuso la renuncia a la soberanía monetaria.

En ausencia de posibilidad de devaluación, la competitividad sólo se puede lograr mediante la compresión de los precios.

Para hacer compatible la evolución moderada de los precios con la rentabilidad empresarial es necesario moderar la evolución de los costes. Y por lo que respecta a los costes salariales, de acuerdo con la expresión [3] estos sólo pueden contenerse limitando el crecimiento de los salarios o aumentando adecuadamente la productividad.

Limitar el crecimiento de los salarios supone descargar sobre la clase trabajadora el peso del ajuste competitivo: con la devaluación todas las rentas obtenidas en pesetas pierden poder adquisitivo (tanto las del trabajo como las del capital), con la reducción salarial las rentas del capital escapan al ajuste.

Por otra parte un incremento de la productividad no es fácil de instrumentar: la productividad depende de la inversión en tecnología y en la dotación de capital, así como en la aplicación de recursos productivos a aquellas ramas de la economía que presentan una mayor productividad. Esto no depende en modo alguno de la voluntad de los trabajadores: la política de inversiones de la empresa corresponde a sus directivos, no a los trabajadores.

En síntesis, la pérdida de competitividad de la economía española, en ausencia de mecanismos de devaluación, y mientras no se instrumenten políticas expansivas coordinadas a nivel europeo, se traducirá en un ajuste de las rentas del trabajo vía moderación salarial (“devaluación interna”) o vía pérdida de empleo.

Actualmente los agentes sociales barajan algunas ideas sobre moderación e incluso congelación salarial. Se refieren a lograr un “Incremento Salarial Pactado” iguales o inferiores a la inflación. Como nos demuestra la experiencia que hemos examinado en estas páginas, eso se traducirá en una reducción real de la retribución que obtienen los trabajadores porque la Remuneración Unitaria crece sistemáticamente a menor ritmo que el salario pactado.

## Anexo

Para la estimación econométrica del incremento nominal de la Remuneración Unitaria hemos empleado como variables explicativas: la propia variable retardada un periodo [“Remuneración (-1)”, el incremento salarial pactado [“Salario”] y el gap de renta [“Brecha”]. El gap de renta ha sido calculando aplicando el filtro Hodrick – Prescott a la serie trimestral el PIB con  $\lambda = 100$ .

**Cuadro 4**

Variable dependiente: Remuneración Unitaria (tasa de crecimiento)

Periodo: 1996:Q2 - 2011:Q2

Variable	Coefficiente	Desviación típica	Estadístico – t	Prob.
Remuneración(-1)	0.696933	0.060271	11.56337	0.0000
SALARIO	0.270941	0.059478	4.555321	0.0000
BRECHA	0.128039	0.026055	4.914199	0.0000
R <sup>2</sup>	0.850581	Mean dependent var		0.030096
R <sup>2</sup> Ajustado	0.845428	S.D. dependent var		0.014408
S.E. of regression	0.005665	Akaike info criterion		-7.461239
Sum squared resid	0.001861	Schwarz criterion		-7.357425
Log likelihood	230.5678	Durbin – Watson		2.543181

Fuente: elaboración propia.

**Cuadro 5**  
**REMUNERACIÓN UNITARIA DE LOS ASALARIADOS**  
(Miles de euros, datos trimestrales)

	Remuneración de Asalariados	Asalariados	Remuneración Unitaria	Crecimiento interanual
1995	53731	10973.2	4.89656618	
	54260	11024.4	4.9218098	
	54774	11034.4	4.96393098	
	55728	11055.6	5.04070335	
1996	56524	11023.4	5.12763757	4.7%
	57242	11137.3	5.13966581	4.4%
	58801	11284.9	5.21059114	5.0%
	59628	11480.8	5.19371472	3.0%
1997	60720	11620.6	5.22520352	1.9%
	62134	11749.1	5.28840507	2.9%
	63072	11899.1	5.30056895	1.7%
	64227	12031.6	5.33819276	2.8%
1998	65016	12195.3	5.33123416	2.0%
	66250	12348.6	5.36498065	1.4%
	67215	12471.1	5.3896609	1.7%
	68692	12623.4	5.44164013	1.9%
1999	69940	12801.1	5.46359297	2.5%
	71254	12995.6	5.48293268	2.2%
	72310	13150.0	5.49885932	2.0%
	73921	13355.7	5.53479039	1.7%
2000	75696	13538.2	5.59128983	2.3%
	77231	13763.7	5.6112092	2.3%
	78927	13921.1	5.66959508	3.1%
	80322	14035.8	5.72265208	3.4%
2001	81506	14139.3	5.76450036	3.1%
	82965	14216.2	5.83594772	4.0%
	84401	14365.8	5.875134	3.6%
	85835	14417.5	5.9535287	4.0%
2002	86524	14479.4	5.97566197	3.7%
	88214	14604.3	6.04027581	3.5%
	89712	14754.7	6.08023206	3.5%
	90811	14826.4	6.12495279	2.9%
2003	92682	14937.7	6.20456965	3.8%
	93865	15131.2	6.20340753	2.7%
	95436	15289.8	6.24180826	2.7%
	96578	15455.8	6.24865746	2.0%
2004	98338	15553.0	6.32276731	1.9%
	99100	15689.4	6.31636646	1.8%
	101171	15824.7	6.39323336	2.4%
	102493	15984.2	6.41214449	2.6%
2005	104339	16076.2	6.49027755	2.6%
	106680	16355.1	6.52273603	3.3%
	108903	16626.6	6.54992602	2.5%
	110910	16774.5	6.61182151	3.1%
2006	112993	16940.1	6.67014953	2.8%
	114972	17131.6	6.71110696	2.9%
	116979	17234.3	6.78756898	3.6%
	119604	17414.7	6.86799084	3.9%
2007	122439	17582.5	6.96368548	4.4%

	124359	17783.3	6.99302154	4.2%
	126480	17789.2	7.10993187	4.7%
	128904	17880.6	7.20915406	5.0%
2008	132681	17930.1	7.39990296	6.3%
	133134	17882.6	7.44489056	6.5%
	133415	17658.7	7.55519942	6.3%
	132063	17307.0	7.63061189	5.8%
2009	130532	16878.6	7.7335798	4.5%
	129189	16656.8	7.75593151	4.2%
	128532	16409.5	7.83277979	3.7%
	128546	16301.0	7.88577388	3.3%
2010	127515	16232.7	7.85543995	1.6%
	128156	16290.5	7.8669163	1.4%
	126805.5	16193.5	7.83064192	0.0%
	126401.5	16103.1	7.84951345	-0.5%
2011	126986	16054.3	7.90978118	0.7%
	127479	16176.4	7.88055439	0.2%

Fuente: Contabilidad Nacional Trimestral (INE) y elaboración propia.

**Cuadro 6**  
Principales variables utilizadas.  
Tasas de crecimiento interanual

Periodo	Inflación	Remuneración unitaria	Salario pactado	CLU
1996Q1	3.4%	4.7%	3.9%	2.2%
1996Q2	3.6%	4.4%	3.8%	2.7%
1996Q3	3.6%	5.0%	3.8%	2.0%
1996Q4	3.2%	3.0%	3.8%	2.4%
1997Q1	2.2%	1.9%	3.0%	1.4%
1997Q2	1.6%	2.9%	2.9%	1.9%
1997Q3	2.0%	1.7%	2.9%	1.5%
1997Q4	2.0%	2.8%	2.9%	1.4%
1998Q1	1.8%	2.0%	2.6%	1.3%
1998Q2	2.1%	1.4%	2.6%	0.7%
1998Q3	1.6%	1.7%	2.6%	1.3%
1998Q4	1.4%	1.9%	2.6%	1.4%
1999Q1	2.2%	2.5%	2.7%	2.1%
1999Q2	2.2%	2.2%	2.7%	2.0%
1999Q3	2.5%	2.0%	2.7%	1.9%
1999Q4	2.9%	1.7%	2.7%	0.5%
2000Q1	2.9%	2.3%	3.7%	0.7%
2000Q2	3.4%	2.3%	3.8%	1.4%
2000Q3	3.7%	3.1%	3.8%	2.5%
2000Q4	4.0%	3.4%	3.7%	2.9%
2001Q1	3.9%	3.1%	3.6%	2.8%
2001Q2	4.2%	4.0%	3.7%	2.3%
2001Q3	3.4%	3.6%	3.7%	2.2%
2001Q4	2.7%	4.0%	3.7%	2.1%
2002Q1	2.7%	3.7%	3.9%	2.9%
2002Q2	3.2%	3.5%	3.9%	1.8%
2002Q3	2.7%	3.5%	3.9%	2.2%
2002Q4	4.0%	2.9%	3.9%	2.0%
2003Q1	3.7%	3.8%	3.7%	2.4%
2003Q2	2.7%	2.7%	3.7%	2.2%
2003Q3	2.9%	2.7%	3.7%	1.7%
2003Q4	2.6%	2.0%	3.7%	2.5%
2004Q1	2.1%	1.9%	3.6%	2.1%
2004Q2	3.5%	1.8%	3.6%	2.4%
2004Q3	3.2%	2.4%	3.6%	1.1%
2004Q4	3.2%	2.6%	3.6%	1.7%
2005Q1	3.4%	2.6%	4.1%	1.6%
2005Q2	3.1%	3.3%	4.1%	2.5%
2005Q3	3.7%	2.5%	4.1%	2.5%
2005Q4	3.7%	3.1%	4.1%	2.9%
2006Q1	3.9%	2.8%	3.6%	2.9%
2006Q2	3.9%	2.9%	3.6%	2.6%
2006Q3	2.9%	3.6%	3.6%	2.4%
2006Q4	2.7%	3.9%	3.6%	2.1%
2007Q1	2.5%	4.4%	4.2%	2.5%
2007Q2	2.4%	4.2%	4.2%	3.2%
2007Q3	2.7%	4.7%	4.2%	3.2%
2007Q4	4.2%	5.0%	4.2%	3.0%
2008Q1	4.5%	6.3%	3.6%	2.8%

2008Q2	5.0%	6.5%	3.7%	4.7%
2008Q3	4.5%	6.3%	3.7%	4.1%
2008Q4	1.4%	5.8%	3.6%	3.8%
2009Q1	-0.1%	4.5%	2.4%	1.7%
2009Q2	-1.0%	4.2%	2.3%	1.6%
2009Q3	-1.0%	3.7%	2.3%	0.6%
2009Q4	0.8%	3.3%	2.2%	0.0%
2010Q1	1.4%	1.6%	2.2%	-0.1%
2010Q2	1.5%	1.4%	2.2%	-1.1%
2010Q3	2.1%	0.0%	2.2%	-0.6%
2010Q4	3.0%	-0.5%	2.2%	-2.0%
2011Q1	3.6%	0.7%	2.6%	-1.5%
2011Q2	3.2%	0.2%	2.6%	-1.6%
2011Q3	3.1%		2.6%	-0.2%
2011Q4	2.9%		2.5%	

---

Fuente: Contabilidad Nacional Trimestral (INE) y elaboración propia.