



syndex
KNOWLEDGE FOR ACTION



© Julie Guichés / Picturank

REFORMA LABORAL Y DEVALUACIÓN SALARIAL EN ESPAÑA

SYNDEX CONSULTORES IBÉRICA

ENERO 2018

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN: LA REFORMA LABORAL DE 2012	3
MERCADO DE TRABAJO EN ESPAÑA Y REFORMA LABORAL.....	6
Evolución general: empleo, desempleo y productividad	6
<i>Empleo y desempleo</i>	6
<i>Productividad.....</i>	8
Hacia un modelo laboral basado en la precariedad.....	9
<i>Temporalidad.....</i>	9
<i>Parcialidad</i>	13
<i>Autoempleo involuntario: falsos trabajadores autónomos.....</i>	16
<i>Horas extraordinarias no renumeradas.....</i>	16
Otros aspectos relacionados con la reforma laboral de 2012	17
<i>Inaplicación de convenios</i>	18
<i>Expedientes de Regulación de Empleo.....</i>	19
DEVALUACIÓN SALARIAL	21
Negociación colectiva y evolución de los salarios por trabajador	21
<i>Negociación colectiva</i>	21
<i>Evolución de los salarios según las estadísticas tradicionales del INE.....</i>	23
¿Cuánto han caído realmente los salarios en España? Una estimación a partir del Índice de Precios del Trabajo.....	27
<i>Infravaloración de las estadísticas tradicionales sobre salarios.....</i>	27
<i>Evolución del salario por hora según el Índice de Precios del Trabajo y estimación del salario por trabajador.....</i>	28
CONCLUSIÓN	32
BIBLIOGRAFÍA.....	34

INTRODUCCIÓN: LA REFORMA LABORAL DE 2012

Desde el inicio de la crisis económica, los diferentes gobiernos han aprobado varias reformas laborales encaminadas a flexibilizar y desregular el mercado de trabajo en España. Sin embargo, la reforma laboral de 2012, Ley 3/2012, puede considerarse la reforma más trascendente desde el Estatuto de los Trabajadores en términos de modificación de la regulación de las relaciones laborales y del mercado de trabajo.

Esta reforma no puede entenderse sin el contexto europeo ni sin el marco teórico en el que se apoya: la dominación del pensamiento económico neoclásico y de la doctrina neoliberal en las diferentes instituciones europeas y españolas, cuya principal tesis sobre el funcionamiento de los mercados de trabajo es la correlación entre elevados niveles de paro con una supuesta excesiva regulación de dichos mercados. Desde el inicio de la crisis, la presión por parte de diferentes organismos nacional e internacionales para reformar el mercado de trabajo ha sido incesante. Uno de los ejemplos más ilustrativos de esto tuvo lugar en el marco de las exigencias del Pacto de Estabilidad y Crecimiento (PEC) de la Unión Europea acordado en 2011, bajo la forma de recomendaciones a diversos Estados miembro de la UE de reformar profundamente el mercado para reducir la rigidez de este. Esta recomendación ha sido seguida por diversos Estados miembros y uno de los rasgos fundamentales en todos los casos ha sido la adopción de dicha reforma de manera no negociada con los interlocutores sociales.

Los grandes objetivos de la reforma fueron, y son los siguientes¹: descentralización de la negociación colectiva, impulsar la devaluación salarial como mecanismo de competitividad externa de la economía española² y fomentar el poder de los empresarios para regular unilateralmente las condiciones de trabajo.

Esto se ha materializado en modificaciones de la normativa laboral en torno a en cuatro grandes materias: contratación, despido, modificación de las condiciones de trabajo y negociación colectiva, que fomentan tanto la flexibilidad interna de las empresas, la flexibilidad externa (salida del empleo) así como la flexibilidad salarial.

¹ Teóricamente, la reforma laboral de 2012 tenía como objetivo garantizar la flexibilidad de las empresas a la vez que la seguridad de los trabajadores en el empleo creando un marco que fomente “una gestión eficaz de las relaciones laborales” y la creación de empleo y la estabilidad de éste.

² La devaluación interna como mecanismo de competitividad de la economía ha sido otra de las grandes recomendaciones dentro de la zona euro ante la imposibilidad de devaluar la moneda, mecanismo habitual en fases de crisis económica para salir de ella utilizando la palanca del sector exterior. La devaluación interna busca ganar competitividad externa a través de la disminución de los costes para las empresas para que puedan ofrecer productos más competitivos al mercado exterior. Sin embargo, lo que se ha demostrado en el caso español, es que la devaluación interna no ha llevado a una disminución de los precios de los productos en línea con la disminución de los costes laborales, sino que los precios, en una primera fase se mantuvieron casi invariables y lo que tuvo lugar fue una transferencia de rentas del trabajo hacia el capital, aumentando este último los beneficios, si bien posteriormente volvieron a caer (a los niveles previos) fruto de la detracción de consumo que esa transferencia de rentas había generado.

- Contratación: Creación de un nuevo tipo de contrato indefinido para empresas menores de 50 trabajadores con un periodo de prueba de un año (que hace que durante ese año se pueda despedir libremente sin causa ni indemnización), flexibilización del contrato a tiempo parcial y del contrato para formación y aprendizaje a la vez que se posibilita multiplicar éstos últimos para una misma persona.
- Despido: Abaratamiento y simplificación del procedimiento de despido tanto procedente como improcedente (reducción de la indemnización del despido improcedente de 45 a 33 días de sueldo por año), y tanto individual como colectivo, redefiniendo principalmente las causas económicas del despido (si la empresa presenta pérdidas o las esperase, o registrase tres trimestres seguidos de caídas de ventas o ingresos³) y la supresión de la necesidad de autorización administrativa de los despidos colectivos, así como la eliminación de la obligación por parte de la empresa del pago de salarios de tramitación en el lapso de tiempo entre la notificación del despido y su resolución judicial.
- Condiciones de trabajo: modificación unilateral de condiciones de trabajo que se encuentren por encima del mínimo establecido en el convenio (por ejemplo, en materia salarial, el único límite teórico inferior sería el Salario Mínimo Interprofesional), ampliación de la posibilidad de realizar horas complementarias en el caso de contratos a tiempo parcial.
- Negociación colectiva: Ampliación de las posibilidades de inaplicación de condiciones pactadas en los convenios colectivos (“descuelgue”), prioridad aplicativa de los convenios de empresa para un amplio número de cuestiones (salario base, complementos, remuneración de horas extraordinarias, tiempo de trabajo, etc.), permitiendo de facto la fijación de peores condiciones laborales que las determinadas en el convenio de ámbito superior, y limitación de la “ultraactividad” de los convenios colectivos (límite máximo de un año) de manera que la expiración de un convenio colectivo y en ausencia de renegociación del mismo, el nuevo convenio aplicable sea aquel de nivel superior que esté en vigor en ese momento (o en su defecto, la ley).

Esto lleva a una importante alteración del marco de las relaciones laborales y a una mayor desregulación del mercado de trabajo, traduciéndose en la modificación de la correlación de fuerzas en diversos planos:

- En términos de renta: abaratamiento y facilidad del despido, la ampliación de posibilidades de descuelgue (que como veremos más adelante, en su gran mayoría han

³ Esto implica que pese a tener un nivel de ingresos o ventas muy elevado y no tener problemas de solvencia, una reducción leve durante tres meses ya permitiría la utilización de este recurso.

afectado a la cuantía salarial), supresión de salarios de tramitación, genera una transferencia de rentas del trabajo hacia el capital.

En términos políticos de poder de negociación: aumento del poder empresarial en detrimento del poder de negociación de los trabajadores al descentralizar la negociación colectiva⁴ y al ampliar las posibilidades por parte del empresario de fijar unilateralmente las condiciones de trabajo (afectando en mayor medida a las pequeñas y mediana empresas con alta dependencia de los trabajadores con los empresarios y con bajo grado de sindicación). Se rompe de tal manera el consenso básico entre patronal y organizaciones sindicales al poner en cuestión la equiparación o equilibrio de poderes entre ambos, posibilitando resultados muy diferentes de las negociaciones colectivas y de facto, debilitando y deslegitimando al actor sindical en el mercado de trabajo. Por otro lado, el fin de la ultraactividad genera un llamado “efecto amenaza” que favorece que los trabajadores se vean abocados a firmar acuerdos menos satisfactorios ante la posibilidad de no poder contar finalmente con un convenio colectivo. Esta pérdida de capacidad negociadora facilita el proceso de devaluación salarial.

El objeto del presente estudio es analizar uno de los objetivos implícitos más importante de la reforma: la devaluación salarial. Veremos si ha ocurrido y en qué términos se producido el ajuste salarial, que factores explican ese fenómeno, e intentaremos ver en qué manera ha influido la reforma laboral.⁵

⁴ Si bien es cierto que no se ha dado una descentralización efectiva de la negociación colectiva a día de hoy. Sin embargo, como se indica en el informe de evaluación del impacto de la reforma laboral realizado por el propio gobierno, esta medida fue introducida no solo para descentralizar la negociación, sino también como mecanismo de presión sobre las exigencias de los trabajadores durante la negociación de convenios de ámbito superior a la empresa: *“La reforma introduce incentivos muy relevantes para que se produzca un proceso de descentralización de la negociación colectiva y, de forma paralela, una mayor adecuación de los convenios de ámbito supraempresarial a la realidad de los centros de trabajo. En este sentido, la libertad para pactar convenios de empresa y la posibilidad efectiva de recurrir al descuelgue cuando está justificado promueve una adaptación de los convenios de ámbito superior para evitar la potencial pérdida de influencia. Si ello no se produce, proliferarán los convenios de empresa en mayor medida.”* (p.88)

⁵ Es importante señalar que se trata de un ejercicio complicado y difícilmente cuantificable ya que la distinción entre el efecto de la reforma laboral y la propia coyuntura económica sobre el mercado de trabajo no es evidente. Además, los efectos de la reforma laboral tardan en consolidarse, si bien la devaluación salarial es uno de los efectos más evidentes e inmediatos, mucho más que lo que podría verse en términos de negociación colectiva.

MERCADO DE TRABAJO EN ESPAÑA Y REFORMA LABORAL

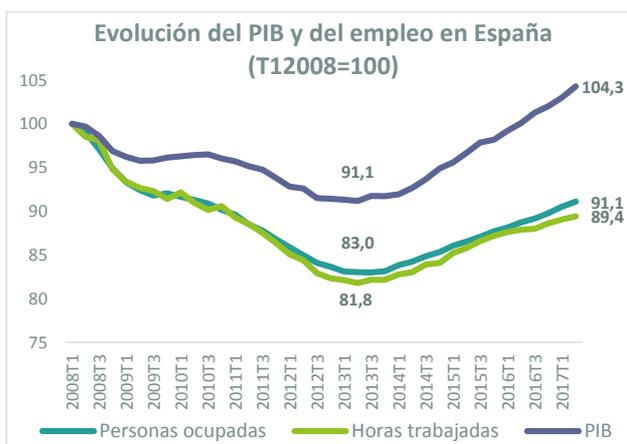
EVOLUCIÓN GENERAL: EMPLEO, DESEMPLEO Y PRODUCTIVIDAD

EMPLEO Y DESEMPLEO

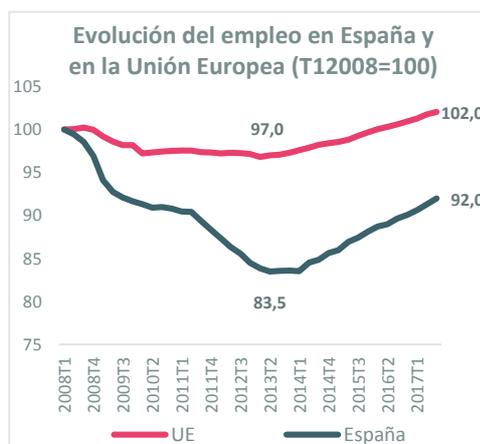
España ha sido uno de los países de la Unión Europea en los cuales la caída del empleo desde el comienzo de la crisis ha sido mayor a la caída del PIB. Entre el primer trimestre de 2008 y el primer trimestre de 2014 se destruyeron más de 3,3 millones de puestos de trabajo, que corresponde a una proporción de 16% del empleo registrado en 2008. Se trata de una de las caídas más notorias entre las economías europeas. A día de hoy (4T 2017) no se han recuperado los niveles de 2008 (seguimos en niveles inferiores de más de 10%), hecho que contrasta con el nivel de empleo en la Unión Europea que a mediados de 2016 superó los niveles de 2008.



Fuente: Encuesta de Población Activa, INE



Fuente: Contabilidad Nacional



Fuente: Eurostat

En el mismo periodo arriba mencionado, 1T 2008 – 1T 2014, el paro aumentó en 4,1 millones de personas (más que el descenso del empleo debido al aumento de la población activa) y se alcanzaron cifras superiores a 5,8 millones de desempleados y una tasa de paro próximo al 27%.

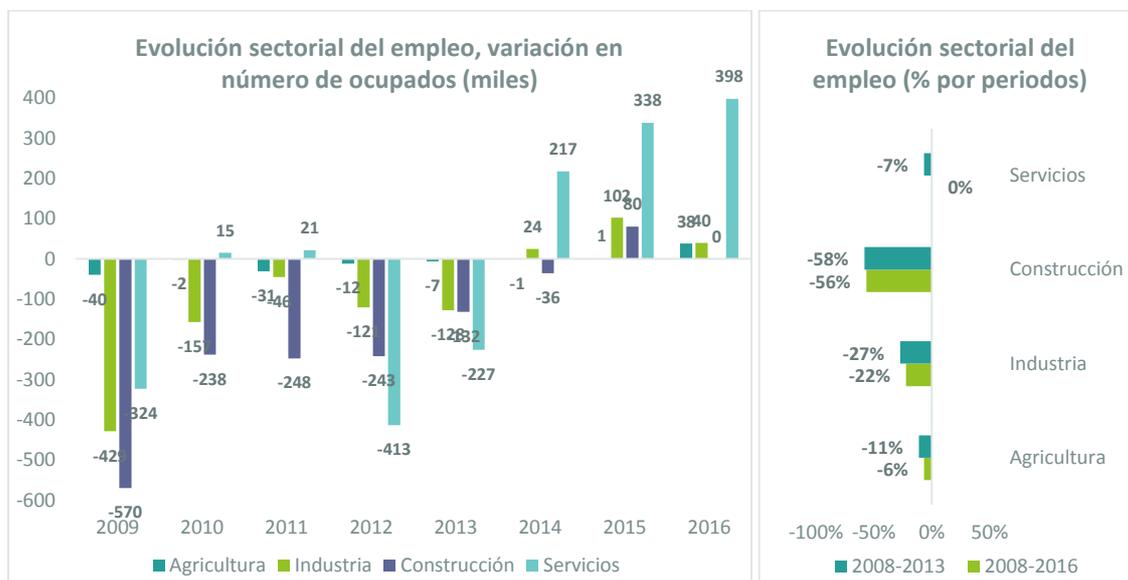
A partir de 2013 el descenso del número de desempleados y de la tasa de desempleo está relacionado con el descenso de la población activa debido al efecto “desánimo”, que afecta especialmente a los trabajadores de mayor edad, y la salida del país a buscar empleo por parte de los jóvenes, y posteriormente con la mejora de la coyuntura económica, si bien hay un desfase temporal importante: la recesión termina técnicamente en el segundo trimestre de

2013, mientras que los datos de empleo no mejoran hasta el tercer trimestre de 2014, dos años después de la adopción de la reforma laboral. Esto pone de manifiesto la incapacidad de ésta para superar de manera inmediata los efectos negativos de la crisis económica en el empleo, utilizado como variable principal de ajuste por parte de las empresas.



Fuente: Encuesta de Población Activa, INE

La destrucción del empleo se ha concentrado en los empleados con menor cualificación, con menor seguridad laboral (contratos temporales, produciendo una disminución de la dualidad nominal existente en este tipo de contrato) y menores salarios (el impacto de la crisis se ha concentrado en las categorías más bajas, que al alterar la estructura ocupación del empleo va a tener una incidencia sobre la estimación de la evolución de los salarios como veremos más adelante). A este intenso proceso de destrucción de empleo se suma que la reducción de las horas efectivas trabajadas ha sido incluso mayor.



Fuente: Encuesta de Población Activa, INE

En términos sectoriales, la destrucción del empleo se ha concentrado en sectores con alta intensidad de mano de obra como hostelería, comercio minorista o la construcción. Ésta última ha perdido prácticamente el 60% del empleo entre 2008 y 2013, con un impacto en otros sectores económicos relacionados. En efecto, se calcula que entre 2007 y 2009 el 69% de la caída

del empleo se concentraba en sectores asociados a la vivienda (Uxó et al.:2015). Las características del intenso proceso de destrucción del empleo son ilustrativas del modelo en el que se sostenía el crecimiento económico español, sectores de un uso intensivo de mano de obra de media-baja cualificación, con una alta dependencia con respecto al ciclo económico y orientado a la demanda interna.

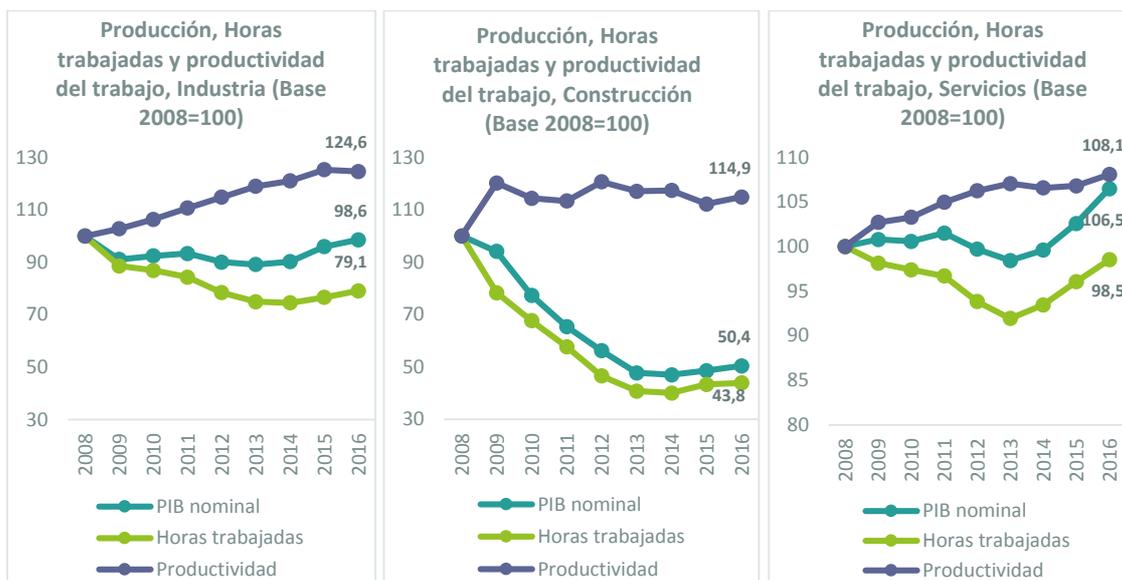
PRODUCTIVIDAD

A lo largo del periodo 2008-2016 la productividad aparente del trabajo aumenta paulatinamente. Durante los primeros años de la crisis, ésta no se ha incrementado porque la producción haya crecido, sino por una reducción aún mayor del número de empleados que la caída de la producción, y por la composición sectorial de los empleados destruidos.



Fuente: Contabilidad Nacional, INE

A partir de 2014 la productividad aparente sigue avanzando, pero más lentamente porque el ritmo de crecimiento de la producción es superior al de horas trabajadas. Este comportamiento de la productividad no es algo nuevo en la economía española, que tradicionalmente muestra un estancamiento o crecimiento muy moderado de la productividad en épocas de crecimiento, y un crecimiento de ésta en épocas de crisis ante una mayor intensidad de destrucción de empleo que de caída de la producción.



Fuente: Contabilidad Nacional, INE

HACIA UN MODELO LABORAL BASADO EN LA PRECARIEDAD

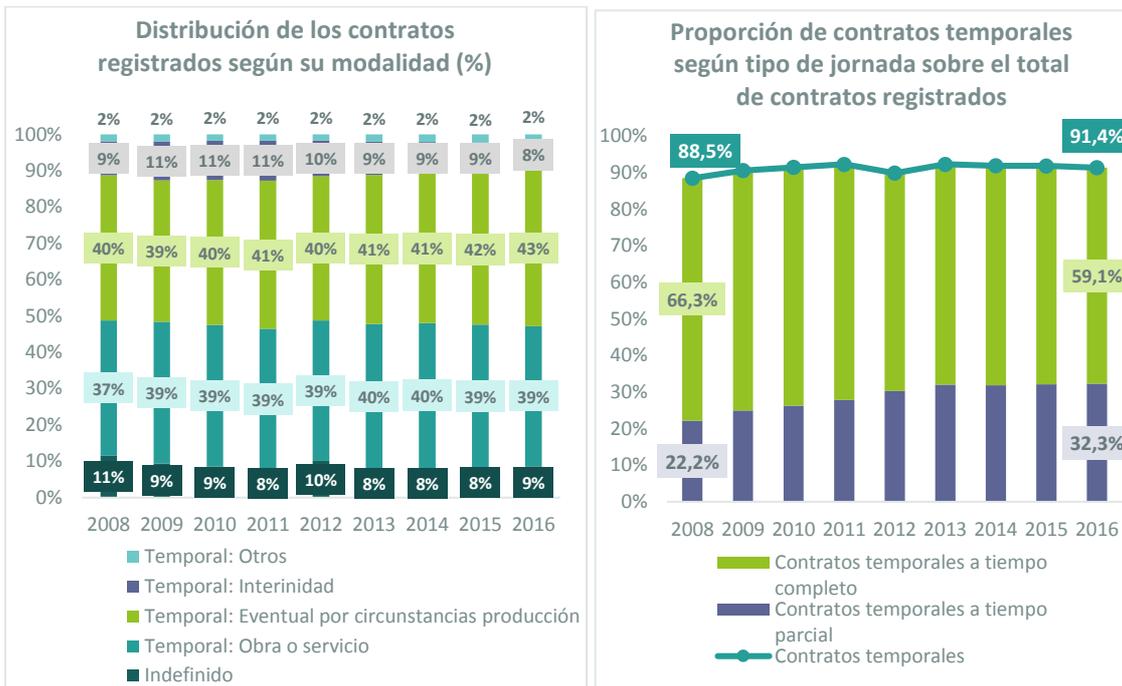
La contratación en España se comporta de manera procíclica, disminuyendo sustancialmente de un nivel de 18,6 millones de contratos registrados en 2007 a 13,8 en 2012. A partir de 2013 la contratación vuelve a registrar tasas de crecimiento positivas hasta situarse en 20 millones en 2016, si bien con una composición muy diferente (mucho más precaria) que en el periodo pre-crisis. Esta nueva composición, en la cual la reforma laboral ha influido a través de mecanismos directos como indirectos tiene consecuencias en términos de ajuste salarial.

TEMPORALIDAD

Desde 2013 más del 91% de contratos registrados son de carácter temporal. Si bien la temporalidad ha sido siempre un rasgo característico del mercado laboral español, si se puede apreciar un leve aumento de este tipo de contratos, debido en parte al incremento de la rotación y de la reducción de la duración de los contratos. Las reformas laborales adoptadas durante la crisis no han servido para reducir la contratación temporal, en particular la de 2012 al no establecer límites a este tipo de contratación.

En términos de modalidad de la contratación, los contratos eventuales y de obra y servicio son las figuras ampliamente utilizadas por las empresas.

En términos de tipo de jornada, destaca especialmente el aumento de la proporción de los contratos temporales a tiempo parcial: más de 10 puntos entre 2008 y 2016, de un 22,2% a un 32,3%. Es decir, el modelo laboral más precario es el que más ha crecido.



Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social

En términos de duración de contrato, más del 50% de los contratos registrados duran menos de seis meses (corresponde a prácticamente el 60% de los contratos temporales) y prácticamente uno de cada cuatro contratos nuevos duran una semana o menos. La duración media de los nuevos contratos se ha ido reduciendo paulatinamente (-38% entre 2008 y 2016), en particular desde 2010, evidenciando una alta y cada vez mayor, rotación laboral.

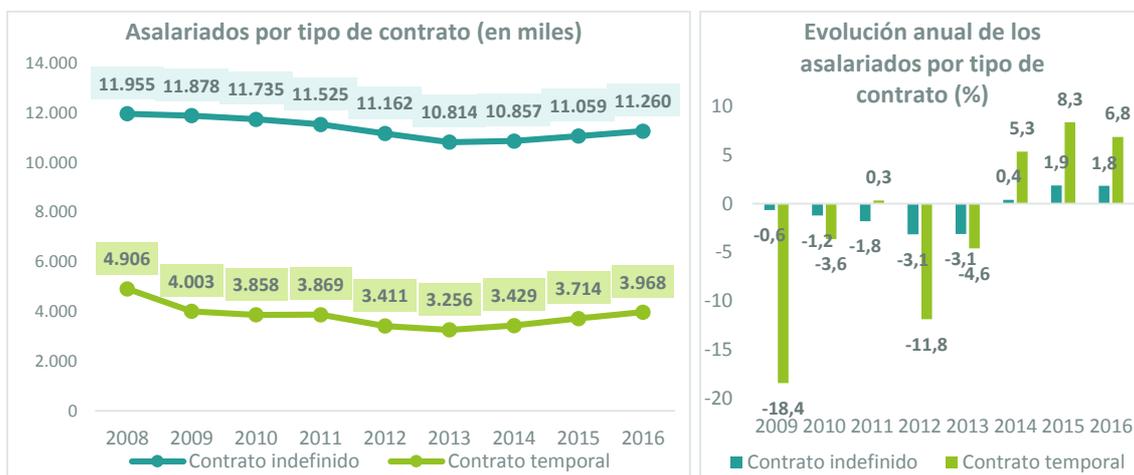


Fuente: SEPE

El aumento de los contratos temporales a tiempo parcial junto con una reducción de la duración media de los contratos evidencia un claro proceso de precarización del mercado de trabajo español.

Si observamos los datos por asalariados, durante los primeros años de la crisis el número de asalariados con contrato temporal cae en mayor medida que los asalariados con contratos

indefinidos ya que son el tipo de empleo que absorbe con mayor facilidad la destrucción de empleo en periodos de crisis⁶ (la tasa de temporalidad pasa de 29% a 23% en 2012). A partir de 2014 vemos como es este tipo de contratación el que está detrás de la creación del empleo asalariado: entre 2013 y 2016 el 61% del empleo asalariado creado (+712.500 asalariados) tiene un contrato temporal y la temporalidad pasa nuevamente a ser del 26% en 2016.⁷



Fuente: Encuesta de Población Activa, INE

A estos datos hay que añadir la utilización cada vez mayor del “contrato de apoyo a emprendedores” introducido por la reforma laboral de 2012, que aquí no están contabilizadas por su teórico carácter indefinido, si bien por las características que presenta (periodo de prueba de un año) son de facto utilizados como contratos temporales. De hecho, la mitad de este tipo de contrato tiene una duración inferior a un año. El uso de este tipo de contratos es limitado (no llega al 1% de la contratación indefinida) debido a los requerimientos burocráticos que tiene, si bien funciona como mecanismo de presión en la negociación laboral (se da a elegir entre un contrato indefinido precario o el contrato de apoyo a emprendedores).

En términos de salario, el aumento de la temporalidad tiene un papel relevante en la devaluación salarial, ya que la ganancia por hora de trabajo para un contrato determinado es alrededor de una cuarta parte inferior que para un contrato indefinido:

⁶ Sumado a un componente sectorial ineludible: uno de los principales sectores en los que se ha concentrado la destrucción de empleo ha sido el sector de la construcción que tiene (tenía) una tasa de temporalidad especialmente elevada.

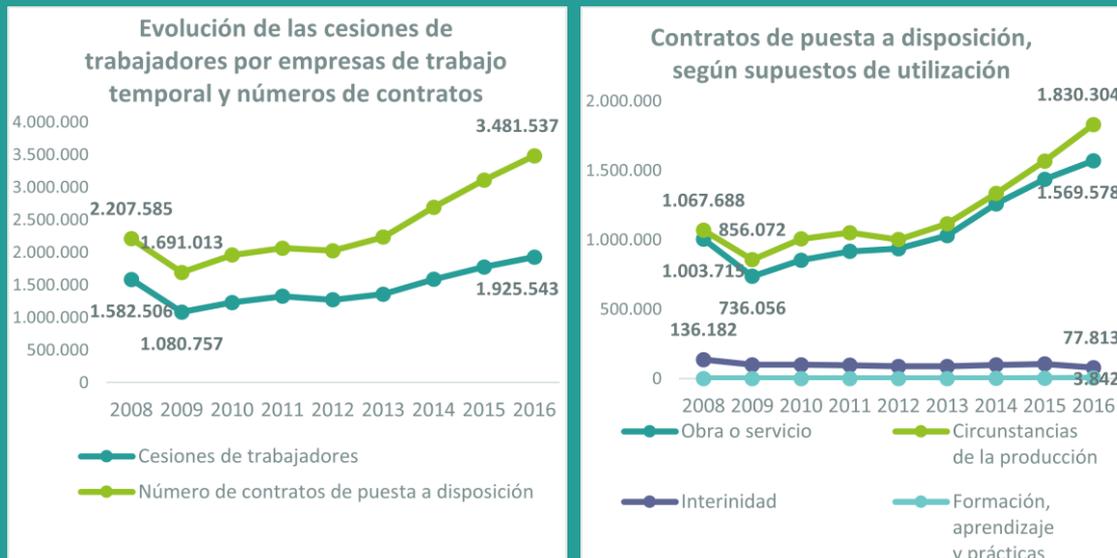
⁷ España es el segundo país de la Unión Europea con la mayor tasa de temporalidad (tasa promedio en la UE de 14%), solo superada por Polonia. Dos factores fundamentales son la falta de control por parte de las autoridades sobre este tipo de contratos y una marcada cultura de la temporalidad de las empresas como mecanismo de flexibilización del trabajo. Uno de los principales reclamos sindicales hoy en día es la intensificación de la vigilancia a la Inspección de Trabajo y la penalización de un uso injustificado de los contratos de corta duración.



Fuente: Encuesta Anual de Estructura Salarial, INE

EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL

Otro indicador del aumento del protagonismo del empleo temporal es el sustancial aumento de la actividad de las empresas de trabajo temporal, impulsada en parte por la posibilidad de que las ETT funcionen como agencias de empleo a partir de la reforma:



Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social

PARCIALIDAD

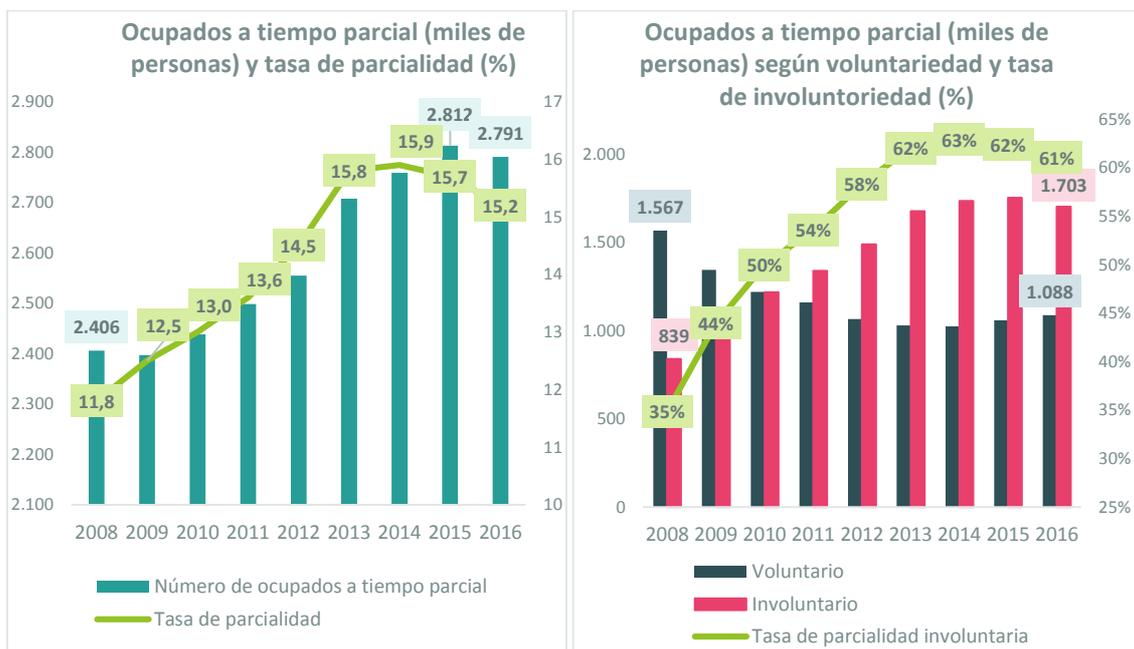
En término de contratos registrados, entre 2008 y 2016 el número de contratos a tiempo parcial registrados ha aumentado un 69%, mientras que los contratos a tiempo completo un 36%. Los contratos a tiempo parcial han pasado de representar el 25% de los contratos registrados en 2008 al 36%. Como veremos más adelante, el aumento sustancial de contratos a tiempo parcial está relacionado con el aumento de temporalidad: los contratos temporales a tiempo parcial han aumentado un 75% entre 2008-2016.



El número de trabajadores a tiempo parcial ha aumentado sustancialmente: entre 2008 y 2016 han aumentado de 385.000 trabajadores, pasando de una tasa de parcialidad de 11,8% hasta superar el 15% desde 2013 en adelante.

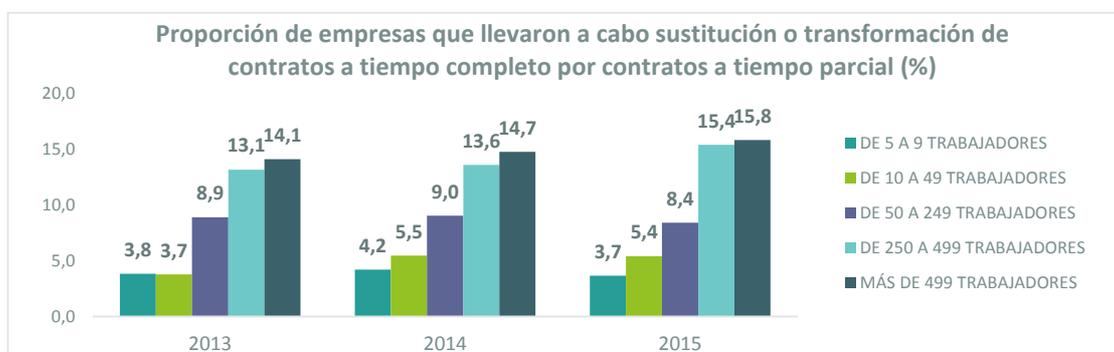
Lo más característico de esta evolución es la importante y creciente proporción de ocupados a tiempo parcial que lo son de manera involuntaria: el número de estos ocupados se ha duplicado desde el inicio de la crisis hasta alcanzar una tasa de más del 60% del total de trabajadores a tiempo parcial, consolidándose como un rasgo estructural del mercado de trabajo español.⁸

⁸ Este tipo de precariedad tiene un importante sesgo por sexo: más del 70% de los asalariados con contratos a tiempo parcial son mujeres. A esto se suma las causas de la “voluntariedad” del empleo parcial: en el caso de los hombres está relacionado con un periodo de formación (trabajan a tiempo parcial y se forman), mientras que para las mujeres está relacionado con los cuidados familiares.



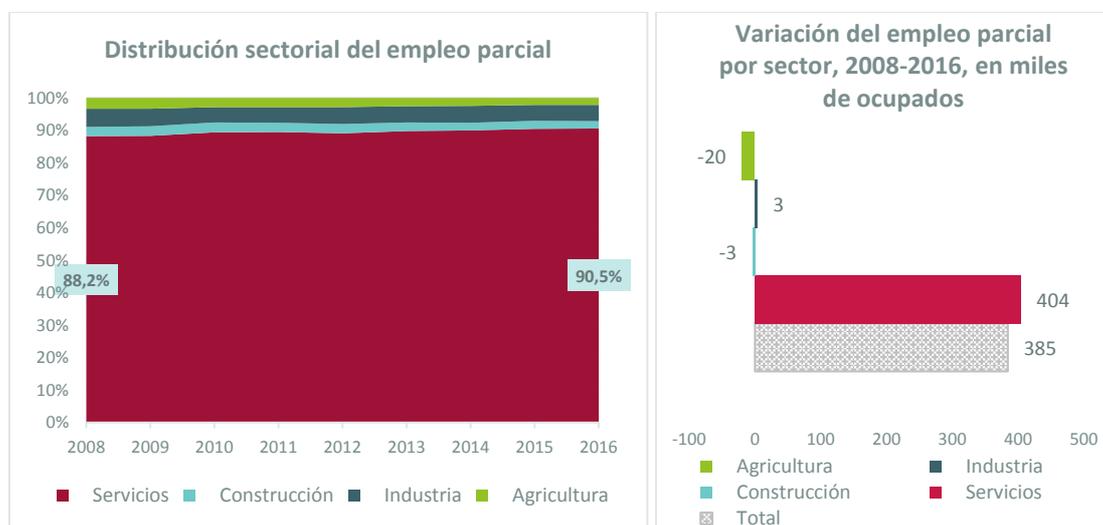
Fuente: Encuesta de Población Activa, INE

Este aumento de parcialidad se debe, en parte, a la crisis económica que favorece la transformación de la contratación a tiempo completo a tiempo parcial para mantener los puestos de trabajo. Sin embargo, la reforma laboral de 2012 (y posteriores medidas adoptadas como la Ley 16/2013) ha incentivado la adopción de los contratos a tiempo parcial por diferentes cauces: relajación de las condiciones para la realización de horas complementarias y se aumenta el número de estas (por ejemplo, eliminación de necesidad de que el contrato sea indefinido para pactar la realización de horas complementarias, siempre y cuando el contrato no sea inferior a 10 horas de trabajo semanales), nueva categoría de horas complementarias de aceptación voluntaria (solo para contratos indefinidos y con condiciones más restrictivas que las anteriormente citadas), incentivos a la contratación parcial en el marco de proyectos de emprendimiento joven (Ley 11/2013), etc. que se suma a la propia situación de crisis económica que ha llevado en algunos casos a la sustitución de contratos a tiempo completo por contratos a tiempo parcial.



Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social

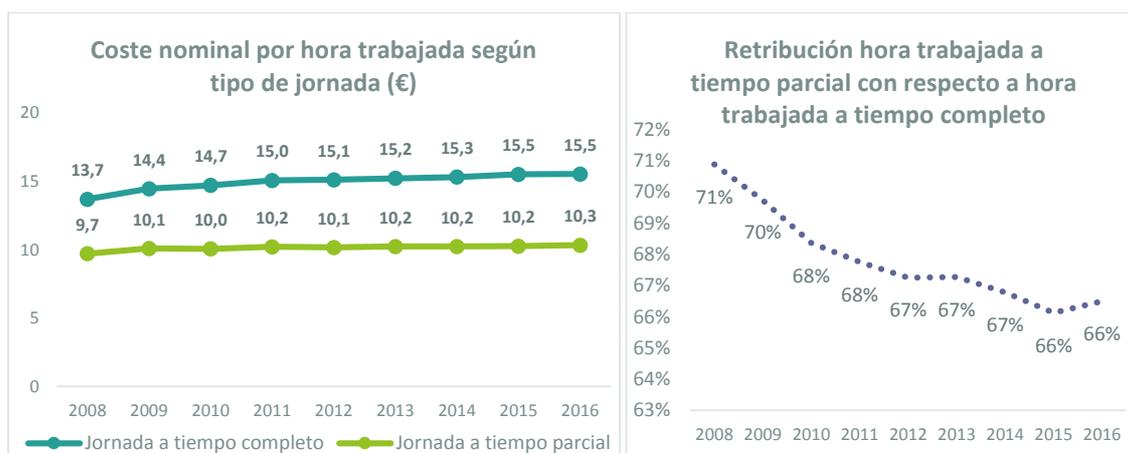
En términos sectoriales, la contratación parcial se da en su práctica totalidad en el sector servicios, y es en este sector donde se ha concentrado el crecimiento de la parcialidad en el mercado de trabajo español.



Fuente: Encuesta de Población Activa, INE

¿Cómo se materializa esto en términos de salario? En primer lugar, el número de horas de los contratos a tiempo parcial es inferior al de los contratos a tiempo completo, por lo que, en términos absolutos, el total de horas a retribuir es inferior. Sin embargo, se suma un factor importante: las horas a tiempo parcial están peor retribuidas que aquellas correspondientes a contratos a tiempo completo, como puede apreciarse en el gráfico (términos nominales). Y no solo eso, sino que cada vez está peor retribuidas: en 2008 la hora a tiempo parcial se retribuí a al 71% que la hora a tiempo completo, mientras que, en 2006, al 66%.

La causa es el aumento del “stock” de trabajadores que ha pasado del 7 al 11% de los que son trabajadores a tiempo parcial y temporal. Estos nuevos parciales no tienen posibilidad de ganar antigüedad, beneficiarse de complementos, etc. por lo que cada vez están peor retribuidas.



Fuente: Encuesta Anual de Coste Laboral, INE

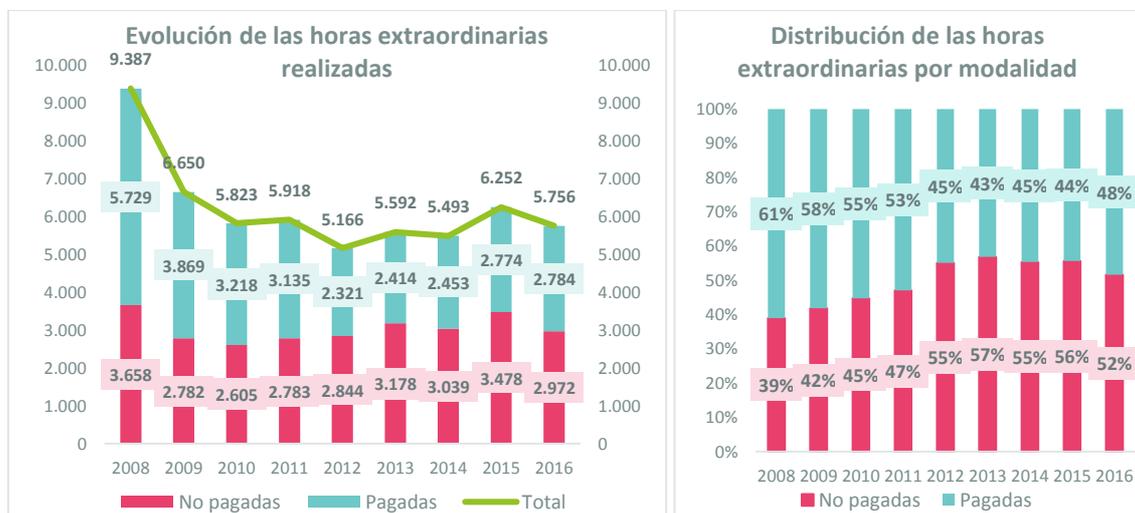
AUTOEMPLEO INVOLUNTARIO: FALSOS TRABAJADORES AUTONOMOS

Durante la crisis ha proliferado también un tipo de autoempleo involuntario bajo la forma de falsos trabajadores autónomos, ya sea por imposición de determinadas circunstancias o por requerimiento de la empresa para la que “va a trabajar”. Estos falsos autónomos se contabilizan dentro de trabajadores sin asalariados a su cargo.⁹ Esta figura, como podemos apreciar en el siguiente gráfico, ha proliferado desde 2012 de manera marcada, pasando de representar el 63% en 2011 al 67,1% en 2016 del total de trabajadores por cuenta propia.



Fuente: Encuesta de Población Activa, INE

HORAS EXTRAORDINARIAS NO RENUMERADAS



⁹ Si bien los falsos autónomos entran dentro de la categoría “trabajadores sin asalariados a su cargo”, no todos los trabajadores sin asalariados a su cargo son falsos autónomos.

Fuente: Encuesta de Población Activa, INE

Las horas extraordinarias han disminuido de manera acusada durante los primeros años de crisis siguiendo el ciclo económico. La caída se ha concentrado en gran medida en las horas extraordinarias pagadas, que se han reducido prácticamente a la mitad, mientras que las horas extraordinarias no pagadas no han variado sustancialmente a pesar de la disminución del número de ocupados. Esto se ha traducido en un importante avance de las horas extra no remuneradas sobre el total de horas extra realizadas, pasando de representar el 39% en 2008 a más del 52% desde 2012.

Las horas extra no pagadas están muy concentradas en un número limitado de trabajadores (el 0,5% de los asalariados concentran la practica mitad del total de horas extra no pagadas) y el perfil mayoritario del trabajador no es el asociado habitualmente a la precariedad: asalariado masculino del sector privado de servicios con contrato indefinido a tiempo completo y ocupación laboral de técnico/profesional o directivo.



Una forma de analizar el coste efectivo de las horas extraordinarias realizadas en la economía es calcular el coste promedio ponderado de las horas extra remuneradas y no remuneradas. En el gráfico izquierdo vemos como al realizar el cálculo el coste laboral de la hora extraordinaria es marcadamente menor y se va reduciendo a lo largo del tiempo (correspondiente al aumento de la proporción de las horas extra no pagadas): entre 2008 y 2015, el coste efectivo por hora extra disminuye de un 25% en términos nominales, y 31% en términos reales.

Fuente: Encuesta de Población Activa, INE

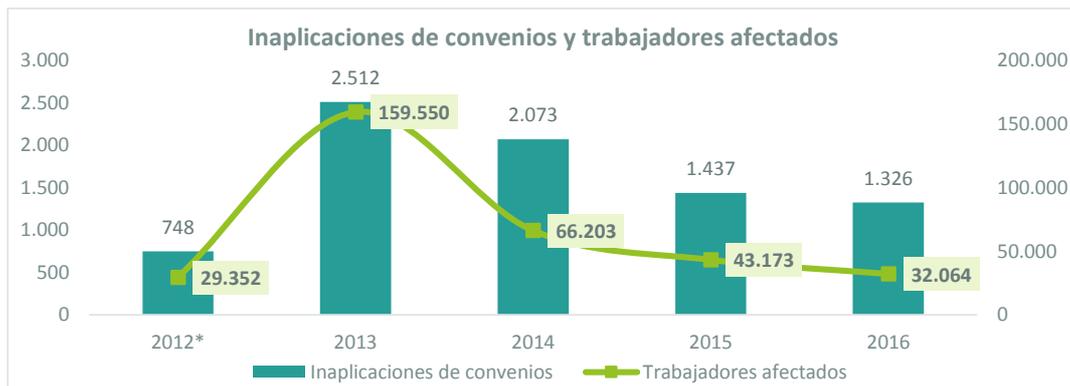
OTROS ASPECTOS RELACIONADOS CON LA REFORMA LABORAL DE 2012

La reforma laboral de 2012 ha influido en la consolidación de un mercado laboral precario a través de incentivos, como puede ser a la contratación parcial, que hemos visto previamente y que tiene un impacto en la evolución de los salarios. A continuación, analizamos otras vías por las cuales la reforma ha influido en el mercado de trabajo español con efectos directos en

términos salariales: inaplicación o *descuelgue* de convenios y expedientes de regulación de empleo.¹⁰

INAPLICACION DE CONVENIOS

Entre 2012 (de marzo a diciembre) y 2016 se han llevado a cabo un total de 8.090 inaplicaciones de convenios que han afectado a un total de 330.342 trabajadores.



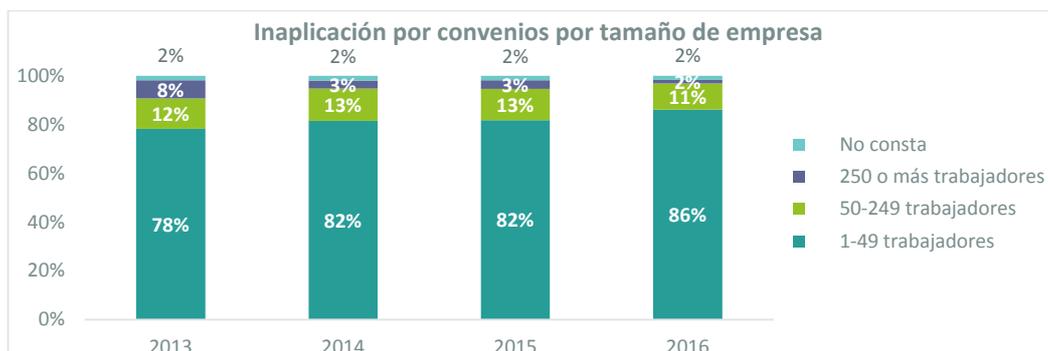
Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social

En 2013 tuvo su punto más alto, tanto en términos absolutos como relativos, y desde entonces su utilización ha ido descendiendo siguiendo el ciclo económico.¹¹

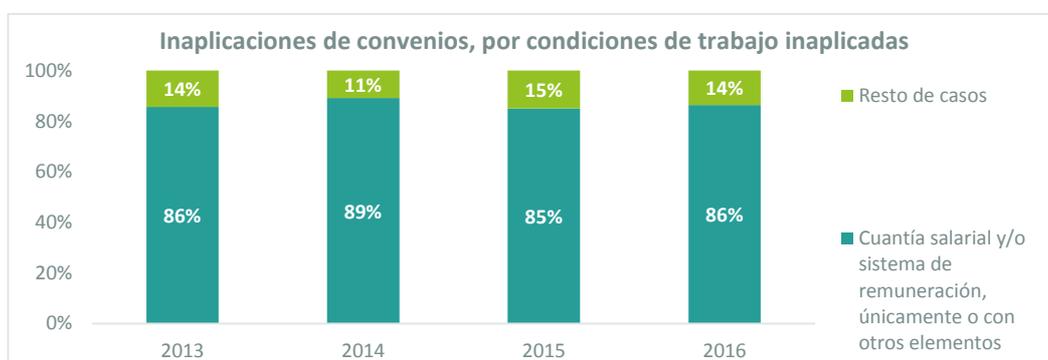
Con respecto a la estructura y característica de las inaplicaciones (datos disponibles desde 2013), el 82% de las inaplicaciones de convenios han sido realizadas por empresas de menos de 50 trabajadores, el 96% los convenios inaplicados han sido de ámbito superior a la empresa, y el 86% del de las condiciones de trabajo inaplicadas son de materia salarial (única o junto a otros elementos).

¹⁰ Otras vías directas para reducir el salario nominal que no tratamos directamente en el informe serían a través del artículo 41. ET relativo a la Modificación sustancial de las Condiciones de Trabajo (MSCT) o ya sea con la firma de convenios que rebajan las retribuciones pactadas.

¹¹ Hay una correlación directa entre el uso de este recurso y el ciclo económico ya que no hay un control administrativo sobre si las empresas cumplen o no las causas requeridas para utilizar este recurso (la laxitud de las causas que se contemplan imposibilitan un control real). De hecho, la ley prevé por ejemplo para los EREs o ERTEs, que si se tiene el acuerdo de los trabajadores para el ERE o ERTE se presume que existen esas causas (no hace falta demostrarlas).



Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social



Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social

Por último, es importante señalar que la utilización por parte de las empresas de este recurso de flexibilidad laboral ha sido limitado, afectando, como máximo, a un 1,6% de los trabajadores cubiertos por la negociación colectiva.



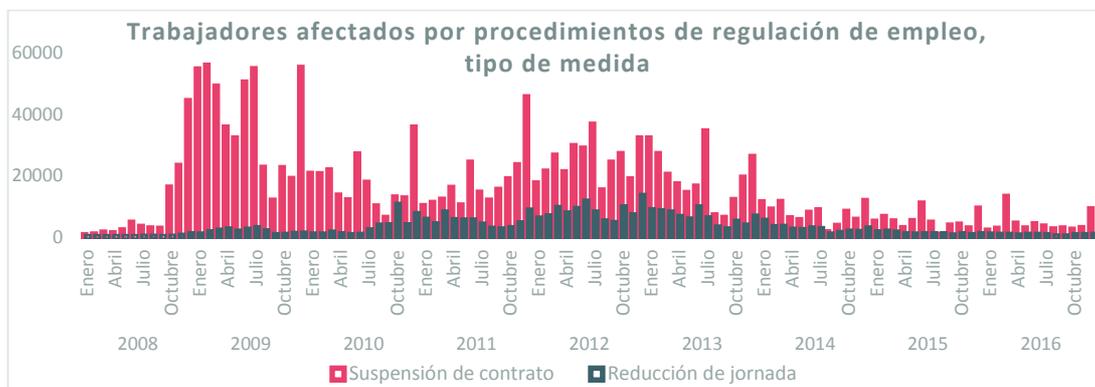
Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social

EXPEDIENTES DE REGULACION DE EMPLEO

La reforma ha facilitado la utilización de ERTes por diferentes vías: eliminación de la autorización administrativa, redefinición de las causas (facilitando la adopción) y simplificación del procedimiento (el mismo sea cual sea el número de trabajadores de la empresa y el número de

afectados), sin que sea necesario el acuerdo de los trabajadores, pudiendo por tanto la decisión ser tomada unilateralmente por la empresa.¹²

A partir de 2012 hay un repunte de los trabajadores afectados por este tipo de procedimientos, utilizándose principalmente la suspensión del contrato frente a la reducción de jornada.



Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social

Con respecto a los despidos colectivos, hay un repunte considerable de estos a partir de 2012 y en 2013:



Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social

No parece haber una correlación inversa entre la cifra de despidos colectivos y la de ERTE o reducción de jornada, sino que han sido dos procedimientos que han aumentado de manera complementaria en 2012 y principios de 2013. Este proceso está directamente relacionado con la facilitación de adopción y el abaratamiento del despido gracias a la reforma laboral de 2012, ya que el periodo más intenso de la crisis se dio en 2008-2009 y no en 2012-2013: en 2009 es el año de mayor destrucción de empleo y comparativamente hay menos ERES extintivos que en 2012-13, que se disparan). Y esto es relevante no solo porque aumenta la masa de

¹² Además, los empresarios reciben bonificaciones en las cotizaciones de la Seguridad Social, y los trabajadores cobran la prestación por desempleo y no se les consume. Una vez vuelven a trabajar se les repone la prestación desempleo.

desempleados, sino que los que vuelven a incorporarse al mercado laboral lo hacen con peores salarios, como veremos más adelante.

DEVALUACIÓN SALARIAL

Para analizar la evolución de los salarios en España estudiaremos en primer lugar que ha sucedido en términos de negociación colectiva, posteriormente analizaremos las estadísticas tradicionales del Instituto de Estadística de España y finalmente argumentaremos por qué consideramos que la devaluación salarial ha sido más fuerte que lo que nos muestran dichas estadísticas y realizaremos una estimación de los salarios que consideramos más ilustrativa de lo sucedido en el mercado de trabajo español.

NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y EVOLUCIÓN DE LOS SALARIOS POR TRABAJADOR

NEGOCIACION COLECTIVA

El gráfico a continuación muestra el incremento salarial medio, compuesto por la tarifa pactada en un primer lugar y la revisión posterior fruto de la activación de cláusulas de salvaguarda frente a la inflación, según la estadística de convenios para el periodo 2008-2016.

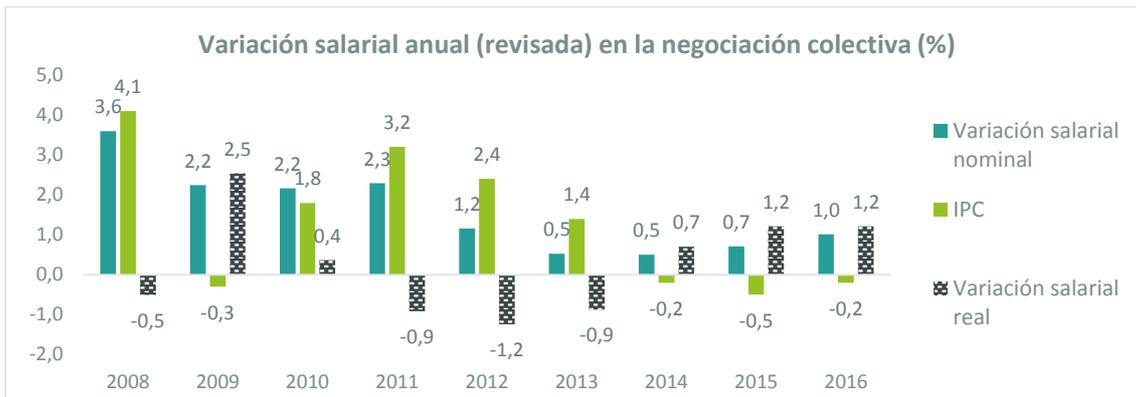
Entre 2008 y 2011 se observan tasas superiores a 2 puntos porcentuales¹³, compensando, de media en dicho periodo, la tasa registrada por el IPC, lo que implica el mantenimiento del poder adquisitivo de los salarios pactados (y revisados) -crecimiento anual medio de 0,38% en términos reales-.

A partir de 2012 se observa una clara moderación en los incrementos de las tarifas salariales, de 1,2% en 2012 y posteriormente, hasta 2016, tasas igual o inferiores a 1 punto porcentual, en línea con el Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (AENC-2012) firmado en 2012¹⁴. Teniendo en cuenta el IPC, para 2012-2013 se registran tasas negativas (-1,1% de media), si bien desde 2014 se vuelve a registrar tasas positivas.

En promedio, durante la etapa de crisis registrada en la economía española, la negociación colectiva ha conseguido mantener el poder adquisitivo de los salarios entre 2008 y 2014, con un incremento de los salarios anual promedio de 0,1%.

¹³ En la gran mayoría de los convenios la aplicación es plurianual, lo que hace que se genere un desfase entre el cambio de ciclo económico y lo pactado en los convenios en el marco de la negociación colectiva.

¹⁴ Incluyendo recomendaciones de incrementos salariales de 0,5% para 2012, 0,6% en 2013 y 1,5% en 2014. Como se puede observar en el gráfico, para esos tres años el incremento medio ha sido inferior a las recomendaciones.



Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social

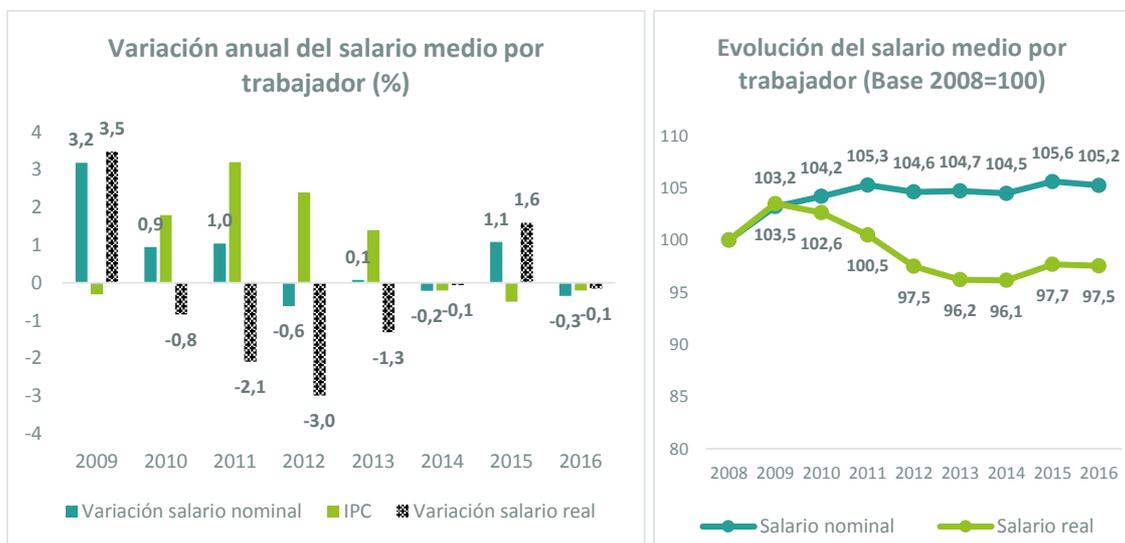
Sin embargo, como veremos en el siguiente apartado, los salarios crecen menos que lo que se pacta en la negociación colectiva. Esto se debe a diversos factores: en primer lugar, lo pactado en la negociación colectiva no afecta a todas las empresas, por no estar cubiertas por negociación colectiva, por ejemplo, o porque quedan fuera las medidas adoptadas por estas de flexibilidad salarial. Por otro lado, no computa lo que ocurre en el mercado de trabajo, como el aumento de parcialidad o la degradación de condiciones a la que se ven abocados los trabajadores que cambian de empleo, la reducción o desaparición de complementos relacionados con los resultados de las empresas, la supresión de horas extraordinarias y posterior aumento de este tipo de horas no pagadas.



Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social

EVOLUCIÓN DE LOS SALARIOS SEGÚN LAS ESTADÍSTICAS TRADICIONALES DEL INE

Salario medio por trabajador



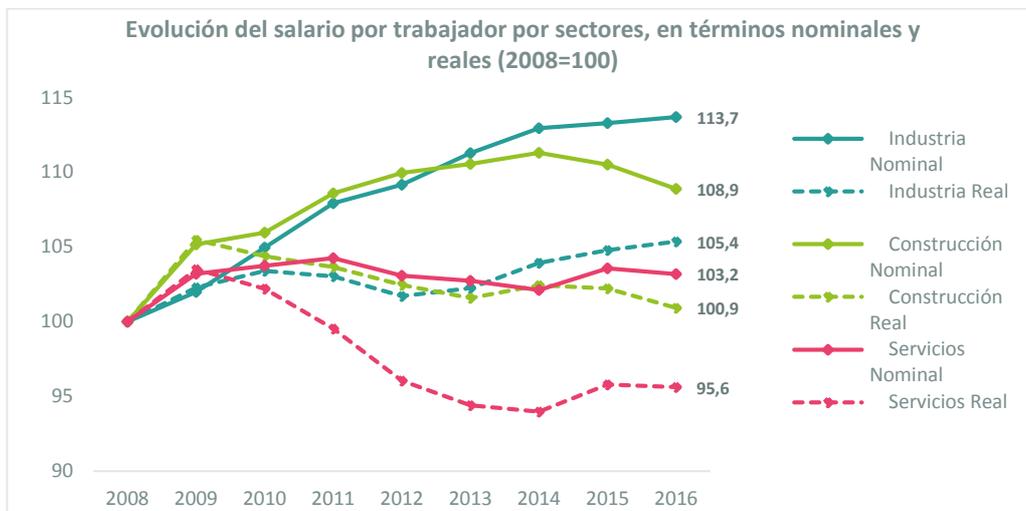
Fuente: Encuesta Anual de Coste Laboral, INE

Como podemos apreciar en el gráfico de arriba, los salarios han descendido entre 2010 y 2013 de manera más marcada que lo pactado en la negociación colectiva, de más de 7 puntos porcentuales en dicho periodo, y ha sido la evolución de la inflación la que ha evitado que los salarios cayeran en los tres años posteriores. Según estos datos de la Encuesta Anual de Coste Laboral, en 2016, los salarios son, en términos reales, un 2,3% inferiores a los de 2008, pese a ser el tercer año consecutivo con tasas de crecimiento positivas de la actividad económica.

Heterogeneidad del ajuste salarial

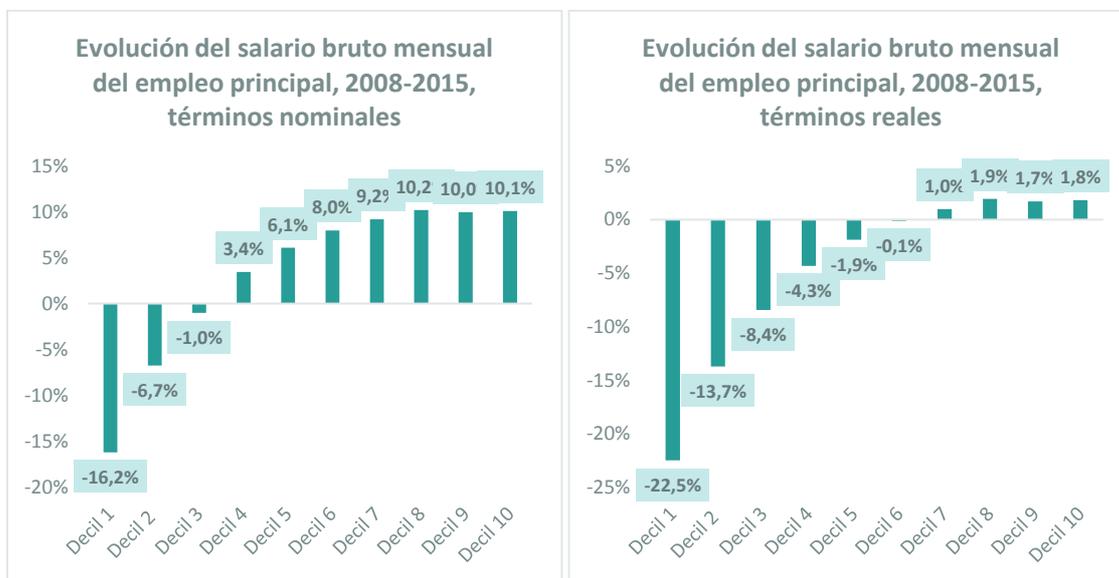
En términos sectoriales, la devaluación salarial se ha dado principalmente en el sector servicios, es decir que la devaluación parecería no estaría ligada a los sectores con mayor destrucción de empleo, sino a las características propias del mercado de trabajo de cada sector (como la concentración de la precariedad en el sector servicios).¹⁵

¹⁵ Hay que puntualizar que, por ejemplo, para el sector construcción, como veremos más adelante, estas estadísticas no reflejan realmente la evolución de los salarios ya que la destrucción del empleo se ha concentrado en los salarios más bajos y contratos temporales, dando lugar a un puro efecto estadístico de aumento del salario medio, que posteriormente va disminuyendo.



Fuente: Encuesta Anual de Coste Laboral, INE

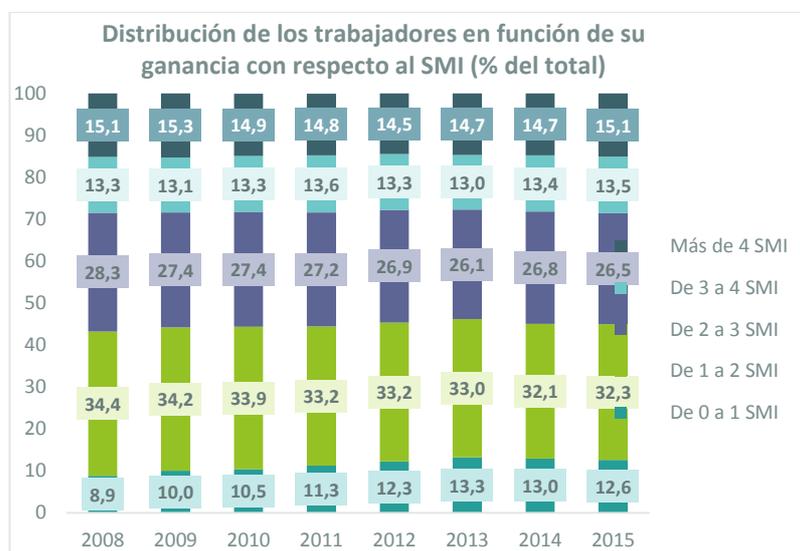
Esta devaluación salarial no se ha dado de manera homogénea entre todos los trabajadores, sino que hay una creciente desigualdad en la distribución de los salarios: cómo podemos apreciar en el siguiente gráfico, son los deciles más bajos, es decir, los trabajadores con menores ingresos, los que han sufrido con mayor intensidad esta devaluación salarial. En particular, el decil más bajo, es decir, el 10% de los trabajadores con menores ingresos, han visto reducirse el poder adquisitivo de sus salarios un 22,5% entre 2008 y 2015. Hecho que contrasta con el 40% de los trabajadores con mayores ingresos, que sí experimentan un ligero aumento, del poder adquisitivo de sus salarios, si bien inferior al 2% para todo el periodo mencionado.



Fuente: Encuesta de Población Activa, INE

Otro dato que confirma esta polarización salarial es la distribución de los trabajadores en función de su ganancia con respecto al Salario Mínimo Interprofesional, que muestra como la proporción

de trabajadores con ganancias de 0 a 1 SMI ha aumentado un 44%, en detrimento de los trabajadores de 1 a 3 SMI, mientras que la cuota de aquellos con más de 3 SMI se ha mantenido casi inamovible.

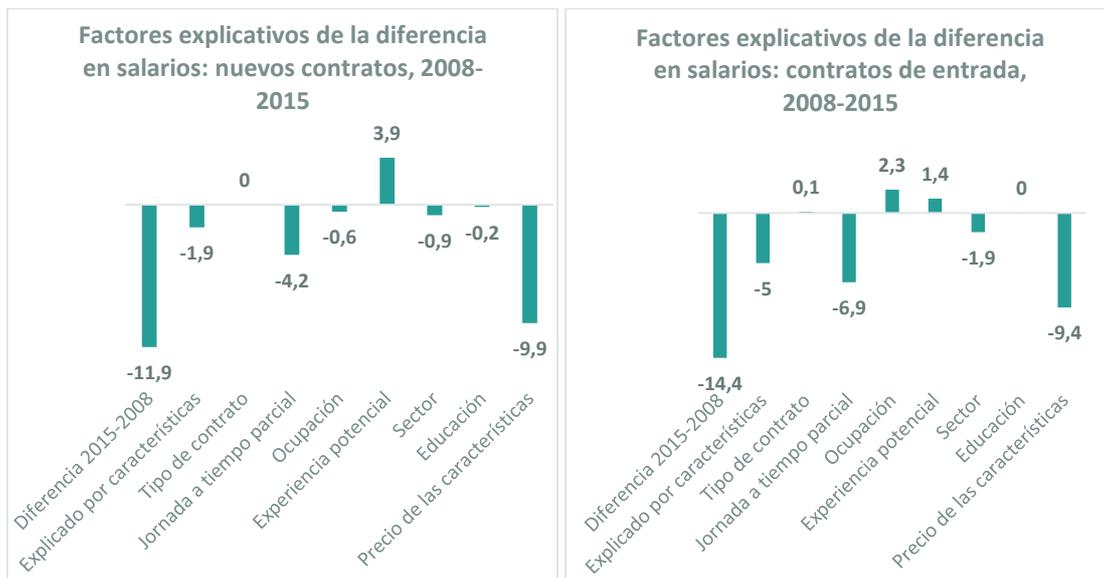


Fuente: Encuesta Anual de Estructura Salarial, INE

Además de la desigual evolución de los salarios por deciles, destaca la evolución dispar entre los trabajadores que se mantuvieron en la misma empresa, y los que cambiaron de empleo. Según la Estadística de Deciles Salariales de la EPA, la caída de los salarios se ha dado principalmente entre los trabajadores que llevan poco tiempo en una empresa (sobre todo los que llevan menos de un año en la misma empresa), mientras que los que tiene más antigüedad han visto sus salarios crecer durante la crisis.

El informe sobre salarios realizado por FUNCAS ahonda en esta cuestión para concluir que los bajos salarios de entrada están siendo determinantes en el comportamiento agregado de los salarios.

Según este informe, que se limita a estudiar los salarios de trabajadores masculinos entre 18 y 55 años, el ajuste salarial ha recaído de manera mucho más marcada en los trabajadores que cambiaron de empleo: mientras que los trabajadores que se mantuvieron en el mismo puesto de trabajo aumentaron el ingreso anual del empleo principal entre 2008 y 2015 de 4,5%, los trabajadores que cambiaron al menos una vez de empleo, han visto sus ingresos reducirse 4,1% en dicho periodo. Dos factores principales estarían detrás de esa diferencia: el aumento del trabajo a tiempo parcial, vinculado en gran medida al sector servicios y con mayor influencia aún, lo que ellos llaman la penalización salarial, es decir, una peor retribución del mercado de trabajo por el mismo tipo de empleo que sufren aquellos que cambian de empleo o se incorporan por primera vez al mercado laboral. Esa penalización salarial es aún mayor para los nuevos contratos y para los contratos de entrada de los trabajadores jóvenes.



Fuente: FUNCAS, en base a la Muestra Continua de Vidas Laborales (Seguridad Social)

En efecto, según la Muestra Continua de Vidas Laborales, los salarios (medido en salario por día trabajado) de los nuevos contratos firmados en 2015 comparado con los firmados en 2008 son 11,9% inferiores y los contratos de entrada (hombres menores de 26 años) 14,4% inferiores, por los dos factores mencionados anteriormente: la jornada a tiempo parcial (es decir, que los contratos de 2015 son parciales en mayor medida que los firmados en 2008) y sobre todo la penalización salarial.

Por último, el informe compara los ingresos anuales laborales con los salarios por día para ver el efecto de la reducción de los días trabajados a lo largo del año. Los resultados son muy ilustrativos: para los nuevos contratos firmados la caída del ingreso laboral anual es de 22,6% y para los contratos de entrada de 33%. Estos datos muestran claramente el impacto de la precarización del mercado de trabajo sobre los salarios.

De todos estos datos podemos deducir que la negociación colectiva ha permitido en cierta manera mantener los salarios de los trabajadores que han mantenido sus puestos de trabajo (aun así, éstos se ven sometidos a la flexibilidad interna, descuelgue de convenios, modificación sustancial, etc.), pero aquellos que han tenido que cambiar de empleo y las personas que han entrado a trabajar por primera vez han quedado expuestos a una intensa presión a la baja de los salarios debido a la frágil situación del mercado de trabajo en sí (alto nivel de desempleo) y a las políticas públicas llevadas a cabo durante la crisis (por un lado la política de austeridad fiscal, y por otro lado las reformas laborales, en particular la de 2012 como veremos más adelante).

¿CUÁNTO HAN CAÍDO REALMENTE LOS SALARIOS EN ESPAÑA? UNA ESTIMACIÓN A PARTIR DEL ÍNDICE DE PRECIOS DEL TRABAJO

INFRavalORACIÓN DE LAS ESTADÍSTICAS TRADICIONALES SOBRE SALARIOS

A continuación, argumentaremos por qué consideramos que la Encuesta Anual de Coste Laboral o la Encuesta Anual de Estructura Salarial no refleja la evolución real de los salarios. La razón es que estos datos no tienen en cuenta el efecto composición del empleo, es decir, los cambios en la estructura del empleo que producen efectos estadísticos alcistas, en particular en los primeros años de crisis. En particular, en los primeros años de la crisis la reducción del empleo se concentra en los trabajadores con menores salarios que la media, como aquellos con contratos temporales, aquellos del sector de la construcción, trabajadores menos cualificados o aquellos con menor experiencia y/o antigüedad en las empresas (por ejemplo, entre 2008 y 2012, los trabajadores jóvenes redujeron su participación en el empleo total de casi 9 puntos porcentuales, los trabajadores con menor nivel educativo lo redujeron en casi 5 puntos porcentuales pasaron de representar el 14,8% en 2008 al 10,2% en 2012, mientras que los trabajadores con más de tres años de experiencia pasan de representar 61,7% a 73% del empleo en dicho periodo por la reducción de la masa de trabajadores con menor antigüedad). Por ello, la devaluación salarial habría sido mucho más marcada que lo que reflejan las estadísticas tradicionales que hemos visto precisamente ya que las modificaciones de la estructura ocupacional de empleo, en particular la edad, la experiencia y la cualificación han tenido un impacto en la evolución del salario medio al aumentar los grupos con mayor salario relativo.

Un primer estudio sobre esta cuestión la ha realizado el Banco de España (Puente y Galán, 2014) con la conclusión de que esas tres variables tuvieron un efecto al alza tanto en la primera fase (donde se aprecia un incremento del salario medio debido a la “distorsión estadística” fruto del “efecto composición del empleo”) como posteriormente un efecto amortiguador de la moderación salarial apreciada desde 2010.

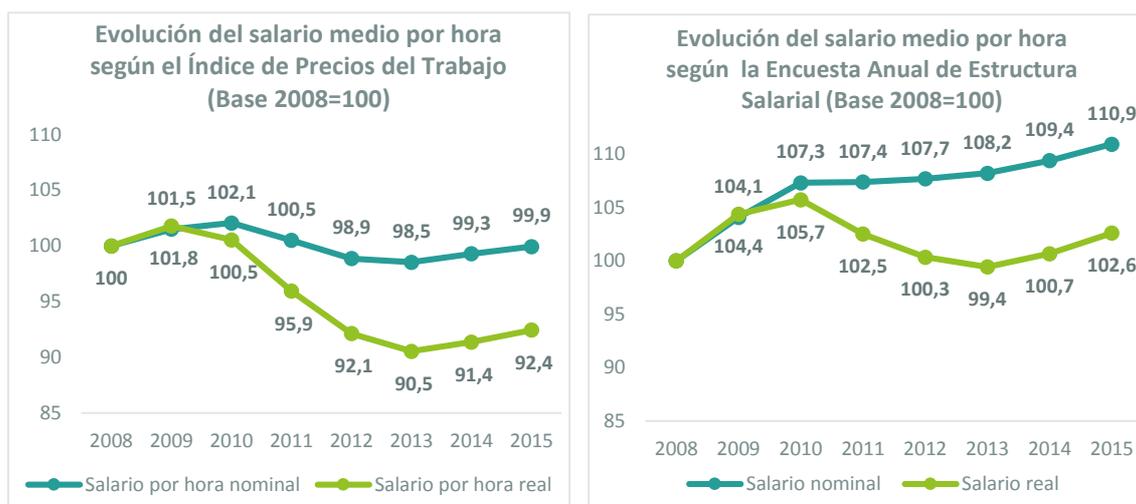
En este sentido el INE realizó un gran avance con la elaboración de un Índice de Precios del Trabajo relativo al periodo 2008-2015 al evidenciar las limitaciones que tenían las estadísticas tradicionales sobre salarios ante modificaciones tan drásticas de mercado de trabajo como las que se han dado en los últimos diez años en España.

El Índice de Precios al Trabajo es un indicador cuyo objetivo es “medir la evolución temporal del precio de la mano de obra, sin que dicha medida esté afectada por los cambios en la calidad y cantidad del factor trabajo. Es decir, que se descuenta ese efecto composición del que estamos hablando (como el número de horas trabajadas, como el tipo de contrato, como las características de los trabajadores, los deslizamientos por antigüedad y promociones de los trabajadores) al medir la variación del coste salarial pagado por los empleados por el conjunto de puestos de trabajo existentes suponiendo que se mantiene la misma composición de puestos

de trabajo del año anterior”.¹⁶ Es decir, se trata de eliminar el efecto composición para estudiar de manera más precisa la evolución de la retribución del trabajo independientemente de los

EVOLUCIÓN DEL SALARIO POR HORA SEGÚN EL ÍNDICE DE PRECIOS DEL TRABAJO Y ESTIMACIÓN DEL SALARIO POR TRABAJADOR

Lo que nos permite ver este indicador es cómo ha evolucionado la retribución de la hora de trabajo para el mismo tipo de empleo, es decir, como si las características del mercado de trabajo no hubieran cambiado.



En 2015 (último dato disponible del índice de Precios del Trabajo) el salario medio por hora se situaba en un 0,1% inferior en términos nominales, y un 7,6% inferior en términos reales con respecto a los niveles del inicio de la crisis en 2008. Dato que contrasta con lo que nos dicen las estadísticas tradicionales, que muestran un crecimiento del salario por hora trabajada de 2,6% entre 2008 y 2015.

Para ver la evolución del salario por trabajador en vez del salario por hora realizamos un ajuste metodológico, en base al trabajo de Gómez Rufián (2016)¹⁷.

¹⁶ Funciona como el IPC, “mide los cambios en el precio de una “cesta básica” de bienes de consumo y servicios. Se calcula en base a las Encuestas de Estructura Salarial y se expresa en salario por hora.

¹⁷ Como menciona el autor en su trabajo, “aunque pueda parecer un contrasentido, pues el paso desde el salario “por hora” al salario “por trabajador” supone que la eliminación del “efecto composición” no se ejecuta en su completa totalidad [...] la estimación del salario “por trabajador” según el IPT nos permite, sobre una masa laboral mucho menos sometida a los cambios en su morfología, acercarnos con mucha mayor precisión a cuál ha sido la remuneración efectiva del trabajador promedio en España durante la recesión.” (2016:3). De facto la única característica del efecto composición que se mantiene al medir el salario por trabajador es la jornada efectiva del trabajo, es decir, que la devaluación observada es resultado de dos factores: una peor retribución del mercado por el mismo tipo de trabajo y la disminución de las horas trabajadas por trabajador.

Al pasar del salario por hora al salario por trabajador, tendremos en cuenta la evolución de la jornada efectiva del trabajo, es decir, como impacta en el salario de los trabajadores la cantidad de horas trabajadas en promedio por ocupado.



Como hemos visto en el primer apartado, las horas efectivas realizadas por ocupado crece a un ritmo menor que el empleo debido a la parcialidad creciente del mercado de trabajo, por lo que veremos que la evolución del salario por trabajador muestra una caída más pronunciada que la del salario por hora.

En efecto, el salario medio por trabajador se situaba en 2015 en un 4,9% inferior en términos nominales, y un 12% inferior en términos reales con respecto a los niveles del inicio de la crisis en 2008.¹⁸

Fuente: Encuesta Anual de Estructura Salarial, INE

En 2013, el punto más álgido de la crisis, la devaluación salarial alcanzó una caída de 5,6% en términos nominales y una caída de 13,2% en términos reales, con respecto a 2008.

Lo que podemos concluir de esto es que el mercado retribuye peor el mismo tipo de trabajo, lo que lleva a una caída del 7,6% del poder adquisitivo de los salarios (por hora) en el periodo 2008-2015. Y si tenemos en cuenta la evolución de la jornada de trabajo (punto clave de la precariedad creciente de nuestro mercado de trabajo), la caída del salario por trabajador es del 12%. Es decir, que la disminución del tiempo medio de trabajo explica un descenso de 4,4 puntos del salario por trabajador.

Si atendemos al tipo de contrato, si bien el salario por hora muestra una devaluación mayor para los contratos indefinidos que para los temporales, al observar el salario por trabajador, observamos que la devaluación salarial ha sido mucho más marcada para los trabajadores con contrato temporal debido a la reducción de la jornada efectiva de trabajo para este tipo de contrato: devaluación de casi un 20% en 2013 en términos reales, mientras que la devaluación para los trabajadores con contratos indefinidos fue más moderada: -12,2% en dicho año.

¹⁸ Recordemos que las estadísticas tradicionales mostraban una devaluación del salario por trabajador entre 2008 y 2012 de 2,3%, es decir, una diferencia de prácticamente 10 puntos porcentuales.



Fuente: Encuesta Anual de Estructura Salarial, INE

Por último, en términos de secciones de actividad se presentan situaciones muy diferentes, si bien ha habido una devaluación salarial en todas las secciones a pesar de las divergencias. Como puede apreciarse, en algunas secciones de actividad del sector servicios, el salario por trabajador en términos reales sufre una devaluación mucho mayor que el salario por hora en términos reales, debido al impacto de la jornada de trabajo, en particular el impacto de la parcialidad (véase Comercio al por mayor y al por menor reparación de vehículos de motor y motocicletas, Hostelería, Actividades inmobiliarias, Actividades administrativas y servicios auxiliares, Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento, Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento u Otros servicios).

2008-2015	Salario por hora nominal	Salario por hora real	Salario por trabajador nominal	Salario por trabajador real
TODAS LAS SECCIONES	-0,1%	-7,6%	-4,9%	-12,0%
B: INDUSTRIAS EXTRACTIVAS	2,5%	-5,2%	1,6%	-6,0%
C: INDUSTRIA MANUFACTURERA	2,8%	-4,9%	2,4%	-5,3%

D: SUMINISTRO DE ENERGIA ELECTRICA, GAS, VAPOR Y AIRE ACONDICIONADO	-0,4%	-7,8%	-3,8%	-11,0%
E: SUMINISTRO DE AGUA, ACTIVIDADES DE SANEAMIENTO, GESTIÓN DE RESIDUOS Y DESCONTAMINACIÓN	2,2%	-5,5%	1,5%	-6,1%
F: CONSTRUCCIÓN	-0,7%	-8,2%	-2,1%	-9,5%
G: COMERCIO AL POR MAYOR Y AL POR MENOR REPARACIÓN DE VEHÍCULOS DE MOTOR Y MOTOCICLETAS	0,6%	-7,0%	-3,5%	-10,8%
H: TRANSPORTE Y ALMACENAMIENTO	2,3%	-5,4%	1,3%	-6,3%
I: HOSTELERÍA	8,3%	0,2%	-4,0%	-11,2%
J: INFORMACIÓN Y COMUNICACIONES	-3,8%	-11,0%	-3,5%	-10,8%
K: ACTIVIDADES FINANCIERAS Y DE SEGUROS	-4,5%	-11,7%	-6,8%	-13,8%
L: ACTIVIDADES INMOBILIARIAS	2,2%	-5,4%	-1,8%	-9,2%
M: ACTIVIDADES PROFESIONALES, CIENTÍFICAS Y TÉCNICAS	-2,7%	-10,0%	-6,4%	-13,4%
N: ACTIVIDADES ADMINISTRATIVAS Y SERVICIOS AUXILIARES	0,2%	-7,3%	-7,2%	-14,2%
O: ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y DEFENSA SEGURIDAD SOCIAL OBLIGATORIA	-4,1%	-11,3%	-4,5%	-11,7%
P: EDUCACIÓN	2,1%	-5,6%	3,9%	-3,9%
Q: ACTIVIDADES SANITARIAS Y DE SERVICIOS SOCIALES	-3,4%	-10,6%	-5,1%	-12,2%
R: ACTIVIDADES ARTÍSTICAS, RECREATIVAS Y DE ENTRETENIMIENTO	2,0%	-5,7%	-6,9%	-13,9%
S: OTROS SERVICIOS	3,0%	-4,8%	-3,6%	-10,8%

Fuente: Encuesta Anual de Estructura Salarial, INE

CONCLUSIÓN

El mercado laboral español ha sufrido una importante devaluación salarial aún persistente hoy en día, que puede apreciarse usando diferentes indicadores y diferentes fuentes estadísticas. Esta devaluación salarial se ha hecho de manera desigual, afectando principalmente a los salarios más bajos, a los trabajadores que han cambiado de empleo y los que se acaban de incorporar al mercado laboral, acentuando un proceso de polarización del mercado laboral.

Consideramos que hay tres factores fundamentales para la devaluación salarial. En primer lugar, la propia crisis económica, con un elevado grado de destrucción de empleo y un dramático ascenso de los niveles de paro ha disminuido la capacidad negociadora de los trabajadores que han focalizado los esfuerzos en mantener el empleo y no tanto en las condiciones de este empleo. Si bien la negociación colectiva ha permitido mantener durante el periodo de crisis los salarios en términos medios, muchos trabajadores que no están cubiertos por la negociación colectiva, y los que han cambiado de empleo, han estado expuestos a la degradación de sus condiciones de trabajo, tanto a nivel retributivo como no retributivo.

En segundo lugar, las reformas laborales, en particular la de 2012, han mermado la capacidad negociadora de los trabajadores con una mayor facilidad para despedir, la posibilidad de los empresarios para modificar de manera unilateral las condiciones de trabajo (en particular, las salariales), y el debilitamiento de la negociación colectiva (fin de la ultraactividad, descentralización de la negociación con la prioridad de convenios de empresa, facilitación de la no aplicación de convenios, etc.). Esto no solo tiene efectos en términos económicos, sino también políticos al desequilibrar el poder de negociación a favor de los empresarios, y restringiendo la capacidad de actuación y por tanto deslegitimando en cierta manera al actor sindical.

Por otro lado, consideramos que reforma laboral ha incidido directamente en el mercado de trabajo favoreciendo la contratación parcial y temporal dentro de la estrategia de flexibilización laboral a favor de las necesidades empresariales, impulsando el proceso de precarización del empleo. En efecto, el modelo laboral más precario de todos, el trabajador temporal a tiempo parcial, ha sido el que más ha crecido.

La precariedad, que se convierte es un rasgo estructural del mercado laboral español (aumento de la temporalidad, de la parcialidad, del subempleo, mayor rotación laboral, disminución de las horas trabajadas por los ocupados desempleados), hace también más difícil la negociación de las condiciones de trabajo y además es un tipo de empleo peor remunerado que el empleo indefinido a tiempo completo.

El Índice de precios al trabajo pone de manifiesto la peor retribución del mercado de trabajo por un mismo tipo de empleo, más agresiva que lo que muestran los indicadores que si están afectados por el “efecto composición” del empleo: una devaluación del 7,6% entre 2008 y 2015 por hora trabajada. Y si incluimos en el análisis la reducción de la jornada efectiva de trabajo, el poder adquisitivo del salario medio por trabajador ha sufrido un ajuste del 12,2%. La devaluación ha sido, a su vez, funcional a la recomposición de la tasa de beneficio de las empresas, como

muestran los datos de la apropiación de los beneficios empresariales de las ganancias de productividad.

Por último, la política procíclica de austeridad (recorte del gasto público) aplicada desde 2010 que ha tenido un impacto negativo tanto en el poder adquisitivo de los trabajadores como en la producción y el empleo al mermar la demanda interna, que no ha sido compensada por la demanda externa.

Concluyendo, podemos afirmar que la reforma laboral ha contribuido a la devaluación salarial y ha fomentado la instauración de un modelo laboral basado en una extrema moderación salarial, con la precariedad como rasgo estructural y un alto poder discrecional de los empresarios. Esto, sumado al recorte de las prestaciones sociales ha llevado a un aumento de los niveles de pobreza, exclusión social y desigualdad en nuestra sociedad difícil de revertir si no hay un cambio en las políticas públicas y en el marco laboral español.

BIBLIOGRAFÍA

- CCOO. *Análisis gráfico de la devaluación salarial en España*, Cuadernos de Acción Sindical. 2015. Disponible en: <http://www.ccoo.es/64763dfcfb034db4b3c1ff22a03144df000001.pdf>
- CCOO. *Las horas extra no pagadas, explotación laboral. Más allá de la precariedad*, Cuadernos de Acción Sindical. 2016. Disponible en: <http://www.ccoo.es/2ad57ee834251edb668dab09dce7f19e000001.pdf>
- Cruces J, Lago JM, Moreno R, Rocha F, Sanz E. *El impacto de la reforma laboral de 2012 en la negociación colectiva (2013-2015)*. Madrid: Editorial Lefebvre El Derecho; 2016.
- Fernández D. *Los salarios en la recuperación española*. En: Cuadernos de Información Económica. FUNCAS. 2017, 260: 1-12.
- Gómez L. *Una estimación del salario por trabajador según "índice de precios del trabajo": ¿realmente se comportaron "contracíclicamente" los salarios?*, Revista de Información Laboral. 2017; 10:237-77.
- Izquierdo M, Lacuesta A, Puente S. *La reforma laboral de 2012: un primer análisis de algunos de sus efectos sobre el mercado de trabajo*. Boletín Económico, Banco de España. 2013: 55-64.
- Otaegui, A. *Desequilibrio negocial y debilitamiento del poder del actor sindical como efectos de la Reforma Laboral*. Cuadernos de Relaciones Laborales. 2014; 32(2):337-60.
- Pérez JI. *Las reformas laborales en la crisis económica: su impacto económico*. Ekonomiaz. 2015, 87: 247-81.
- Pérez JI. *La crisis económica, las reformas laborales y la negociación colectiva*, Revista de Economía Laboral. 2016; 13(2):92-134.
- Puente S, Galán S. (2014). *Un análisis de los efectos composición sobre la evolución de los salarios*», Boletín Económico, Banco de España. 2016; febrero:57-61.
- Rodríguez-Gutiérrez C, Canal-Domínguez JF. *Análisis de las inaplicaciones de convenios tras la reforma laboral*, Revista de Economía Laboral. 2016; 13(2):65-91.
- UGT. *Cinco años de reforma laboral: Evolución del empleo, la contratación, los despidos, la negociación colectiva y los salarios*. Secretaría de Política Sindical. 2017. Disponible en: <http://www.ugt.es/Publicaciones/5%20a%C3%B1os%20de%20reforma%20laboral-retocado.pdf>