

**José Ignacio Pérez Infante**

Reformas laborales, negociación colectiva  
y salarios



*Hombre con guitarra*, 1918. María Blanchard

---

*El artículo trata, en primer lugar, de los objetivos de las reformas laborales aprobadas en España —especialmente de la última, de 2012— dirigidas a flexibilizar y desregularizar el mercado de trabajo. En segundo lugar, se analizan los cambios concretos en la negociación colectiva y su incidencia, tanto en la naturaleza como en los efectos, sobre la evolución y estructura de los convenios colectivos. Y en tercer lugar, se analizan las consecuencias de las reformas laborales y, en particular, las relacionadas con la negociación colectiva sobre la evolución de los salarios, haciendo hincapié en la repercusión que la tesis de la “devaluación interna” tiene en la pérdida del poder adquisitivo de los salarios.*

## I. REFORMAS LABORALES Y FLEXIBILIDAD DEL MERCADO DE TRABAJO

**E**N muchas ocasiones la defensa de las reformas laborales va unida a una determinada perspectiva ideológica sobre las causas del paro, mantenida prioritariamente por economistas neoclásicos o neoliberales, pero también por alguno de los postkeynesianos. En concreto, que una parte relevante del nivel y la tasa de paro se explicaría por el deficiente funcionamiento del mercado de trabajo o por la existencia de rigideces o deficiencias estructurales de ese mercado, que podrían provocar tanto la resistencia a la baja de los salarios, pese a la existencia de un nivel y de una tasa de paro elevados, como la dificultad para que se redujera el paro, incluso en situaciones económicas favorables.

Esta perspectiva ideológica de las causas del paro conduce a la utilización de conceptos como la tasa de paro “natural” o de “equilibrio”. En efecto, según los economistas convencionales la tasa real de paro de una economía se desglosaría en dos componentes, la tasa de paro cíclico y la llamada tasa de paro “natural” o de “equilibrio”. La tasa de paro cíclico se justifica por la diferencia entre el PIB potencial, aquél que se obtendría con el pleno empleo de los recursos productivos, entre ellos la fuerza de trabajo, y el PIB efectivo o real, de modo que la tasa de paro cíclico aumentará cuanto más se aleje ese PIB efectivo del potencial, brecha que será tanto mayor cuanto más intensa sea la situación de desaceleración o de retroceso de la actividad económica. Y la tasa de paro “natural” o de “equilibrio”, expresiones cargadas de contenido ideológico, será aquella que se producirá aunque el PIB efectivo y el potencial coincidan, es decir, aunque la situación económica fuera muy favorable y el paro cíclico fuera prácticamente nulo.

Esa tasa “natural” o de “equilibrio” del paro, también denominada, por algunos economistas, **NAIRU**, tasa de paro no aceleradora de la inflación, podría sintetizarse con la expresión:

$$u^* = f(w/p, z)$$

(+)

(+)

Donde  $u^*$  sería la tasa de paro natural,  $w/p$  el salario real, y  $z$  una variable residual y exógena al modelo explicativo, que incluiría a factores tales como el marco regulador de la protección del empleo, tanto respecto a la contratación como al despido; la capacidad de la negociación colectiva para determinar los salarios y las condiciones de trabajo al margen de las fuerzas del mercado; el grado de generosidad del sistema de prestaciones por desempleo; las deficiencias del sistema de gestión de la colocación y de la formación profesional; y la falta de competencia de los mercados de productos. El signo + significa que la tasa de paro “natural”,  $u^*$ , se relaciona, según este tipo de explicación de forma directa con el salario real y con esos factores residuales y de carácter “perturbador”, englobados en  $z$ .

Por lo tanto, independientemente de la situación económica, la tasa de paro podría situarse en unos niveles elevados por la existencia de rigideces salariales o por el mantenimiento de problemas estructurales de distinto tipo, entre los que destacan los relacionados con el mercado de trabajo, aunque también pueden influir aspectos relacionados con ciertos mercados de productos, como es el reducido grado de competencia. Además, puede ocurrir que la tasa de paro “natural” o de “equilibrio” aumente cuando crezca el paro cíclico, por un fenómeno conocido como de “**histeresis**”, motivado, entre otras razones, por el aumento del paro de larga duración, que hace que un cierto colectivo de desempleados deje de ser elegible por parte de los empresarios por el elevado tiempo que llevan en esa situación, dejando de ser relevantes para el mercado de trabajo y, por lo tanto, para la presión a la baja de los salarios.

En el caso español, en el tercer trimestre de 2007, antes de la incidencia de la actual crisis en el mercado de trabajo y a pesar del elevado crecimiento económico durante más de una década, la tasa de paro no se redujo del 8%, por lo que puede ser razonable pensar que la tasa de paro llamada de “equilibrio”, según la teoría económica convencional, se encontraría en ese trimestre cercana a ese nivel. Posteriormente, la tasa de paro aumentó continuamente durante la actual fase de crisis económica hasta alcanzar el 25% en el tercer trimestre de 2012, lo que implica un importantísimo incremento del paro cíclico, aunque la tasa de paro “natural” también haya podido aumentar en algunos puntos porcentuales, debido a que el porcentaje del paro de larga duración (los desempleados que llevan buscando empleo, al menos, un año) ya supera el 50% (el 52,5% en el tercer trimestre de 2012).

Precisamente, para la reducción de esa tasa de paro “natural” o de “equilibrio” determinados grupos sociales, políticos y de economistas, así como ciertos organismos nacionales o internacionales, como el Banco de España, el Banco Central

Europeo, la Comisión Europea, la OCDE o el Fondo Monetario Internacional, defienden la aprobación de reformas laborales dirigidas a reducir las rigideces laborales o a eliminar regulaciones y a aumentar la flexibilidad del mercado de trabajo.

Así, los objetivos de las propuestas realizadas desde la perspectiva ideológica citada pueden resumirse en los siguientes:

- Aumentar la **flexibilidad interna de las empresas**, permitiendo una mayor adaptación de las condiciones de trabajo, como la jornada laboral, a los cambios en la situación económica de las empresas, lo que suele conllevar una mayor movilidad funcional y geográfica de los trabajadores en la empresa.
- Potenciar la **flexibilidad externa de las empresas**, tanto a través de los mecanismos de entrada en el empleo (contratación) como de los mecanismos de salida del empleo (despido), lo que redundaría en una mayor facilidad para adecuar el tamaño de la plantilla de las empresas a los cambios en la situación económica de éstas.
- Reforzar la **flexibilidad salarial**, permitiendo una mayor variabilidad de los salarios, sobre todo de los salarios reales, en función de los cambios que se produzcan en la situación del conjunto de la economía o de las empresas, de modo que en las situaciones de crisis o de recesión económica esos salarios se reduzcan, lo que implicaría, según la mayoría de los colectivos de economistas y organismos antes citados, la reforma de la negociación colectiva, potenciando su descentralización a través de la generalización de los convenios de empresa.
- Disminución de la “generosidad” del **sistema de prestaciones por desempleo**, limitando las condiciones de acceso y mantenimiento a/de esas prestaciones y reduciendo la duración y cuantía de las mismas, con la finalidad de incentivar la búsqueda activa de empleo por parte de los parados y de reducir tanto el paro como su duración.
- Favorecer los **ajustes cualitativos entre la oferta y la demanda de trabajo**, a través de una mejora del funcionamiento de los servicios públicos de empleo y de la formación profesional, de un incremento de la movilidad geográfica de los trabajadores o de un replanteamiento de las políticas activas de empleo.

La mayoría de las numerosas reformas laborales desarrolladas desde la aprobación del Estatuto de los Trabajadores de 1980, que adoptó la legislación laboral

a la Constitución de 1978, han tenido como finalidad cumplir algún o algunos de los citados objetivos, especialmente la más reciente de 2012<sup>1</sup>, la más radical y completa de todas. En esta última reforma laboral se han incluido medidas relacionadas con la flexibilidad interna de las empresas, dirigidas a facilitar la movilidad funcional y geográfica de los trabajos y a modificar las condiciones de trabajo, que pueden ser decisión unilateral del empresario cuando no estén reguladas en un convenio colectivo estatutario. También se han incluido medidas relacionadas con la flexibilidad externa, al facilitar y abaratar el despido por vías muy variadas y diversas. Para conseguir una mayor flexibilidad salarial, se ha descentralizado en medida importante la negociación colectiva y se han facilitado considerablemente los descuelgues salariales, ampliando las causas que lo permiten. También la reforma de 2012, con el objetivo no demasiado justificado de favorecer el ajuste entre oferta y demanda de trabajo, autoriza la existencia de agencias privadas de empleo lucrativas. Por último, en relación con las prestaciones por desempleo, aunque fuera del marco de la reforma laboral, en un Real Decreto-ley posterior —el 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y el fomento de la competitividad— ha aprobado medidas dirigidas a reducir la cuantía de las prestaciones y a limitar los colectivos de beneficiarios<sup>2</sup>.

Ahora bien, el conjunto de estas reformas, sobre todo las más recientes, no parece que haya tenido una notable incidencia en la creación de empleo y en la reducción del paro, y eso por dos razones: la primera, porque son cambios de carácter estructural, con un período de maduración muy largo para que se constaten los posibles efectos, y la segunda, porque por la propia naturaleza de estas modificaciones, las reformas difícilmente afectarán al aumento del empleo, que depende básicamente de la actividad económica, y, por lo tanto, del crecimiento del PIB y de su composición, y ninguno de los factores que influyen en esas variables, salvo los salariales, están afectados por las reformas laborales. Pero en cuanto a los salarios, hay que tener en cuenta que la teoría que defiende la necesidad de la flexibilidad salarial para generar empleo y reducir el paro se basa prioritariamente en la dimensión del salario como coste laboral, dejando al margen o en un papel muy secundario la otra dimensión del salario como ingreso de los trabajadores y, por lo tanto, como fuente

---

<sup>1</sup> Un resumen de las reformas laborales aprobadas en España hasta 2009 puede verse en Pérez Infante, J.I. (1999) y (2009). Las reformas posteriores se resumen en Pérez Infante, J.I. (2010), (2012 a) y (2012 b). También se incluyen resúmenes de las últimas reformas en Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos (2010), (2011) y (2012 a).

<sup>2</sup> Al bajar el porcentaje de aplicación a la base reguladora para calcular la cuantía de la prestación del 60% al 50% a partir del séptimo mes de la percepción de la prestación contributiva, al aumentar la edad de 52 a 55 años para recibir indefinidamente, hasta la jubilación, el subsidio por desempleo y al excluir del derecho a la renta activa de inserción a varios colectivos hasta ahora potencialmente beneficiarios.

generadora de una parte importante de la demanda efectiva del conjunto de la economía, el consumo privado.

Es más, en una situación de crisis y de recesión económica como la actual, difícilmente las reformas laborales, como las de los últimos años, pueden favorecer la creación de empleo, ya que las mayores facilidades y menores costes de despido probablemente prevalecerán sobre otras medidas, como la mayor flexibilidad interna, o, sobre todo, las que puedan favorecer la contratación, y todo ello, sin tener en cuenta los efectos de los ajustes, los recortes y la reducción de los salarios reales de una mayoría de los trabajadores en el empleo y el paro.

Incluso a medio plazo es muy difícil que las reformas laborales aumenten la capacidad generadora de empleo, que en nuestro país es claramente procíclica —muy positiva en las expansiones y muy negativa en las recesiones— ya que la evolución de la productividad por ocupado es la contraria, muy anticíclica —mayor incremento en las recesiones que en las expansiones— debido a la fuerte segmentación del mercado de trabajo y a la incidencia de la contratación temporal en la evolución de la productividad por ocupado. Y este carácter anticíclico no se está alterando con las últimas reformas laborales, ya que el incremento de la productividad por ocupado en el primer semestre de 2012, el 3,3%, es el más elevado de toda la última década. Pero es que, además, el contenido de la última reforma laboral apenas afecta a la contratación temporal, pudiéndose incluso precarizar más el empleo por el nuevo contrato indefinido de las empresas de menos de 50 trabajadores (el llamado contrato para emprendedores) con período de prueba de un año, por lo que es muy difícil que, como consecuencia de la aplicación de la última reforma laboral, se altere sustancialmente el carácter anticíclico de la variación de la productividad.

## II. LAS REFORMAS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y SUS POTENCIALES EFECTOS SOBRE SU NATURALEZA Y ESTRUCTURA

La negociación colectiva, que es un derecho protegido por la propia Constitución Española en el artículo 37.1, es la forma habitual en España de regulación de las relaciones laborales y específicamente de la determinación del salario y de la jornada laboral. De hecho, la tasa de cobertura de la negociación colectiva (porcentaje de trabajadores potencialmente afectados que realmente lo son) es muy elevada, entre el 80% y el 90% según las distintas estimaciones realizadas. En concreto, la Encuesta de Coste Laboral Anual, elaborada por el INE, correspondiente a 2011, estima

que el 89,5% de los trabajadores asalariados incluidos en el ámbito de la encuesta<sup>3</sup> tenían reguladas sus relaciones laborales por convenio colectivo.

La ley que regula los aspectos fundamentales de la negociación colectiva es el Estatuto de los Trabajadores aprobado en 1980. En esta regulación, los principios básicos de la negociación colectiva eran cuatro: la eficacia general automática de los convenios, la fuerza normativa o vinculante de los convenios que obligan a todos los contratos individuales del ámbito correspondiente, la ultraactividad o prórroga automática e indefinida del convenio cuando finalice su período de vigencia y la no concurrencia de convenios distintos en un mismo ámbito, salvo que lo permitiera el convenio de ámbito superior. De estos cuatro principios dos se mantienen —los dos primeros— y los otros dos —la no concurrencia y la ultraactividad— han sido superados, el primero en la reforma de 1994 y también en las reformas de 2011 y de 2012, y el segundo en esta última reforma de 2012.

En efecto, desde la aprobación del Estatuto las reformas laborales de 1994, 2011 y 2012 introdujeron importantes modificaciones en materia de negociación colectiva. La reforma de 2010, aunque no introdujo directamente reformas en la negociación colectiva, sí que modificó aspectos relacionados con ella, como las condiciones de trabajo y el descuelgue salarial.

La reforma de **1994** supuso, en primer lugar, una importante ampliación de las competencias de la negociación colectiva, al permitir la posibilidad de que los convenios modifiquen regulaciones legales<sup>4</sup> y al pasar a ser competencia de la negociación colectiva materias que anteriormente estaban reguladas por ley<sup>5</sup>. También esta reforma laboral favoreció la posibilidad de acuerdos de empresa (diferentes al convenio estatutario) en distintas materias<sup>6</sup> e introdujo una importantísima modificación que permitía la concurrencia de distintos convenios en el mismo ámbito sin que lo estableciera el convenio de ámbito superior, al cambiar el artículo 84 del Estatuto. Según este cambio, los convenios de ámbito superior a los de la empresa podían modificar condiciones pactadas en un convenio de ámbito superior, lo que permitía

---

<sup>3</sup> La ECL anual excluye a los trabajadores agrarios, a los Eempleados de hogar y a los funcionarios no adscritos al régimen general de la Seguridad Social.

<sup>4</sup> Como el período de prueba, la duración de los contratos para la formación o los eventuales, o el límite diario de la jornada laboral.

<sup>5</sup> En este supuesto se encontraría la estructura salarial, la remuneración de las horas extraordinarias, la clasificación profesional, la distribución irregular de la jornada laboral a lo largo del año, la movilidad funcional y geográfica de los trabajadores o el plus de antigüedad.

<sup>6</sup> Como la clasificación profesional, el régimen de ascensos y coberturas de vacantes y la distribución irregular de la jornada a lo largo del año.

que una empresa estuviera afectada por más de un convenio colectivo, así como que un convenio sectorial provincial modificara uno autonómico o nacional del mismo sector y un convenio autonómico modificara uno nacional.

También la reforma de 1994 estableció que los convenios de ámbito superior al de la empresa fijaran las condiciones y procedimientos por los que las empresas podrían no aplicar el régimen salarial pactado (descuelgue salarial) en el convenio correspondiente. Por último, esta reforma exigía la derogación de las antiguas Ordenanzas Laborales y Reglamentaciones del Trabajo del régimen franquista antes del 31 de diciembre de 1995, regulaciones que debían sustituirse por convenios colectivos. Dada la importancia del número de sectores que al finalizar 1995 no habían sustituido las ordenanzas por un convenio colectivo, en 1997 los interlocutores sociales suscribieron el Acuerdo Interconfederal de Cobertura de Vacíos, en el que se establecían unas normas de carácter general en determinados aspectos de las relaciones laborales para superar la falta de convenio colectivo.

La reforma laboral de **2010** no modifica directamente ningún aspecto relacionado con la regulación de la negociación colectiva, pero sí cambia la regulación de los descuelgues salariales al suprimir la obligación introducida en 1994 de que los convenios de ámbito superior al de la empresa acordaran cláusulas relativas a las condiciones y los procedimientos de dichos descuelgues, dando libertad a las empresas para aplicarlas siempre que exista acuerdo entre el empresario y los representantes de los trabajadores o se haya acudido a los procedimientos previstos de conciliación o arbitraje. Lo que sí prevé la norma de 2010 es que el acuerdo de inaplicación salarial deberá determinar el proceso de recuperación del régimen salarial pactado en el convenio correspondiente, sin que la inaplicación pueda superar el período de vigencia del convenio o, en su caso, los tres años de duración.

En cambio, en la reforma de **2011** sí que se producen cambios significativos en la regulación de la negociación colectiva, ya que ese es el objetivo principal del Real Decreto-ley 7/2011, de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva. En concreto, reordena la estructura de la negociación colectiva al abrir la posibilidad de que los convenios de empresa tengan prioridad aplicativa respecto de los convenios de ámbito superior, pudiendo modificar esos convenios en determinadas materias (entre ellas, las salariales y las relativas a la jornada laboral), siempre que no se haya pactado lo contrario (a esa prioridad aplicativa) en acuerdos interprofesionales o convenios nacionales o autonómicos. También en materia de estructura de la negociación colectiva se suprime la posibilidad prevista en 1994 de que los convenios sectoriales provinciales puedan modificar convenios de ámbito superior

(autonómicos o nacionales), pero manteniendo esa posibilidad para los convenios autonómicos, salvo en una serie de materias, que son las mismas que las fijadas en 1994. Asimismo, la reforma de 2011 introdujo importantes cambios en relación con la vigencia y la negociación de los convenios, fijando el período mínimo para su denuncia antes de finalizar su vigencia, el período máximo para iniciar la negociación de un nuevo convenio una vez denunciado, y, aunque se mantiene el principio de ultraactividad, la duración máxima de esa negociación.

Por último, la reforma de **2012**, junto a un amplio arsenal de medidas de claro carácter desregulador y flexibilizador en relación con el mercado de trabajo y las relaciones laborales, y que modifican la contratación, el despido y las posibilidades de modificar las condiciones de trabajo, también introduce cambios muy sustanciales y relevantes en la negociación colectiva. Posiblemente, el cambio más notable en materia de negociación colectiva de la reforma de 2012 sea el fin del principio de ultraactividad, cuando haya transcurrido un año desde la denuncia del anterior convenio<sup>7</sup> y no se haya acordado uno nuevo o dictado un laudo obligatorio, salvo que establezca lo contrario el propio convenio. Es decir, el convenio anterior no se prorrogará más allá de un año, perdiendo su vigencia, y aplicándose, si lo hubiere, el convenio colectivo de ámbito superior que fuera de aplicación. Otros dos cambios de gran transcendencia son, en primer lugar, la posibilidad de que durante la vigencia de un convenio puede negociarse su revisión y, en segundo lugar, el establecimiento de la prioridad aplicativa de los convenios de empresa en determinadas materias, sin limitación ni condicionamiento alguno, ya que se suprime la posibilidad de que se pacte lo contrario en acuerdos interprofesionales o convenios estatales o autonómicos, como sí preveía, en cambio, la reforma de 2011<sup>8</sup>.

Además de estos cambios directamente relacionados con la negociación colectiva, la reforma de 2012 también introdujo cambios importantes en relación con las posibilidades de flexibilidad interna, incluyendo dentro de las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo las salariales, y diferenciando su regulación según modifique o no un convenio colectivo estatutario. En el caso de que modifique un convenio colectivo, el descuelgue o inaplicación del convenio se tendrá que producir de acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, aunque en el caso de que se mantengan las discrepancias y esas no se hayan resuelto por los procedimientos disponibles, cualquiera de las partes podrá someter a la Comisión

---

<sup>7</sup> El Real Decreto-ley previo establecía dos años. La ley redujo ese período a un año.

<sup>8</sup> Asimismo, la Ley 3/2012 introduce otro cambio que no estaba recogido en el previo Real Decreto-ley 2/2012, la consideración como nulas y sin efectos de las cláusulas de los convenios que permitan la jubilación obligatoria de los trabajadores.

Consultiva Nacional de Convenios Colectivos o a las correspondientes comisiones autonómicas, según el caso, el arbitraje obligatorio de esas discrepancias. Pero el cambio más importante en relación con los descuelgues es la amplitud de las causas que lo permiten, al bastar con la disminución durante dos trimestres consecutivos de los ingresos ordinarios o de las ventas. Por otra parte, el acuerdo de inaplicación de un convenio (que podrá ser tanto de sector como de empresa) deberá fijar su duración, pudiendo prolongarse hasta el momento en que sea aplicable a la empresa un nuevo convenio.

Los cambios en la regulación de la negociación colectiva de las últimas reformas laborales van en la línea de permitir tanto una mayor flexibilidad interna como una mayor flexibilidad salarial. Eso es mucho más patente con la última reforma laboral, la de 2012, que ha producido una alteración sustancial en el marco regulador de las relaciones laborales, que incluso puede llegar a constituir un nuevo modelo de negociación colectiva, al suponer un profundo cambio en las relaciones de poder entre empresarios y trabajadores, a favor de los primeros y en perjuicio de los segundos. En concreto, en el área de la modificación de las condiciones de trabajo, incluyendo los salarios, y, en particular, de la negociación colectiva, esos cambios en las relaciones de poder se pueden resumir en cuatro:

- La posibilidad de que las condiciones de trabajo en sentido amplio, incluyendo las salariales, se puedan modificar por decisiones unilaterales del empresario, cuando no se regulen por convenio colectivo sino por contratos individuales, acuerdos de empresa o decisiones empresariales de repercusiones colectivas.
- Además, cuando las condiciones de trabajo incluidas las salariales, estén pactadas en un convenio colectivo, las posibilidades de modificarlas, es decir, de inaplicarlas, son muy superiores tras la reforma laboral al ampliarse considerablemente las causas que justifican la inaplicación o descuelgue de lo previsto en el convenio, ya que para ello bastará con la reducción durante dos trimestres consecutivos de los ingresos ordinarios o de las ventas.
- La mayor descentralización de la negociación colectiva, debido a la prioridad aplicativa de los convenios de empresa, lo que posibilita que un convenio de este ámbito funcional, independientemente del tamaño de la empresa, pueda modificar otro de ámbito superior, por ejemplo, un convenio sectorial que puede ser provincial, autonómico o nacional, aun cuando las condiciones del nuevo convenio sean menos favorables para los trabajadores. Esta posibilidad propiciará la concurrencia de convenios y la mayor proliferación de los convenios

de empresa, lo que puede ir en detrimento de la articulación y coordinación de la negociación colectiva y puede provocar diferencias sustanciales en las condiciones de las distintas empresas de un mismo sector, probablemente en perjuicio de las de menor tamaño y con menor grado de sindicación de los trabajadores.

- La supresión de la prórroga indefinida del convenio, es decir, de la ultraactividad, ya que el convenio denunciado por alguna de las partes sólo se prorrogará durante un año, decayendo su vigencia una vez que haya transcurrido ese plazo. Ello puede convertirse en un elemento que favorezca la precarización de las relaciones laborales y la conflictividad social, cuando no exista convenio colectivo de aplicación o si, existiendo, éste es menos favorable para el trabajador que el que decayó. Además, el fin de la ultraactividad puede suponer un factor de presión de los empresarios a los trabajadores para que éstos acepten las condiciones propuestas por aquéllos, por la posibilidad de que finalmente se produzca un vacío en la regulación de esas condiciones y se mantengan congelados los salarios.

Todavía es pronto para que se puedan analizar con detalle las consecuencias de las últimas modificaciones relativas a la negociación colectiva, aprobadas en 2012 —primero por el Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, publicado en el BOE de 11 de febrero, y, posteriormente, aprobadas definitivamente por la Ley 3/2012, de 6 de julio, publicada en el BOE de 7 de julio— por el poco tiempo transcurrido desde entonces, pero teniendo en cuenta la relevancia de esas modificaciones sí que es conveniente comparar con los años anteriores los datos principales de la evolución y situación de los convenios colectivos a lo largo de 2012, con las últimas cifras, que son las de los convenios registrados hasta el 30 de septiembre de ese año, para ver si se puede detectar algún indicio de posibles cambios estructurales en la negociación colectiva española.

Ahora bien, los efectos de las posibles modificaciones en la naturaleza de la negociación colectiva son difíciles de detectar a corto e incluso a medio plazo por el carácter estructural, de cambio de modelo, que supone la reforma de 2012, lo que exige un período de maduración y consolidación de la reforma, que puede ser relativamente largo. Además, la puesta en marcha de la última reforma laboral, la de 2012, así como de las dos anteriores, las de 2010 y 2011, han coincidido en el tiempo con una fase de la economía española de intensa desaceleración de la actividad, que incluso se ha convertido en recesión (descenso intertrimestral del PIB real o en volumen durante un mínimo de dos trimestres consecutivos) en varios trimestres de

2008 y 2009, que ha vuelto a producirse desde mediados de 2011 y que se mantiene en los tres primeros trimestres de 2012. Esta situación de intensa crisis económica, que se refleja en una acusadísima destrucción de empleo y un muy notable incremento del paro hasta rozar los cinco millones ochocientas mil personas desempleadas en el tercer trimestre de 2012, tiene algunas consecuencias importantes en la evolución de la negociación colectiva, como el descenso del número de empresas y trabajadores cubiertos por los convenios colectivos, por la desaparición de empresas y la disminución del empleo asalariado, y por el retraso de la firma de los convenios por las dificultades que entraña la crisis en la negociación entre empresarios y trabajadores.

Con los datos todavía provisionales de 2011 y, sobre todo, de 2012 —correspondientes a los convenios registrados hasta el 30 de septiembre de 2012, y que no se considerarán definitivos por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social hasta el 31 de mayo de 2013 los de 2011, y el 31 de mayo de 2014 los de 2012<sup>9</sup>—, se puede analizar la evolución del número de convenios y del número de empresas y trabajadores cubiertos por esos convenios en los últimos años. El cuadro 1 analiza la evolución de esas variables desde 1999. De esta evolución se constata que desde 1999 hasta 2010, último año para el que los datos son considerados como definitivos, se diferencian dos etapas en relación con el número de convenios: una primera, hasta 2007, caracterizada por una fase fuertemente expansiva, en la que el número de convenios es claramente creciente, hasta alcanzar el máximo, ligeramente por encima de seis mil, en el último año; y una segunda, desde 2008, en la que desciende el número de convenios, de modo que en 2010 el número es casi de mil menos que tres años antes (en 2007). En 2011 y 2012 el número de convenios sigue decreciendo, pero este descenso, en parte, está influido por la provisionalidad de los datos de los convenios de los dos últimos años, especialmente los de 2012.

Asimismo, el número de empresas y de trabajadores cubiertos por la negociación colectiva también aumenta durante la fase expansiva de la economía, avance que se prolonga hasta 2008, pese al efecto negativo ya en ese año de la crisis iniciada a finales de 2007 en el número de empresas y en el empleo. Esta prolongación puede deberse, por un lado, a la inercia de la negociación colectiva, acentuada por la importancia de los convenios plurianuales negociados en años anteriores a 2008, y, por otro lado, a la discutible fiabilidad de los datos corres-

---

<sup>9</sup> Los datos de los convenios de un año se consideran definitivos con los convenios registrados hasta el 31 de mayo del año t+2. Con los datos de 2010 se ha producido una excepción, ya que el Ministerio de Empleo y Seguridad Social los ha considerado definitivos el 30 de junio de 2012.

CUADRO 1

*Evolución del número de convenios, de empresas y de trabajadores en el período 1999-2012*

Años	Nº de convenios	En miles	
		Nº de empresas	Nº de trabajadores
1999	5.110	1.222,6	9.008,1
2000	5.252	1.198,3	9.230,4
2001	5.421	1.293,2	9.496,0
2002	5.462	1.302,3	9.696,5
2003	5.522	1.281,4	9.995,0
2004	5.474	1.282,4	10.193,5
2005	5.776	1.314,0	10.755,7
2006	5.887	1.457,0	11.119,3
2007	6.016	1.413,7	11.606,5
2008	5.987	1.605,2	11.968,1
2009	5.689	1.520,5	11.557,8
2010	5.067	1.481,1	10.794,3
2011 <sup>1</sup>	3.904	1.016,5	8.901,1
2012 <sup>1</sup>	1.445	514,2	4.443,1

<sup>1</sup> Datos provisionales con los convenios registrados hasta el 30 de septiembre de 2012.

Fuente: MEYSS, Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo.

pondientes a trabajadores y empresarios<sup>10</sup>. Pero a partir de 2009 el número de empresas y de trabajadores afectados por los convenios colectivos se reduce notablemente, en alrededor de ciento veinte mil empresas y un millón cien mil trabajadores entre 2008 y 2010, descenso que se mantiene con las cifras todavía provisionales de 2011 y 2012.

<sup>10</sup> Ver las razones expuestas en Pérez Infante, J.I. (2006) y (2008) sobre las deficiencias de las estadísticas de negociación colectiva. Entre las razones de estas deficiencias caben destacar la parcialidad de la estadística, que no incluye los convenios prorrogados entre los convenios vigentes y, por lo tanto, excluye a los convenios en ultraactividad; que hasta 2010 en los convenios plurianuales las cifras de empresas y trabajadores cubiertos eran exclusivamente las del primer año de vigencia, sin que se actualizara la información para los años posteriores; y, por último, que la información que suelen tener los miembros de las comisiones negociadoras encargadas de cumplimentar las bajas estadísticas sobre el número de empresas y trabajadores suele ser muy insuficiente y deficiente, repitiéndose en muchos casos las cifras de los convenios anteriores aunque la situación haya cambiado notablemente.

En cualquier caso, sí que parece que desde el inicio de la crisis económica se está produciendo un retroceso importante en la negociación colectiva, algo que ya ocurrió en la crisis anterior, la de 1992-1994, lo que parece relacionarse con el carácter procíclico de la evolución de los convenios, especialmente en lo que respecta al número de trabajadores, y que puede deberse tanto a la incidencia de la crisis en la desaparición de empresas y en la destrucción de empleo, como en el retraso de la propia negociación por la dificultad para alcanzar acuerdos entre empresas y trabajadores en situaciones de crisis. Y ese carácter regresivo y anticíclico de la negociación colectiva se mantiene e incluso acentúa con los datos provisionales de 2012, como se desprende del cuadro 2, en el que se refleja la evolución del número de convenios y de trabajadores con los convenios registrados hasta el 30 de septiembre de cada año, la fecha de referencia para los últimos datos de 2012.

De hecho, con los datos de septiembre de cada año, las cifras del número de convenios y de los trabajadores afectados por estos en 2012 son las más bajas de

#### CUADRO 2

*Evolución del número de convenios y de trabajadores cubiertos en el período 1999-2012, con los datos de los convenios registrados hasta el 30 de septiembre de cada año*

<b>Años</b>	<b>Nº de convenios</b>	<b>Miles de trabajadores</b>
1999	3.238	6.384,0
2000	3.322	7.161,1
2001	3.351	6.374,7
2002	3.562	6.724,6
2003	3.705	6.958,0
2004	3.440	6.746,9
2005	3.353	6.705,5
2006	3.748	7.353,8
2007	3.626	7.049,9
2008	3.526	7.985,7
2009	3.622	7.827,4
2010	2.027	5.108,2
2011	2.141	5.061,2
2012	1.445	4.443,1

Fuente: MEYSS, Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo.

la serie histórica disponible que se inició en 1981. Las cifras del número de convenios de 2010 y 2011, con los convenios registrados hasta el 30 de septiembre, también son inferiores a las de todos los años anteriores aunque eso no ocurre con las cifras de los trabajadores cubiertos, ya que con anterioridad a 1997 existen algunos años con cifras inferiores. En todo caso, parece producirse una importante incidencia de la crisis en la dinámica de la negociación colectiva a partir, sobre todo, de 2010, lo que, además, coincide con el período de aprobación de las tres últimas reformas laborales. Esta incidencia se acentúa acusadamente en 2012, año en que concurren una nueva recesión de la actividad económica y la aprobación de la reforma laboral más desreguladora y drástica de todas las aprobadas desde el Estatuto de los Trabajadores de 1980.

Ahora bien, lo que cabe preguntarse es si esa evolución regresiva en la negociación colectiva será pasajera y se superará cuando finalice la crisis y se inicie un periodo de recuperación económica, situación que, por otra parte, parece muy lejana en el tiempo, o si los cambios producidos por la reforma laboral pueden tener en el futuro consecuencias de carácter estructural y permanente, en parte irreversibles. Y ello tanto porque las dificultades para negociar convenios colectivos durante la crisis, la mayoría de carácter plurianual, pueden llegar a repercutir en la propensión futura de las empresas a negociar convenios colectivos con los trabajadores, como por la mayor facilidad derivada de la reforma de 2012 de modificar las condiciones de trabajo, incluidas las salariales, si esas condiciones no están establecidas por un convenio estatutario, al bastar en esos casos con la decisión unilateral de los empresarios y unas causas muy generales e imprecisas relacionadas con la competencia, productividad o la organización teórica y del trabajo de la empresa.

Por otra parte, con los datos muy provisionales de 2012, el porcentaje del total de convenios que son convenios de empresas asciende al 72,6%. Pese a este elevado porcentaje, representativo de la importancia cuantitativa de los convenios de empresa, la importancia de las empresas y de los trabajadores cubiertos por esos convenios sobre el total de los convenios vigentes en cada año es muy inferior: insignificante en el caso de las empresas, al representar únicamente el 0,3%, y reducida en el caso de los trabajadores, con el 8% (cuadro 3). Aunque esos porcentajes no son muy diferentes de los de años anteriores, sí que significan la acentuación de unos cambios que comienzan a detectarse desde 2008: el primero, el cambio de la tendencia del porcentaje de convenios, que era claramente creciente desde mediados de la década de los ochenta del pasado siglo y que se interrumpe a partir de ese año y, el segundo, la intensificación de la tendencia descendente del porcentaje de los trabajadores, iniciada también a mediados de la citada década de los ochenta.

CUADRO 3

*Evolución del peso relativo de los convenios de empresa sobre el total de convenios en el período 1985-2012. En %*

<b>Años</b>	<b>S/total convenios</b>	<b>S/total de empresas</b>	<b>S/total de trabajadores</b>
1985	67,6	0,3	17,3
1990	70,8	0,3	14,9
1995	71,7	0,3	13,7
2000	73,3	0,3	11,7
2001	74,2	0,3	10,9
2002	74,8	0,3	10,6
2003	75,1	0,3	10,7
2004	74,8	0,3	10,0
2005	75,4	0,3	10,8
2006	75,7	0,3	11,0
2007	76,4	0,3	10,9
2008	75,8	0,3	10,2
2009	76,0	0,3	9,6
2010	75,0	0,3	8,6
2011 <sup>1</sup>	75,6	0,3	8,6
2012 <sup>1</sup>	72,6	0,3	8,0

<sup>1</sup> Convenios registrados hasta el 30 de septiembre de 2012.

Fuente: MEYSS, Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo.

Parece que, en contra de la mayor relevancia que se pretendía con la prioridad aplicativa de los convenios de empresa en las reformas laborales de 2011 y 2012, la crisis está frenando el desarrollo de estos convenios de empresa, que, además, representan un porcentaje de trabajadores cada vez menor, no sólo porque están desapareciendo empresas sino también porque es posible que en la situación actual de crisis económica sea mayor la dificultad para negociar convenios de ese ámbito que de otro ámbito diferente, lo que parece confirmarse con el dato de 2012 de que el incremento salarial pactado en los convenios de empresa supera al pactado en los convenios de ámbito superior, algo que contrasta con la evolución histórica y con el objetivo pretendido con la prioridad aplicativa de los convenios de empresa.

Si se diferencian los convenios de ámbito superior al de la empresa por su distinto ámbito, los convenios sectoriales provinciales, autonómicos y nacionales son

los únicos que tienen alguna significatividad, ya que los convenios de grupo de empresas o los sectoriales locales, comarcales y los interautonómicos tienen una representatividad muy escasa. Después de 2008 apenas se producen cambios relevantes en el peso relativo de esos convenios sectoriales, tanto en el número de convenios en vigor como en el de las empresas y trabajadores cubiertos (cuadro 4). La conclusión más clara de la evolución de los convenios es que el descenso del porcentaje del número de convenios de empresa sobre el total de convenios se contrarresta —sobre todo en 2012, año en el que los datos están muy condicionados por su elevada provisionalidad— por el aumento de los porcentajes de los convenios provinciales y de los nacionales, y que la disminución del porcentaje de los trabajadores cubiertos por los convenios de empresa se compensa casi exclusivamente por el aumento del porcentaje de los convenios nacionales, mientras que se mantiene prácticamente constante el porcentaje de los convenios provinciales y disminuye el de los autonómicos.

De esos datos no parece deducirse que los convenios provinciales estén perdiendo importancia relativa, tanto en su extensión (número de convenios) como en su incidencia en la negociación colectiva (empresas y trabajadores cubiertos), a pesar del cambio normativo de 2010 que suprime la posibilidad existente desde la reforma de 1994 de que esos convenios puedan modificar lo previsto en convenios de ámbito superior. Lo que sí parece constatarse con los datos del cuadro 4 es la importancia creciente de la incidencia en cuanto a los trabajadores cubiertos de los convenios nacionales, algo que ya venía produciéndose desde 2006 y que, como se ha señalado, los convierte en los convenios que contrarrestan el descenso del peso relativo de los trabajadores con convenio de empresa.

CUADRO 4

Importancia relativa de los convenios sectoriales provinciales, autonómicos y nacionales. En %

Años	S/total convenios			S/total empresas			S/total trabajadores		
	Provinciales	Autonómicos	Nacionales	Provinciales	Autonómicos	Nacionales	Provinciales	Autonómicos	Nacionales
1992	24,1	0,4	1,4	79,4	3,3	16,7	54,8	3,7	25,1
1993	25,2	0,4	1,3	76,4	7,8	14,6	55,1	6,1	21,6
1994	25,3	0,6	1,5	79,1	4,0	16,3	54,7	4,1	24,4
1995	24,0	0,7	1,6	78,3	4,8	16,0	55,3	3,1	27,1
1996	22,8	0,7	1,5	75,2	5,0	18,0	51,9	5,3	27,4
1997	22,7	0,9	1,6	75,5	5,0	18,9	51,4	5,8	30,3
1998	23,1	1,0	1,6	74,2	4,0	21,3	51,8	6,0	29,7
1999	22,9	1,0	1,6	73,7	3,8	21,8	52,1	5,5	29,7
2000	22,0	1,0	1,6	74,5	7,6	17,5	54,3	8,1	25,2
2001	21,8	1,0	1,6	76,2	8,7	14,6	55,8	8,7	23,8
2002	20,2	1,2	1,6	68,3	15,3	15,9	54,6	9,5	24,2
2003	19,9	1,4	1,6	69,7	14,8	15,0	54,3	10,4	23,6
2004	20,1	1,5	1,6	73,8	9,7	15,6	54,5	10,0	24,4
2005	19,7	1,5	1,5	72,8	10,1	16,3	52,8	9,9	25,3
2006	19,1	1,4	1,6	66,9	9,5	22,8	52,5	9,7	25,4
2007	18,2	1,5	1,6	67,2	8,4	24,0	53,0	8,9	25,8
2008	18,6	1,7	1,7	66,6	5,7	27,3	53,2	8,3	27,1
2009	18,2	1,7	1,7	66,8	5,8	27,0	52,6	8,3	27,7
2010	19,2	1,7	1,7	67,9	5,8	25,9	53,7	7,8	28,2
2011 <sup>1</sup>	18,5	1,6	1,7	63,9	8,7	26,4	52,6	7,9	28,7
2012 <sup>1</sup>	20,5	1,5	2,8	71,6	5,6	22,6	52,6	4,0	33,9

<sup>1</sup> Convenios registrados hasta el 30 de septiembre de 2012.  
Fuente: MEYSS, Estadística de Convenios Colectivos.

### III. LA FLEXIBILIDAD SALARIAL Y LA POLÍTICA DE DEVALUACIÓN INTERNA. EL RETROCESO DE LOS SALARIOS REALES

La defensa de la flexibilidad salarial, en concreto la de los salarios reales (salarios monetarios deflactados por los precios), se ha generalizado entre un grupo mayoritario de economistas (no sólo neoclásicos sino también postkeynesianos) y múltiples organismos nacionales (Banco de España) e internacionales (FMI, OCDE, BCE o Comisión Europea). Desde el punto de vista teórico la defensa de la flexibilidad salarial se basa en la relación de la tasa “natural” o de “equilibrio” anteriormente expuesta,  $u^* = f(w/p, z)$ , de forma que los salarios  $w/p$  serán una función decreciente de la tasa de paro efectiva o real,  $u$  —que sería la suma de las tasas de paro “natural” y cíclico— debido a la presión negativa que ejercerá el exceso de la oferta de trabajo sobre la demanda, y creciente de  $z$ , es decir, de los factores residuales y exógenos al modelo, puesto que para una determinada tasa de paro incidirán al alza sobre el nivel del salario real, aumentándolo, lo que en el caso de un nivel elevado de la tasa de paro puede significar su rigidez a la reducción.

Ello puede expresarse con la relación:  $w/p = h(u, z)^{11}$ .  
(-)(+)

Los factores incluidos en  $z$ , que presionarán sobre los salarios son, según las diversas versiones de los economistas ortodoxos, muy variados: el salario mínimo y la negociación colectiva, que influirán en un salario mayor que el explicado por las fuerzas del mercado (demanda y oferta de trabajo) y, por lo tanto, por el nivel de la tasa de paro; la generosidad de las prestaciones por desempleo, que desincentivará la búsqueda activa de empleo de muchos desempleados excluyéndolos de la presión a la baja de los salarios; y las dificultades y costes del despido que pueden permitir una mayor presión de los trabajadores “*insiders*”, principalmente ocupados indefinidos, sobre los salarios. Por lo tanto, con niveles elevados de paro lo recomendable, según ese tipo de explicación, sería la aprobación de reformas laborales encaminadas a limitar o reducir el salario mínimo y disminuir la capacidad de la negociación colectiva para determinar los salarios, debilitándola o descentralizándola, reformar el sistema de prestaciones por desempleo, endureciendo las condiciones de acceso a esas prestaciones o de mantenimiento de las mismas y disminuyendo su cuantía o duración, y facilitando y reduciendo el coste del despido.

<sup>11</sup> Como resumen de la teoría del paro natural y del de la flexibilidad de los salarios puede consultarse Blanchard, O. (2006), especialmente el capítulo 6.

Pero este tipo de explicaciones tiene dos fallos importantes debido a la ideología que las sustentan. El primero consiste en considerar al mercado de trabajo como el de una mercancía cualquiera, que determina su precio, el salario, exclusivamente por las fuerzas de la demanda y de la oferta, sin tener en cuenta su consideración como institución social y de que lo que se compra y vende en ese mercado no es el trabajo realizado sino la fuerza de trabajo, la capacidad de trabajar de personas, que no puede intercambiarse como cualquier otra mercancía. En este sentido, es difícil considerar a la negociación colectiva como un factor perturbador de los salarios y exógeno del modelo explicativo, en un país como España, cuando ha sido hasta ahora el procedimiento ordinario y generalizado para la determinación de los salarios. Y el segundo fallo sería que la teoría considera única o preferentemente la dimensión del salario como coste laboral del empresario y no la dimensión del salario como ingreso de los trabajadores y, por consiguiente, como una de las fuentes principales de la generación de la demanda de consumo. La exclusión de esta segunda dimensión supondría el cumplimiento de la Ley de Say, de que toda oferta genera su propia demanda, algo circunstancial a la teoría económica convencional pero muy alejado de la realidad.

Es más, las distintas reformas laborales encaminadas a flexibilizar los salarios, a reducir los salarios reales, además de suponer una importante debilitación de la negociación colectiva, una mayor precarización e inestabilidad del empleo y una reducción de la protección social (a través de las prestaciones por desempleo), influiría directamente en el deterioro del nivel de vida de los trabajadores, aumentaría la desigualdad social y la pobreza y la exclusión social de muchos trabajadores y de sus familias y, en consecuencia, deprimiría aún más la demanda del consumo privado y la demanda efectiva, con los correspondientes efectos negativos sobre el PIB y el empleo.

Pero a pesar de ello, ha triunfado entre la mayoría de los economistas españoles y de los citados organismos nacionales e internacionales, la tesis de la necesidad de flexibilizar los salarios a través de las distintas reformas laborales, especialmente de la última, la de 2012, que, como se ha señalado, ha supuesto una importante desregulación del mercado de trabajo, a la vez que un cambio notable en la relación de poder entre empresarios y trabajadores a favor de los primeros. Los defensores de esas reformas laborales y de la flexibilidad salarial han razonado sobre la necesidad de instrumentalizar una importante “devaluación interna”, que sería el único mecanismo para mejorar la competitividad de la economía española, y en concreto de las empresas, en una situación en la que al no existir una moneda nacional no existe tampoco la posibilidad de la devaluación externa. Pero esta tesis de la

“devaluación interna” para mejorar la competitividad de la economía, implicaría no sólo la moderación o reducción de los salarios, sino también la de los precios y la de los impuestos, y la devaluación que se está produciendo en España en los últimos años, sobre todo en este último, se limita a los salarios, ya que la inflación y los impuestos —más concretamente los tipos impositivos— están aumentado acusadamente.

En Pérez Infante, J.I. (2008) se analiza la evolución de los salarios a partir de 1978, tanto de los pactados como de los realmente percibidos por el trabajador (salario bruto o coste salarial por trabajador estimado por la Encuesta Trimestral del Coste Laboral), en términos nominales y reales (en este último caso deflactando los nominales por el IPC), y se concluía que existía una relación bastante evidente entre la situación económica y del mercado de trabajo (PIB y empleo) y la evolución de los salarios, sobre todo cuando se compara con los salarios pactados reales, de forma que en una situación de crisis económica los salarios reales tienden a descender en la mayoría de los años, aunque con un retardo temporal de uno o dos años como consecuencia de algunas inercias de la negociación colectiva. Estas inercias están motivadas por varias razones, entre las que destacan que en muchos casos la negociación de los convenios es larga (puede llegar a uno o dos años, incluso) y no siempre se acaban adaptando las propuestas iniciales a los posibles cambios en la situación económica que se ha ido produciendo mientras dura la negociación, y que cada vez es más predominante la negociación plurianual (más de las tres cuartas partes de los trabajadores con convenio tienen convenios plurianuales), en la que las revisiones pactadas para cada uno de los años de vigencia suelen tener en cuenta la evolución de la inflación, pero no los cambios de la situación económica. A este respecto, hay que tener en cuenta que la vigencia media de los convenios válidos (sin considerar las prórrogas) es muy alta, cercana a cuatro años; en los cuatro últimos años esa vigencia media fue de 3,7 años en 2009 y 2011 y de 3,6 años en 2010 y 2012<sup>12</sup>.

El cuadro 5 refleja la evolución de los salarios pactados y los salarios brutos percibidos por los trabajadores —tanto en términos nominales o monetarios como reales— desde 1999, período que incluye una fase fuertemente expansiva, con elevado crecimiento económico y notable creación de empleo —desde 1999 a 2007— en la que se producen importantes tensiones inflacionistas, llegando a alcanzar el incremento interanual del IPC de diciembre el 4% (2000 y 2002), y una fase de intensa crisis económica, con años en los que descende el PIB, como ocurre en 2009, 2010 y 2012, y la destrucción de empleo es muy elevada. En concreto, en la fase de crisis

---

<sup>12</sup> Véase CCNCC (2012 e).

económica que se inicia a finales de 2007, la evolución de los salarios pactados es de moderación, llegándose a alcanzar importantes retrocesos en las tasas de crecimiento de 2008 (del 4,2% al 3,6%), 2009 (del 3,6% al 2,2%) y 2012 (del 2,5% al 1,3%, en este último año sin aplicación de las cláusulas de garantía salarial). Por otra parte, si se tiene en cuenta sólo los nuevos convenios, los firmados en el año, el crecimiento salarial es notablemente inferior al de los convenios firmados en años anteriores. Con datos de 2012, el aumento salarial de los nuevos convenios se reduciría hasta el 0,7%, variación muy similar al criterio previsto en el II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (II AENC) para este año, el 0,5%.

Algo similar ocurre si, en vez de los salarios pactados nominales, se consideran los salarios brutos percibidos por el trabajador y estimados por la Encuesta Trimestral de Coste Laboral (coste salarial por trabajador), cuya tasa de crecimiento anual pasó del 4% en 2007 al 0,6% en el primer semestre de 2012, retroceso que hace difícil no reconocer la incidencia de la crisis en la moderación salarial, en el acusado retroceso del crecimiento de los salarios nominales. Ahora bien, en los dos primeros años de ese período de crisis económica (2008 y 2009), la moderación es escasa e incluso en 2008 se produce un repunte del ritmo de crecimiento de los salarios brutos (desde el 4% al 5,1%). Esta evolución de los salarios al principio de la crisis puede estar afectada, aparte de por las ya citadas consecuencias de la inercia de la negociación colectiva, por el efecto composición de los salarios, que en las situaciones de crisis económica suele ser estadísticamente positivo, impulsando el crecimiento medio de los mismos.

En efecto, sobre todo al inicio de las crisis económicas, el descenso del empleo se concentra en aquellos colectivos de trabajadores en los que se había concentrado el incremento del empleo de la fase cíclica anterior, la expansiva, como las mujeres, los inmigrantes, los trabajadores de la construcción y los servicios y los ocupados temporalmente, cuyo salario es inferior a la media, por lo que el salario medio y su incremento tenderá a elevarse en mayor medida que el salario individual de los trabajadores que permanecen ocupados.

Si, por la mayor facilidad de cálculo, se tiene en cuenta sólo uno de esos factores que influyen en el efecto composición de los salarios, el descenso de la temporalidad, que fue muy intenso tanto en 2008 como en 2009<sup>13</sup>, tendría un impacto positivo sobre el salario medio debido a que los salarios de los trabajadores contratados temporalmente son casi un tercio menor que los salarios de los contratados indefinida-

---

<sup>13</sup> La reducción de la tasa de temporalidad en media anual, según la EPA, fue de 2,4 puntos en 2008 (del 31,7% al 29,3%) y de 3,9 puntos en 2009 (del 29,3% al 25,4%).

CUADRO 5

## Evolución de los salarios pactados y brutos, monetarios y reales (En %)

Años	Crecimiento salarial pactado		Incidencia cláusulas garantía salarial <sup>(1)</sup> en puntos porcentuales	Porcentaje (%) de trabajadores con cláusulas de garantía salarial	Crecimiento del salario bruto. Coste salarial por trabajador <sup>(2)</sup>	Incremento IPC <sup>(3)</sup>	Crecimiento de los salarios reales <sup>(4)</sup>	
	Inicial	Final					Pactados	Brutos
1999	2,4	2,7	0,3	58,8	2,3	2,9	-0,2	-0,6
2000	3,1	3,7	0,6	65,1	2,3	4,0	-0,3	-1,6
2001	3,5	3,7	0,2	68,8	3,5	2,7	1,0	0,8
2002	3,1	3,9	0,8	68,1	3,9	4,0	-1,0	-1,0
2003	3,5	3,7	0,2	71,9	3,8	2,6	1,1	1,2
2004	3,0	3,6	0,6	68,8	2,8	3,2	0,4	-0,4
2005	3,2	4,0	0,8	71,9	2,6	3,7	0,3	-0,6
2006	3,3	3,6	0,3	70,8	3,4	4,7	0,9	0,7
2007	3,1	4,2	1,1	66,0	4,0	4,2	0,0	-0,3
2008	3,6	3,6	0,0	67,3	5,1	1,4	2,2	3,6
2009	2,2	2,2	0,0	59,0	3,2	0,8	1,4	2,4
2010	1,5	2,2	0,7	47,1	0,9	3,0	-0,8	-2,0
2011 <sup>5</sup>	2,2	2,5	0,3	48,9	1,0	4,4	0,1	-1,4
2012 <sup>5</sup>	1,3	- <sup>6</sup>	-	44,8	0,6 <sup>7</sup>	3,4 <sup>8</sup>	-2,0 <sup>9</sup>	-2,7

<sup>1</sup> Diferencia del crecimiento salarial final y el inicial, una vez aplicadas las cláusulas de garantía salarial.

<sup>2</sup> Datos estimados por la Encuesta Trimestral del Coste Laboral del INE.

<sup>3</sup> Variación interanual de diciembre de cada año. Los datos desde 2003 se corresponden con el IPC base 2011 y los anteriores al IPC histórico enlazado.

<sup>4</sup> Deflactados los salarios monetarios con el IPC.

<sup>5</sup> Datos correspondientes a los convenios registrados hasta el 30 de septiembre de 2012.

<sup>6</sup> No se conocerá el crecimiento salarial final hasta que no se dispongan de los datos del IPC de 2012.

<sup>7</sup> Media del primer semestre.

<sup>8</sup> Variación interanual de septiembre de 2012.

<sup>9</sup> No se incluye la aplicación de las cláusulas de garantía salarial.

Fuente: MEYSS, Estadística de Convenios Colectivos, e INE, IPC y ETCL.

mente. Este efecto sobre los salarios, reflejo de una parte del efecto composición (la relacionada exclusivamente con el descenso de la tasa de temporalidad) ascendería, según los cálculos efectuados en Pérez Infante, J.I. (2011), a prácticamente un punto porcentual en 2008 (0,9) y a 1,3 puntos en 2009. Además, el elevado incremento del salario percibido en 2008 se ve afectado por la importancia de la revisión de los salarios de 2007, pagada en 2008, como consecuencia de la repercusión del aumento del IPC de ese primer año —del 4,2%<sup>14</sup>— en la aplicación de las cláusulas de garantía salarial, que ascendió a 1,1 puntos porcentuales (diferencia entre el crecimiento salarial final o revisado de 2007, 4,2%, y el inicialmente pactado en los convenios colectivos para ese año, 3,1%).

Si se eliminara el impacto del efecto composición de los salarios relacionados con el descenso de la temporalidad y la incidencia en el salario de 2008 de la aplicación de las cláusulas de garantía salarial por el crecimiento de la inflación de 2007, el incremento del salario bruto de 2008 sería el 3,1% (5,1 - 0,9 - 1,1) en vez del 5,1%, lo que significaría una moderación salarial de nueve décimas porcentuales (4 - 3,1), en vez de la acentuación del crecimiento salarial estimado por la ETCL de 1,1 puntos (5,1 - 4%). Del mismo modo, si al crecimiento salarial de 2009, el 3,2%, no afectado por las cláusulas de garantía salarial del año precedente, ya que en 2008 no hubo desviación de la inflación respecto de la prevista, se le eliminara el impacto del efecto composición relacionado con el descenso de la temporalidad, equivalente a 1,3 puntos porcentuales, el incremento del salario bruto sería del 1,9%, 1,2 puntos porcentuales menos que el calculado para 2008 (1,9 - 3,1). Pero, en todo caso, a partir de 2010, ya la moderación de los salarios brutos percibidos por los trabajadores es muy intensa, más aún que la de los salarios pactados, al retroceder su ritmo de crecimiento de 2009 a 2010, del 3,2% al 0,9%, elevarse ligeramente en 2011 (del 0,9% al 1%) y volver a reducirse en 2012 hasta el 0,6%, el crecimiento más bajo de toda la serie histórica existente y 3,4 puntos menos que el último año de expansión económica, 2007.

Si, en vez de los salarios nominales, se consideran los reales, estos aumentan en el caso de los salarios pactados en 2008 y 2009, en el 2,2% y el 1,4%, respectivamente, a pesar de la moderación salarial de los salarios nominales, porque esa moderación es notablemente inferior a la de la moderación de la inflación, medida por la tasa de variación interanual del IPC de diciembre. En cambio, a partir de 2010 se produce un importante retroceso de los salarios reales pactados que, sin consi-

---

<sup>14</sup> Superior en 2,2 puntos al inicialmente previsto con base en el objetivo del 2% del Banco Central Europeo para el conjunto de la zona del euro.

derar todavía la aplicación de las cláusulas de garantía salarial, llega a suponer en 2012, con los datos disponibles, una pérdida del poder adquisitivo de los salarios pactados superior a dos puntos porcentuales. Por su parte, los salarios brutos reales evolucionan de una forma similar que los pactados, aunque aumentan más en 2008 y 2009 por las razones antes apuntadas para los salarios brutos nominales, en particular por el efecto composición de los salarios motivado por la reducción de la tasa de temporalidad. También a partir de 2009 el descenso de los salarios brutos reales, indicador de la pérdida del poder adquisitivo de los salarios brutos percibidos por los trabajadores, sin contar con las mayores deducciones derivadas de los aumentos impositivos, es más intenso que el de los salarios pactados, acumulando una pérdida de 6,1 puntos porcentuales entre 2010, 2011 y el primer semestre de 2012.

Este descenso de los salarios reales, pactados y percibidos por los trabajadores, que implica una importante pérdida del poder adquisitivo de los trabajadores, se explica, por un lado, por el importante efecto que la crisis económica tiene en el descenso del empleo y el aumento del paro, lo que, junto a la moderada estrategia sindical en relación con los criterios salariales, provoca un notable freno en las reivindicaciones salariales; y, por otro lado, por el sentido unidireccional de la política de “devaluación interna” que patrocina el Gobierno de flexibilizar y limitar los salarios y no así los precios y los impuestos. Esta política gubernamental de “devaluación” salarial tiene una base principal en la reforma laboral de 2012, la cual va a suponer una notable pérdida de poder sindical y de los trabajadores, al debilitar la negociación colectiva (fin de la ultraactividad y descentralización), propiciar y facilitar los descuelgues salariales y de otras condiciones de trabajo e intensificar la amenaza del despido de los trabajadores.

Pero esa pérdida del poder adquisitivo de los trabajadores, que se añade a los efectos regresivos de una política económica cuyo objetivo exclusivo es el ajuste y la austeridad presupuestaria, con el abandono de cualquier estrategia de crecimiento, se convierte en un círculo vicioso que eleva continuamente el déficit público y agrava también continuamente la depresiva situación de la economía española, al acentuarse el descenso de los ingresos públicos y el retroceso de la demanda interna, de tal entidad que es prácticamente imposible que se pueda contrarrestar por la demanda externa (exportaciones), lo que induce a un proceso cada vez más acusado de destrucción del empleo y de aumento del paro.

Sin un cambio profundo en la política económica, basada en la austeridad fiscal sin límites y en la flexibilidad salarial, que defiende el Gobierno alemán y la Unión Europea y que sigue miméticamente el Gobierno español, no parece que exista alguna posibilidad, incluso a largo plazo, de superar la situación crítica actual, ya que estas

políticas empeoran, al contrario de lo que suele defenderse por su partidarios, la confianza y credibilidad de los agentes nacionales e internacionales en la economía española, al provocar “la paradoja de la austeridad”, de mayor necesidad de ajustes y agravar la crisis del conjunto de la economía y, en particular, del mercado de trabajo.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- BLANCHARD, O. (2006): *Macroeconomía*, 4ª edición. Pearson. Preutice Hall; Madrid.
- COMISIÓN CONSULTIVA NACIONAL DE CONVENIOS COLECTIVOS, CCNCC (2010): *La reciente reforma laboral: objetivos, contenido y análisis*. Adenda al Boletín de Observatorio de la Negociación Colectiva nº 21, mayo-julio 2010.
- COMISIÓN CONSULTIVA NACIONAL DE CONVENIOS COLECTIVOS, CCNCC (2011): *La reforma de la negociación colectiva*. Adenda al Boletín del Observatorio de la Negociación Colectiva nº 28, agosto-septiembre 2011.
- COMISIÓN CONSULTIVA NACIONAL DE CONVENIOS COLECTIVOS, CCNCC (2012 a): *El Real Decreto-Ley 3/2012 de reforma laboral*, Adenda al Boletín del Observatorio de la Negociación Colectiva nº 32, marzo 2012.
- COMISIÓN CONSULTIVA NACIONAL DE CONVENIOS COLECTIVOS, CCNCC (2012 b): *Vigencia de los convenios colectivos*, Boletín del Observatorio de la Negociación Colectiva nº 35, agosto-septiembre 2012.
- PÉREZ INFANTE, J.I. (1999): “Las reformas laborales recientes: objetivos, contenidos y efectos”: FUNCAS, *Cuadernos de Información Económica* nº 150, septiembre 1999, págs. 5-23.
- PÉREZ INFANTE, J.I. (2006): “Las estadísticas del mercado de trabajo en España”: Informes y Estudios. Empleo. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid.
- PÉREZ INFANTE, J.I. (2008): “Negociación colectiva y salarios. Aspectos metodológicos, evolución y situación actual”: *Arxius de Ciències Socials* nº 18, junio, págs. 55-74. Número monográfico sobre “Relaciones laborales en España: problemas y retos”.
- PÉREZ INFANTE, J.I. (2009): “Objetivos y contenidos de las reformas laborales en España y propuestas de futuro”, en el libro de Gómez-Sánchez (ed.) *La reforma laboral en España*, págs. 888-123. Editorial Biblioteca Nueva Fundación José Ortega y Gasset, Madrid.
- PÉREZ INFANTE, J.I. (2010): “El mercado laboral español y la reforma laboral”. Boletín de Inflación y Análisis Macroeconómico, Instituto Flores de Lemus. Universidad Carlos III de Madrid.

PÉREZ INFANTE, J.I. (2011): “La negociación colectiva y los salarios en España: Un análisis económico agregado”. *Cuadernos de Relaciones Laborales* Vol. 29, nº 2 (2011), págs. 261-302.

PÉREZ INFANTE, J.I. (2012 a): “Otra vuelta de tuerca: la nueva reforma laboral”, marzo 2010. Artículo incluido en la Tribuna Abierta de la Asociación Española de Economía del Trabajo ([www.aeet.es](http://www.aeet.es)).

PÉREZ INFANTE, J.I. (2012 b): “La última reforma laboral después de la aprobación de la Ley 3/2012, de 6 de julio”, septiembre 2012. Artículo incluido en la Tribuna Abierta de la Asociación Española de Economía del Trabajo ([www.aeet.es](http://www.aeet.es)).