
Las reformas laborales en la crisis económica: su impacto económico

El artículo se centra en el impacto económico de las reformas laborales aprobadas durante la crisis económica en España, en concreto las de 2010, 2011 y 2012, pero sobre todo en la última, la más radical de todas las reformas aprobadas desde el Estatuto de los Trabajadores de 1980. La reforma de 2012 introdujo importantes modificaciones en la normativa laboral en materias como la contratación, el despido, la modificación de las condiciones de trabajo y la negociación colectiva. El artículo analiza los efectos de esas reformas en el mercado de trabajo, en particular en la contratación y la precarización del empleo, la rotación laboral y el despido, la dinámica y la estructura de la negociación colectiva, los salarios, la competitividad de la economía, la productividad y la capacidad generadora de empleo.

*Krisi ekonomiko garaian Espainian onartu diren lan-erreformek izan duten eragin ekonomikoa du aztergai nagusia. Zehazki, 2010, 2011 eta 2012koak aztertzen ditu, baina, batez ere, azkena, 1980ko Langileen Estatutuaz geroztik onartu den gogorrena. 2012ko erreformak aldaketa handiak sartu zituen lan-araudian, besteak beste kontratazioari, kaleratzeari, lan-baldintzen aldaketari eta negoziazio kolektiboari dagokienez. Erreformek lan-merkatuan izandako ondorioak aztertu ditu artikuluak, bereziki kontratazioan eta enpleguaren prekarizazioan, lan txandakatuan eta kaleratzean, negoziazio kolektiboaren dinamikan eta egituran, lansarietan, ekonomia-
ren lehiakortasunean, produktibitatean eta enplegua sortzeko gaitasunean.*

This article focuses on the economic impact of labour market reforms passed during the last financial crisis in Spain, in particular the ones of 2010, 2011 and 2012, but above all the last one, the most radical of all the reforms approved since the passing of the Workers' Statute in 1980. The 2012 labour reform introduced relevant modifications in the labour law in matters of hiring, firing, alteration of working conditions and wage bargaining. The article analyses the effects of those reforms on the labour market, in particular on hirings and employment precariousness, labour turnover and firing, the dynamic and structure of wage bargaining, wages, competitiveness, productivity and capacity of employment creation.

Índice

1. Introducción
2. Las reformas laborales aprobadas durante la crisis económica. Características y objetivos
3. Efectos de las reformas laborales aprobadas durante la crisis económica: ¿han resuelto los problemas fundamentales del mercado de trabajo?
4. Conclusiones

Referencias bibliográficas

Palabras clave: crisis económica, reformas laborales, mercado de trabajo, productividad, competitividad.

Keywords: economic crisis, labour reforms, labour market, productivity, competitiveness.

Nº de clasificación JEL: K31, J01, J08.

1. INTRODUCCIÓN

Desde el Estatuto de los Trabajadores de 1980 se han aprobado un número bastante elevado de reformas laborales que han modificado con mayor o menor intensidad la regulación de las relaciones laborales y el mercado de trabajo en España. Estas reformas, además, suelen tener una mayor extensión y profundidad en épocas de crisis económica (como es el caso de las reformas de 1984, 1994, 2010, 2011 y 2012) que en las épocas de expansión económica. La razón principal es la peor situación del mercado de trabajo en esas épocas de crisis económica y las mayores presiones existentes para mejorar esa situación, sobre todo cuando existen escuelas de pensamiento económico (neoliberales) y organismos económicos, como el Banco de España, el Banco Central Europeo, el Fondo Monetario Internacional y la OCDE, que suelen achacar la existencia de elevados niveles de paro, más que a los problemas económicos, al deficiente funcionamiento del mercado de trabajo y a la excesiva regulación de dicho mercado.

Eso ha sido evidente en la crisis económica actual, que se inicia a principios de 2008, y cuyas consecuencias sobre el mercado de trabajo han sido muy negativas, al provocar un retroceso del empleo hasta el final de la recesión económica a mediados de 2013 cercano al 20% y un aumento del paro que se multiplica por más de tres ve-

ces en el mismo período de tiempo. Este deterioro del mercado de trabajo español, que es mucho más acusado que el de las otras economías europeas, con la única excepción de Grecia, es un hecho diferencial muy relevante que caracteriza a la crisis económica española y ello por dos causas. La primera, porque, aunque la crisis económica española comienza con un cierto retraso temporal respecto de otros países, la intensidad de la misma, medida por el retroceso del PIB real o en volumen, es de las mayores de Europa y también de la OCDE. Y, la segunda, en nuestra opinión la más significativa de las dos, porque el umbral de creación de empleo, lo que tiene que crecer el PIB para que la economía empiece a crear empleo, que coincide con el aumento de la productividad por ocupado, ha sido durante la crisis muy superior al de casi todos los países europeos.

Pues bien, esta situación negativa del mercado de trabajo se ve acompañada de una demanda creciente y muy insistente desde casi el inicio de la crisis por parte de economistas y de distintas instituciones de nuevas reformas laborales en el sentido de flexibilizar más el mercado de trabajo, sobre todo de la negociación colectiva y el despido, y de aumentar las posibilidades de adaptación y modificación de las condiciones de trabajo, en última instancia de eliminar limitaciones a la libertad de la empresa.

Además, estas demandas crecientes de nuevas reformas laborales se ven estimuladas y reforzadas por el sustancial giro que se produce en la política económica en mayo de 2010, al suprimirse los estímulos económicos y fiscales de naturaleza keynesiana que se habían establecido en la primavera de 2009 y sustituirse por una estricta política de austeridad fiscal, lo que significa que el objetivo prioritario y fundamental de la política económica será la reducción del déficit y de la deuda pública, quedando los objetivos de la creación del empleo y de la reducción del paro en un segundo plano, subordinados, en todo caso, al éxito de la política económica de austeridad en la mejora y el restablecimiento de la confianza de los mercados en la economía española.

Pero como complemento de la política de austeridad, para que mejore la competitividad de la economía española, la nueva política económica exige, según sus defensores, la disminución de los costes de producción y, en concreto, de los costes laborales, lo que en ausencia de moneda nacional implicaría la devaluación salarial, es decir, una mayor flexibilidad salarial, lo que estaría condicionado a reformas laborales más intensas de las aprobadas anteriormente.

Y es, precisamente, el análisis del impacto económico de las reformas laborales aprobadas durante la crisis económica iniciada en 2008 el objetivo de este artículo. Para ello el artículo se estructura en otros tres apartados, aparte de esta introducción que es el primer apartado. El segundo se dedica a las características y objetivos esenciales, según los gobiernos que las aprobaron, de estas reformas laborales, analizando las bases ideológicas de las mismas y haciendo especial referencia en el contenido de la aprobada en 2012. El tercer apartado, el más extenso y el que aborda el punto central del contenido del artículo, se destina al análisis de los efectos económicos de

las reformas laborales, haciendo hincapié en la cuestión de si esas reformas laborales han modificado o no sustancialmente el marco de las relaciones laborales y la problemática relacionada con el mercado de trabajo, en concreto, en relación con la evolución del empleo y el paro, la contratación y la precariedad del empleo, la rotación laboral y el despido, los resultados de la negociación colectiva, la evolución de los salarios, la competitividad de las empresas y la capacidad generadora de empleo de la economía española. Y, por último, el cuarto apartado se consagra a las conclusiones principales del artículo en relación con el impacto económico de las reformas laborales aprobadas durante la crisis económica.

2. LAS REFORMAS LABORALES APROBADAS DURANTE LA CRISIS ECONÓMICA. CARACTERÍSTICAS Y OBJETIVOS

Han sido numerosas las reformas laborales aprobadas desde el inicio de la crisis económica, la mayoría de ellas bajo la presión de los organismos económicos nacionales (Banco de España) e internacionales (Banco Central Europeo, Fondo Monetario Internacional y OCDE) e incluso políticos (Comisión Europea y algún gobierno europeo, como el alemán).

De estas reformas, la primera a destacar es la aprobada en 2009 en materia de suspensión temporal de contratos y de reducción de la jornada, inicialmente por el Real Decreto-ley 27/2009, de 6 de marzo, de medidas urgentes para el mantenimiento y el fomento del empleo y la protección por desempleo, y, después, con alguna modificación, por la Ley 27/2009, de 30 de diciembre, de igual nombre que la norma precedente. Por otra parte, en 2010 se aprueba una nueva reforma que afecta a numerosas materias de la normativa laboral. Es el Real Decreto-ley 10/2010, de 16 de junio, de medidas urgentes para la reforma laboral del mercado de trabajo, el que la aprueba, para posteriormente, después de la correspondiente tramitación parlamentaria, convertirse en la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de igual título.

En 2011, en junio, se modificó la negociación colectiva en el Real Decreto-ley 7/2011, de 10 de junio, de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva, que no se convirtió en Ley, pese a que el Gobierno socialista se comprometió a ello, por adelantarse las elecciones legislativas. También en ese año se aprobó una norma con rango de Real Decreto-ley en agosto de 2011 (Real Decreto-ley 10/2011, de 26 de agosto), que suspendió temporalmente la prohibición de encadenamientos de contratos temporales y flexibilizó el contrato para la formación, como respuesta a la carta enviada a Rodríguez Zapatero y firmada por los señores Trichet y Fernández Ordoñez, gobernadores, respectivamente, del BCE y del Banco de España.

Asimismo, en 2012 se aprobó otra reforma laboral, posiblemente la más ambiciosa y amplia de todas las aprobadas desde el Estatuto de los Trabajadores de 1980, por el Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del

mercado laboral, convertida, luego, con algún cambio, en la Ley 3/2012, de 6 de julio, de igual título del Real Decreto-ley. Además, en julio de 2012, a los pocos días de aprobarse definitivamente la reforma de 2012 y, dentro de una norma más general que afecta al sector público y a la competitividad de la economía española, se introdujeron cambios en aspectos sustanciales de la negociación colectiva de los empleados públicos no funcionarios y del sistema de prestaciones por desempleo. Y, finalmente, varias normas aprobadas también posteriormente a la Ley 3/2012 de la reforma laboral incluyeron nuevas modificaciones, entre las que destacan los cambios en la contratación temporal y a tiempo parcial aprobadas por el Real Decreto-ley 11/2013, de 2 de agosto, y el Real Decreto-ley 16/2013, de 20 de diciembre.

El elemento común más evidente de todas estas reformas laborales es el haberse aprobado durante la crisis económica iniciada a finales de 2007, con la dificultad añadida que la propia crisis económica supone para conseguir una mejora del mercado de trabajo. Si ya las reformas laborales, por su propia naturaleza, es muy difícil que favorezcan y posibiliten la creación de empleo por sí solas, si no se produce una mejora notable de la actividad económica, al ser la demanda de trabajo una demanda derivada de la producción, esa dificultad puede convertirse en imposibilidad en una situación de crisis económica y hasta de recesión económica como ha sido la de la economía española en el período 2008-2013, máxime cuando a esas reformas se añade una estricta y rigurosa política de austeridad.

Pero, además a esas reformas laborales las distingue otro elemento común, este no solo propio de las reformas aprobadas durante la crisis económica, sino también de la práctica totalidad de las instrumentadas desde el Estatuto de los Trabajadores de 1980, que es el objetivo de aumentar la flexibilidad laboral o, lo que es lo mismo, favorecer la desregulación del mercado de trabajo y, en particular, de las relaciones laborales. Vamos a detenernos en este elemento común de las reformas laborales, el de la flexibilidad laboral y la mayor desregulación del mercado de trabajo.

La necesidad de una mayor flexibilidad laboral se ha convertido en un mantra constantemente repetido por los organismos económicos nacionales e internacionales en sus reiteradas presiones al Gobierno español para que actúe en ese sentido. Cualquier reforma laboral es insuficiente para esos organismos y, por lo tanto, no cesan las recomendaciones de nuevas reformas flexibilizadoras, que desregularicen más aún el mercado de trabajo español.

La base teórica que fundamenta estas presiones para la flexibilización del mercado laboral español es el modelo «ideal» de mercado de trabajo de la economía neoclásica. Este modelo, que considera al mercado de trabajo como el de una mercancía cualquiera y, por consiguiente, excluye cualquier rasgo que lo pueda relacionar con una institución social, implica la existencia de un mercado perfectamente competitivo en el que confluyen libremente la oferta y la demanda de trabajo, sin ninguna limitación ni ninguna imperfección o perturbación. Por ello, el salario de ese merca-

do será perfectamente flexible al alza o a la baja según exceda la demanda a la oferta de trabajo o, al revés, la oferta a la demanda de trabajo.

En el salario de equilibrio, cuando se igualen las dos variables, la oferta y la demanda, que será la situación tendencial de un mercado perfectamente competitivo en el que los salarios sean perfectamente flexibles, no habrá paro involuntario y solo existirá paro si ese es voluntario porque alguna persona solo desea trabajar a un salario superior al del mercado. La otra razón para la existencia de paro será que el mercado no sea perfectamente competitivo y el salario no sea totalmente flexible y, en consecuencia, exista algún tipo de perturbación o imperfección o, lo que en la práctica es lo mismo, exista algún tipo de regulación del mercado de trabajo que impida la competencia perfecta del mercado.

El mercado perfectamente competitivo se puede representar como aquél en el que existe un gran número de demandantes (empresarios) y de oferentes (trabajadores), de forma que ninguno de ellos tenga fuerza suficiente para influir en el precio (salario en este caso) del mercado y que, además, actúen cada uno de ellos aislada e individualmente, sin agruparse en organizaciones empresariales o sindicales, por lo que el salario puede variar libremente, y en el que cada interviniente tiene una información total y completa sobre las características del mercado, del salario de cada momento y de las condiciones de cada uno de los demás intervinientes.

Por lo tanto, las imperfecciones o perturbaciones que puedan explicar la existencia de paro, más allá del voluntario, serán aquellas que alejan al mercado de trabajo real del modelo «ideal». Y no es muy diferente a este planteamiento del modelo «ideal» perfectamente competitivo las explicaciones y modelos «más sofisticados», desarrollados por economistas neoclásicos más modernos e incluso por neokeynesianos, como es el caso de Olivier Blanchard, actual economista jefe del Fondo Monetario Internacional, que admiten la existencia de paro en situación de equilibrio, bien calificando a ese paro o, más concretamente, a la tasa de paro de natural, estructural o de equilibrio o bien denominándola NAIRU (tasa de paro no aceleradora de la inflación por sus siglas en inglés).

En este sentido, el modelo simplificado que utiliza Blanchard en su manual de Macroeconomía (Blanchard, Amighimi y Giavazzi, 2012), se basa en dos ecuaciones. La primera, la de los salarios reales (W/P), que es una función inversa o decreciente de la tasa de paro, u (de forma que cuanto mayor sea la intensidad del paro menores los salarios reales), y directa o creciente de una serie de factores, z , indicador que sintetiza distintas imperfecciones o rigideces del mercado de trabajo (de modo que cuanto más rígido o menos flexible sea ese mercado mayores serán los salarios reales). Y la segunda ecuación la de la tasa de paro de equilibrio, u^* , que es una función creciente tanto de los salarios reales como del componente z , indicativo de que cuanto mayores sean esas dos variables más alta será la tasa de paro de equilibrio.

Conviene detenernos en los factores que engloban la variable z , es decir, las imperfecciones o elementos «perturbadores» cuya existencia más o menos aguda explican el mayor o menor nivel de los salarios y la mayor o menor tasa de paro de equilibrio. Ahora bien, no todos estos elementos se refieren al mercado de trabajo, ya que la falta de competencia de los mercados de bienes y servicios, puede explicar una parte importante, se podría decir que esencial, al ser el mercado de trabajo, como ya se ha señalado, un mercado derivado de los de productos, de la presión al alza sobre los salarios y la tasa de paro.

Pero la mayoría de los análisis neoliberales se centran en las imperfecciones o elementos «perturbadores» propios del mercado de trabajo, derivados de las rigideces, regulaciones y problemas de funcionamiento de ese mercado. Entre esos elementos destacan algunas de las características más relevantes en las sociedades actuales más desarrolladas, que, incluso, identifican muchas veces a esas sociedades, al estar muy estrechamente relacionadas con ellas, por lo que es difícil considerarlas como «imperfecciones» o «perturbaciones». Este es el caso del establecimiento de un salario mínimo legal, de la existencia de sindicatos, de la determinación de los salarios y de las condiciones de trabajo a través de la negociación colectiva, en vez de por las fuerzas de la oferta y la demanda de trabajo, de las regulaciones legales que limitan la contratación temporal y el despido sin causa o de la existencia misma de sistemas de prestaciones por desempleo. Todo ello en última instancia supone considerar, como factores que explican unos elevados niveles salariales y de paro, mayores de los que explicarían un mercado de trabajo más flexible, a la regulación legal en materia laboral, es decir, en definitiva, al mismo derecho de trabajo, y a algunas de las características esenciales que definen al mercado de trabajo como una institución social muy diferente al mercado de cualquier otra mercancía.

Con base en este tipo de análisis del mercado de trabajo, entiendo que claramente ideológico¹, tanto los economistas que lo defienden, de marcado carácter neoliberal la mayoría, se denominen neoclásicos o neokeynesianos, como la mayoría de los organismos económicos nacionales o internacionales, propugnan la necesidad de reformas laborales, basadas en la reducción o supresión de las rigideces y de una mayor flexibilidad laboral. Y con base en estas presiones, desde la aprobación en 1980 del Estatuto de los Trabajadores, se han aprobado numerosas reformas laborales dirigidas a flexibilizar y desregular el mercado de trabajo no solo con anterioridad a la actual crisis económica sino también desde casi el inicio de la crisis actual². Es más, el proceso de flexibilización del mercado de trabajo y de las relaciones laborales se mantiene y se acentúa notablemente con las nuevas reformas hasta alcanzar

¹ Para un mayor desarrollo del fundamento «ideológico» de los modelos «ideales» del mercado de trabajo puede verse Pérez Infante (2013a).

² Para el análisis de las reformas laborales anteriores a las aprobadas en la actual crisis económica pueden verse los artículos de Pérez Infante (1999) y (2009) y Toharia y Malo (2009).

la de 2012 un grado de radicalidad desconocida hasta entonces con graves consecuencias para los trabajadores, como el debilitamiento de su capacidad de negociación y la provocación de un agudo proceso de devaluación salarial.³

En las reformas laborales de 2010 y de 2012 se introdujeron cambios muy sustanciales en materia de flexibilidad interna, facilitando las modificaciones de las condiciones de trabajo, así como, la suspensión temporal de los contratos y la reducción de la jornada laboral, que ya se había facilitado en 2009. También en el ámbito de la flexibilidad externa se producen importantes reformas en 2010 y 2012, tanto en materia de contratación como, sobre todo, de despido, rebajando el rigor de las causas objetivas del despido en las dos reformas y abaratando el coste del despido en la segunda. Y, por su parte, en las reformas de 2010, 2011 y 2012 se establecieron cambios muy sustanciales en la negociación colectiva, especialmente en la de 2012 que fueron tan notables que se puede hablar, incluso, de cambio de modelo de esa negociación.

En concreto, la reforma de 2012 supuso cambios sustantivos en la normativa laboral en cuatro aspectos fundamentales: contratación, despido, modificación de las condiciones de trabajo y negociación colectiva.

Contratación

En materia de contratación, la reforma de 2012 crea un nuevo contrato, en principio indefinido, para las empresas de menos de 50 trabajadores, denominado sin fundamento alguno de emprendedores, con un período de prueba de un año, durante en cual la empresa puede despedir al trabajador libremente, sin causa ni indemnización alguna, lo que lo convierte en la práctica en un contrato temporal no causal de duración máxima de un año. En esta materia de contratación también se flexibiliza el contrato para la formación y el aprendizaje, al permitir sucesivos contratos de este tipo de un mismo trabajador por la misma u otra empresa, así como el contrato a tiempo parcial, al autorizar la realización de horas extraordinarias adicionales a las horas complementarias existentes únicamente para los contratos a tiempo parcial indefinidos.⁴

Despido

En materia de despido, la reforma de 2012 rebaja la indemnización por despido improcedente de 45 días de salario por año de servicio con un límite de 42 mensua-

³ Para las reformas laborales aprobadas desde el inicio de la crisis económica, y, en concreto, de la de 2012, puede consultarse Pérez Infante (2013c), (2013d) y (2013e), Guzmán Hernández e Illescas Ballester (2012), Casas Bahamonde, Rodríguez-Piñero y Valdés Dal-Ré (2012) y Malo (2012a) y (2012b).

⁴ El Real Decreto-ley 16/2013, de 20 de diciembre, de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la adaptabilidad de los trabajadores, suprimió la posibilidad de realización de las horas extraordinarias en los contratos a tiempo parcial, pero flexibilizó notablemente las horas complementarias creadas en 1998, al tiempo que las permitían para los contratos a tiempo parcial temporales.

lidades a 33 días con un tope de 24 mensualidades⁵, reduciendo considerablemente la diferencia entre el coste del despido improcedente, sin causa, y el despido procedente por causas objetivas (que se mantiene en 20 días de salario por año de servicio con un máximo de 12 mensualidades), suprime los salarios de tramitación para todos los despidos improcedentes, salvo cuando el trabajador sea readmitido en la empresa, se flexibilizan muy sustancialmente las causas para el despido objetivo, sobre todo las económicas, al bastar con la reducción interanual de los ingresos ordinarios o las ventas durante tres trimestres consecutivos, y se elimina la obligación de la autorización administrativa para los despidos colectivos. Ante estos cambios de la reforma laboral en materia de despidos, que los facilita y abarata sustancialmente, se eliminó el despido exprés creado en la reforma de 2002, que permitía el reconocimiento de la improcedencia del despido por parte del empresario.⁶

Condiciones de trabajo

En materia de condiciones de trabajo, el cambio más notable que introdujo la reforma de 2012 es que cuando esas condiciones, incluidas las salariales, no estén establecidas en convenio colectivo, sino, por ejemplo, en contrato individual o mediante acuerdo o pacto colectivo distinto al convenio colectivo estatutario, se pueden modificar por decisión unilateral del empresario, siendo suficiente con que la necesidad de modificar las condiciones de trabajo esté relacionada de forma general con la competitividad, la productividad o la organización técnica o de trabajo de la empresa, sin que sea necesario (como lo era en la normativa anterior) que las modificaciones contribuyan a prever una evolución negativa de la empresa o a mejorar la situación y perspectivas de la misma.

Negociación colectiva

Por último, en materia de negociación colectiva se introducen tres cambios sustanciales: se favorece la descentralización de los convenios colectivos, estableciendo la prioridad aplicativa de los convenios de empresa en numerosas materias, como las salariales y la jornada laboral, lo que supone que esos convenios pueden modificar lo previsto en convenios de ámbito superior sin ningún tipo de limitación⁷; se elimina la ultraactividad (que supone la prórroga de los convenios que hayan finalizado su período de vigencia) cuando hubiera transcurrido un año desde que el convenio haya sido denunciado, decayendo en este caso la vigencia del convenio y quedando los trabaja-

⁵ Anteriormente, la indemnización por despido improcedente era de 45 días en el caso del contrato indefinido ordinario y de 33 días en el del contrato para el fomento de la contratación indefinida creado en 1997. Este último contrato se suprimió en la reforma de 2012.

⁶ Para el análisis de los efectos de esta reforma de 2002 de los despidos resultan muy relevantes Malo (2005) y Malo y Toharia (2008).

⁷ En la reforma de la negociación colectiva de 2011 se estableció la prioridad aplicativa de los convenios de empresas siempre que no fijaran lo contrario acuerdos interprofesionales o convenios colectivos nacionales o autonómicos. Esta posibilidad de pacto en contrario se eliminó en la reforma laboral de 2012.

dores sin convenio cuando no existiese ningún otro de ámbito superior de aplicación; y se facilitan considerablemente las posibilidades de descuelgue salarial y del resto de las condiciones de trabajo, al flexibilizarse como en el caso de los despidos las causas que permiten los descuelgues⁸. Además, en el caso del descuelgue o inaplicación de un convenio vigente, y aunque este se tiene que producir con acuerdo con los trabajadores, en el caso de que ese no se alcance, se posibilita que a instancia de cualquiera de las partes (normalmente será la empresarial) se pueda llevar a cabo por arbitraje de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos o de la correspondiente de ámbito autonómico, en las que están representadas, junto a las organizaciones empresariales y sindicales, las administraciones públicas.

En consecuencia, con estas modificaciones de la reforma laboral de 2012 y de algunas otras posteriores que ha introducido en la normativa laboral el Gobierno del PP, se ha producido una alteración profunda de la máxima transcendencia en el marco de las relaciones laborales y en la regulación del mercado de trabajo, pudiéndose calificar de «contrarreforma laboral», ya que pueden suponer el cambio del modelo de relaciones de poder entre empresarios y trabajadores, desequilibrándolas notablemente en favor de los empresarios y en perjuicio de los trabajadores, al debilitar su posición negociadora y la de sus representantes, lo que, sin duda, tendrá un impacto muy relevante sobre los diferentes aspectos y contenidos del mercado de trabajo. Precisamente el estudio de este impacto será el objetivo del resto del artículo.

3. EFECTOS DE LAS REFORMAS LABORALES APROBADAS DURANTE LA CRISIS ECONÓMICA: ¿HAN RESUELTO LOS PROBLEMAS FUNDAMENTALES DEL MERCADO DE TRABAJO?

El análisis de los efectos y consecuencias de las reformas laborales aprobadas a lo largo de la crisis económica y, en concreto, de las tres más relevantes, las aprobadas en 2010, 2011 y 2012 está plagado de problemas y limitaciones para poder llegar a conclusiones definitivas, entre las que destacan, en primer lugar, el que todavía no ha transcurrido un tiempo suficiente desde su aprobación, en particular desde la última, la de 2012, puesto que los cambios que afectan a aspectos sustanciales de la normativa laboral requieren de un período de consolidación y maduración, que puede llegar a ser relativamente largo, por lo que sus consecuencias no son inmediatas sino paulatinas y progresivas, y, en segundo lugar, que es muy difícil distinguir y separar el impacto en el mercado de trabajo de la crisis económica del de las reformas laborales y otras políticas económicas arbitradas, como la política de austeridad.

⁸ Bastando con que los ingresos ordinarios o ventas disminuyan en términos interanuales en dos trimestres consecutivos. Un trimestre menos que para el caso del despido e igual número de trimestres que para la suspensión temporal del contrato y la reducción de la jornada.

Además de estas dificultades, existen importantes lagunas estadísticas de gran relevancia para profundizar en la evaluación del impacto económico de las reformas laborales, como es el desconocimiento de las modificaciones de las condiciones de trabajo no pactadas en convenios colectivos, sino por otros procedimientos como acuerdos, pactos colectivos o contratos individuales, la falta de concreción de las inaplicaciones de los convenios colectivos en aspectos tales como la modificación de la cuantía de los salarios, la inexistencia de datos correspondientes a las indemnizaciones de los despidos colectivos y de una parte muy importante de los individuales, la dificultad para diferenciar los despidos individuales por la causa (objetiva o no) o su naturaleza (procedencia o improcedencia), la elevada provisionalidad de la estadística de convenios colectivos de los últimos años o la escasa fiabilidad de la cobertura real de trabajadores de esos convenios.

Asimismo hay que tener en cuenta que para el análisis de los resultados de las reformas laborales habrá que relacionar esos resultados con los objetivos principales de las mismas para ver si se han cumplido o no con su aplicación, aunque aquí aparece otra dificultad añadida a las antes señaladas que es que no siempre los objetivos verdaderamente relevantes son los explícitamente declarados sino que pueden existir otros no declarados que realmente pretenda el gobierno que aprueba la reforma, como es el caso de la devaluación salarial, que, aunque no se recoja como un objetivo explícito de la reforma laboral aprobada en 2012, parece obvio, como así se considera en los programas de estabilidad enviados a la Comisión Europea, que es uno de los objetivos principales.⁹

En concreto, la reforma laboral de 2012 pretendía, según la exposición de motivos de la Ley 3/2012, garantizar tanto la flexibilidad de las empresas en la gestión de los recursos humanos como la seguridad de los trabajadores en el empleo y la consecución de adecuados niveles de protección social (lo que se conoce como flexiseguridad), calificando esa exposición de motivos a la reforma laboral de completa y equilibrada, cuyo objetivo era establecer un marco claro que contribuya a la gestión eficaz de las relaciones laborales y que facilite la creación de puestos de trabajo, así como la estabilidad del empleo.

Además, al final de la exposición de motivos del Real Decreto-ley 3/2012, previo a la Ley 3/2012 que aprobó definitivamente la reforma, concretaba, algo que desapareció en la exposición de motivos de la Ley, que con esa reforma laboral se pretendía «crear las condiciones necesarias para crear (sic) empleo y así generar la confianza necesaria para los mercados y las inversiones». Es decir, que el empleo era el objetivo principal de la reforma laboral de 2012, pero en ningún caso, ni en el Real decreto-ley ni en la Ley, se citaba como objetivo de esa reforma laboral la devaluación salarial.

⁹ En cuanto a posibles objetivos de las reformas laborales puede consultarse García Serrano, Malo Ocaña y Pérez Infante (2010).

Para el análisis de las consecuencias y efectos de las reformas laborales¹⁰ se van a considerar una serie de aspectos relacionados con las características y problemas fundamentales del mercado de trabajo español, en concreto:

- La evolución de la actividad económica y del empleo y el paro.
- La problemática de la contratación y de la precariedad del empleo.
- La rotación laboral y el despido.
- Los resultados de la negociación colectiva.
- La evolución de los salarios.
- La incidencia en la competitividad de la economía española.
- La capacidad generadora del empleo.

3.1. La evolución de la actividad económica, el empleo y el paro

La actividad económica, medida por el Producto Interior Bruto (PIB) real o en volumen, que había crecido a una tasa anual acumulada en el período 1995-2007 del 3,8%, sufre, primero, en 2008 una importante moderación y, luego, a partir del 2009 un retroceso notable. En efecto, de crecer en 2006 el PIB a una tasa anual del 4,2% y en 2007 del 3,8%, cae esta tasa hasta el 1,1% en 2008, para descender el 3,6% en 2009, mantenerse constante en 2010, y volver a disminuir el 0,6% en 2011, el 2,1% en 2012 y el 1,2% en 2013, lo que supone en la práctica un período de recesión económica que dura desde mediados de 2008 a mediados de 2013, ya que 2010 más que un año de recuperación económica es un año de estancamiento.

La situación de recesión económica, descenso intertrimestral del PIB, finaliza en el tercer trimestre de 2013, período en el que se inicia una ligera pero incierta recuperación económica por el entorno económico exterior y por la persistencia de importantes riesgos internos de la economía española, como la elevada deuda privada y pública, la necesidad de nuevos ajustes fiscales para alcanzar el objetivo del déficit público del 3% del PIB en 2016, los esfuerzos que tendrán que realizar consumidores e inversores para desendeudarse y la existencia de una elevada morosidad bancaria que limita la expansión crediticia, aparte de los problemas de limitación de la demanda que plantean los elevados niveles de paro y la devaluación salarial.

En estas circunstancias cabe preguntarse si el cambio que se produce a partir del tercer trimestre de 2013 se puede explicar por la política económica arbitrada por los distintos gobiernos y, en concreto, por las reformas laborales aprobadas durante la crisis económica. Más bien, parece que el inicio de la por ahora difícil recuperación económica puede estar vinculado más que a estrategias nacionales de política

¹⁰ Se han realizado varias evaluaciones de las reformas laborales más recientes, en concreto la de 2012, por parte de distintas instituciones oficiales entre las que destacan Banco de España (2013), OCDE (2014) y Ministerio de Empleo y Seguridad Social (2013).

258

económica a factores exógenos a la economía española. Entre estos factores exógenos caben destacar la recuperación económica del conjunto de la OCDE y la UE y, en particular, de la zona del euro que se produjo desde principios de 2013, que benefició a las exportaciones españolas, y que ahora (finales de 2014) está en peligro; la flexibilidad temporal que autorizó Bruselas a que el 3% del PIB del déficit público se alcanzara a finales de 2016, en vez de en 2013, lo que permitió ablandar ligeramente la estrategia de austeridad fiscal, con menores recortes del gasto público de los que se hubieran producido en otro caso; y las declaraciones del gobernador del BCE, señor Dragui, el 26 de julio de 2012, sobre que el banco haría todo lo posible para salvar al euro, lo que, sin hacer nada, favoreció una bajada de la prima de riesgo de la deuda pública española, y, por lo tanto, un abaratamiento de la financiación de la economía española.

Sin estos hechos lo más probable es que la economía española hubiera seguido en recesión y que ni la política de austeridad ni las reformas laborales hubieran conseguido por sí mismas mejorar la situación económica.

Ahora bien, la crisis económica actual que explica el descenso del PIB real casi continuamente, con las únicas excepciones de los cuatro trimestres de 2010, desde el tercer trimestre de 2008 hasta el segundo trimestre de 2013, se reflejó en un retroceso del empleo, que comenzó antes, en el cuarto trimestre de 2007, duró más, hasta el primer trimestre de 2014, y fue mucho más intenso que el del PIB, al destruirse en ese período más de tres millones ochocientos mil empleos (-3.802.800), el 18,3% en términos relativos. En el mismo período el paro aumentó en más de cuatro millones cien mil personas (4.127.100), más aún que el descenso del empleo porque en el conjunto de ese período aumentó la población activa, lo que supuso que en el primer trimestre de 2014 el nivel de paro más que triplicara el del tercer trimestre de 2007. La tasa de paro en el mismo período avanzó desde el 8% hasta el 25,9%, multiplicándose por 3,2 veces. Ahora bien, los máximos niveles de paro se produjeron en el primer trimestre de 2013, con casi seis millones trescientos mil personas paradas (6.278.200) y con una tasa de paro del 26,9% y todavía en el tercer trimestre de 2014, el nivel de paro ascendía a casi cinco millones quinientos mil personas, con una tasa de paro del 23,7%.

En cualquier caso, hasta el tercer trimestre de 2014, después de algo más de dos años de vigencia de la reforma laboral de 2012 y a pesar del final de la recesión económica en el segundo trimestre de 2013, se han destruido ochocientos mil empleos netos desde el cuarto trimestre de 2011, y el paro ha aumentado en 335.600 personas, lo que sirve para constatar que la reforma laboral de 2012 no ha podido superar los efectos negativos de la crisis económica en el empleo a pesar de que ya ha transcurrido un año desde el inicio de la recuperación económica.

Una característica que diferencia a la economía española de otras desarrolladas es que el empleo es muy fluctuante, mucho más que en otros países, que cuando la eco-

nomía crece a ritmos elevados el empleo aumenta mucho, en mayor proporción que el PIB, y que cuando la economía avanza poco o, incluso, desciende, se encuentra en situación de crisis económica, el empleo disminuye a unos ritmos muy elevados, también superiores a los del retroceso del PIB. Todo esto se refleja en que la elasticidad empleo-producción (incremento relativo del empleo/incremento relativo del PIB) es muy elevada en España, muy superior a la unidad y muy superior a la media de la zona del euro. En concreto, utilizando los datos de la población ocupada de la Encuesta de Población Activa (EPA) y los del PIB de la CNE base 2010, la elasticidad del empleo del período 2001-2011, antes de la reforma laboral de 2012, es 2,6, que se supone 6,5 veces la de la zona del euro (0,4) y 4,3 veces la de Alemania (0,6), lo que significa que el empleo es muy sensible a las variaciones del PIB, mucho más que en otros países europeos, en los que el empleo es relativamente poco sensible a las variaciones del PIB, al situarse el valor de la elasticidad muy por debajo de la unidad.

Además, los valores de las elasticidades de 2012 y 2013, 2 y 2,3, respectivamente, aunque sean ligeramente inferiores a la del periodo anterior, siguen siendo muy elevados. Por otra parte, la reducción de esos dos años se puede justificar por el fortísimo ajuste del empleo que se ha producido en las empresas españolas desde el principio de la crisis, difícil de mantener en los años posteriores con la misma intensidad, más que por el efecto de las reformas laborales, que inciden en una economía con un mercado de trabajo ya considerablemente flexible, porque con valores tan altos de la elasticidad es difícil defender como todavía hacen muchos economistas y la casi totalidad de los organismos económicos que el mercado de trabajo español es poco flexible y muy rígido.

Y, ¿cómo se puede explicar la elevada elasticidad del empleo de la economía española, tan superior a la de la media de la zona del euro y, en concreto, a la de países como Alemania? Pues básicamente por la vía de ajuste de las empresas a los cambios de la situación económica, que en España es predominantemente el empleo y en otros países se produce a través de otros procedimientos, como la jornada laboral en Alemania.

En efecto, en España en las fases de crisis y recesión económica las empresas reducen notablemente sus plantillas ajustándolas mucho a las necesidades de la producción, no atesorando mano de obra como puede ocurrir en los países en los que la vía de ajuste es reducir la jornada laboral, mientras que cuando mejora la situación económica al no existir prácticamente mano de obra excedente, sin utilizar, las empresas tienen que contratar más trabajadores. El empleo es muy sensible a las variaciones del PIB y la elasticidad del empleo muy alta.

Las razones de esta sensibilidad del empleo se deben, en parte, al modelo productivo de la economía española y, en parte, a los problemas relativos al mercado de trabajo o a las distorsiones que genera ese mercado. En cuanto al modelo productivo de la economía española, este se basa en un peso relativamente alto (tanto en la pro-

ducción como el empleo) de sectores como la construcción y las actividades turísticas, con tecnologías medias o bajas y con muchos puestos de trabajo temporal, estacional o inestable, mientras que, por el contrario, los sectores tecnológicamente avanzados y con empleos más estables tienen un peso relativamente bajo. Hay muchas ocupaciones de salarios bajos y de productividad por ocupado reducida, fácil de cubrir y de amortizar, mucho más fácil que las ocupaciones que requieren un alto nivel tecnológico y de cualificación. Y a ello ha contribuido el proceso de desindustrialización que se ha producido en España en las últimas décadas.

Y en cuanto a los problemas relacionados con el mercado de trabajo, pese a que la regulación de la contratación temporal es, en principio, básicamente causal, como ocurre en otros países, y con un grado de protección de los trabajadores, según los indicadores de la OCDE¹¹, superior a la media de los países desarrollados, en la práctica la facilidad para ese tipo de contratación es mayor. Y ello no solo por las características del modelo productivo, sino también por la cultura de la temporalidad de muchos empresarios favorecida por la importante flexibilidad de la contratación temporal que se instauró en 1984 (aunque, después, en 1994 y 1997, se corrigiera notablemente) y también por la falta de controles administrativos y judiciales existentes que permiten que muchas contrataciones temporales no sean causales, no se expliquen por la temporalidad de la actividad económica, y tendrían que haber sido indefinidas, por lo que esas contrataciones pueden ser en muchos casos irregulares, abusivas e incluso, fraudulentas.

A todo esto ha podido contribuir que la reforma laboral de 2012, que no ha introducido limitaciones a la contratación temporal, ha debilitado más la situación de los trabajadores ante las empresas y esos muchas veces no tienen más elección que aceptar el puesto que se ofrece por muy inadecuado y precario que sea. Y en este sentido, además, la propia reforma de 2012 ha flexibilizado considerablemente, como se ha señalado, la contratación a tiempo parcial, que en, gran medida, es temporal e involuntaria (en prácticamente la tercera parte) para los trabajadores.

3.2. La problemática de la contratación y la precariedad del empleo

El total de las contrataciones registradas mensualmente en las oficinas públicas de empleo, que en los dos años anteriores a la crisis superaba la cifra de dieciocho millones y medio (18.526.800 en 2006 y 18.622.100 en 2007) disminuyen sustancialmente con el inicio de la crisis en 2008 para situarse en algo más de trece millones setecientos mil en 2012 (13.769.000). En 2013 se produce un aumento hasta alcanzar los casi catorce millones ochocientos mil contratos (14.792.600) y en el período enero-octubre de 2014 continúa ese aumento pero todavía lejos de alcanzar los niveles anteriores a la crisis. Las contrataciones registradas varían, por lo tanto, procícli-

¹¹ OCDE (2014), pág. 34.

camente, disminuyendo notablemente con la crisis y aumentando a medida que se recupera la actividad económica sin que aparentemente su número esté influido de forma sensible por las reformas laborales.

Del total de las contrataciones registradas, en 2005 las temporales representaban el 91%, porcentaje que se reduce hasta el 86,1% en 2007 como consecuencia de la reforma laboral de 2006 que penalizaba relativamente las cotizaciones sociales de las contrataciones temporales y que establecía un plan extraordinario de conversiones de contrataciones temporales en indefinidos. Pero a partir de ese año, el porcentaje de contrataciones temporales vuelve a crecer hasta representar el 92,3% en 2013 y el 91,9% en el período enero-octubre de 2014. Es decir, las reformas laborales aprobadas durante la crisis económica no han servido para reducir el porcentaje de contratos temporales, como sí sirvió la de 2006, aunque fueran solo transitoriamente. Y mucho menos la última, la de 2012 que, a diferencia de otras reformas anteriores, no estableció ningún tipo de limitaciones a la contratación temporal.

Pero, en cambio, lo que sí se constata durante la crisis económica es el aumento del peso relativo de la contratación a tiempo parcial, que representaba el 24% del total de las contrataciones registradas en 2007, antes del inicio de la crisis económica, y que representa el 35,5%, más de once puntos porcentuales más en los meses transcurridos de 2014. Parte de esta evolución creciente se explica por la propia situación de crisis económica, debido a que en algunos casos se pueden sustituir contratos a tiempo completo por contratos a tiempo parcial para mantener parte del empleo de las empresas, pero también parte se puede explicar por la reforma de 2012, que flexibilizó considerablemente la contratación a tiempo parcial al permitir las horas extraordinarias, lo que favorece, sin duda, la extensión de este tipo de contratación. Así, con anterioridad a la reforma laboral de 2012 el porcentaje de contratos a tiempo parcial había aumentado desde el 24% en 2007 al 30,9% en 2011 y después de la reforma de 2012 siguió creciendo desde ese último porcentaje hasta el 35,5% en 2014.

Por el contrario, los contratos en prácticas y para la formación y el aprendizaje apenas llegan entre los dos a doscientos mil contratos anuales, lo que significa que respecto del total de las contrataciones registradas siguen siendo prácticamente insignificantes, el 1,2% tanto en 2005 como en los meses transcurridos de 2014, y ello a pesar del elevado nivel del paro de los jóvenes, con una tasa de paro superior al 50% para los menores de 25 años, y de los cambios introducidos en 2011 y 2012 en el contrato para la formación y el aprendizaje que sirvieron para flexibilizarlo notablemente.¹²

¹² De otros contratos creados en la reforma de 2012 o en normas posteriores la información estadística es muy insuficiente o nula. Del contrato de empresas de menos de 50 trabajadores, mal llamado de emprendedores, cuya característica principal es el período de prueba de hasta un año, lo único que se sabe es que desde su creación el 12 de febrero de 2012 por el Real Decreto-ley hasta el 14 de octubre de 2014,

Si, en vez de los datos de flujos, contrataciones registradas, a lo largo de un período de tiempo, consideramos los datos de *stock*, población ocupada en un momento determinado, estimados por la Encuesta de Población Activa (EPA), de periodicidad trimestral, también se confirma la precariedad del empleo del mercado de trabajo español. En efecto, en el tercer trimestre de 2014 la tasa de temporalidad (porcentaje de asalariados con contrato temporal) asciende al 24,6%, es decir, de cada cinco asalariados uno tiene contrato temporal. Con el último dato para el que existe comparación con otros países europeos, 2013, la tasa de temporalidad de España se situaba en el 23,1%, casi el doble que la del conjunto de la UE-28, 1,5 veces la del conjunto de la zona del euro y la segunda más alta de toda la UE después de Polonia. Esa tasa de temporalidad era muy superior antes del inicio de la crisis económica, con el 31,6% en 2007, 2,2 veces la media de la UE-28, prácticamente el doble de la media de la zona del euro y la más alta de toda Unión Europea.

La elevada tasa de temporalidad del empleo asalariado español se explica por la flexibilización de la contratación temporal de la reforma laboral de 1984, que facilitó considerablemente la contratación temporal no causal, con la modalidad de fomento del empleo, lo que produjo un acusado crecimiento de la tasa de temporalidad desde, aproximadamente, el 10% en 1985¹³ hasta alcanzar el máximo histórico de más de 35% en 1995. Posteriormente, la tasa de temporalidad apenas se redujo hasta el inicio de la crisis económica, de hecho en 2007 la tasa se situaba en casi el 32%. Y ello a pesar de las reformas establecidas en distintos años para limitar la contratación temporal en distintas reformas laborales¹⁴, hasta que, finalmente, en 1997 se suprimió, salvo para las personas discapacitadas, la contratación temporal como medida de fomento del empleo, se aumentó el coste de este tipo de contratación, elevando en varias ocasiones la cotización por desempleo en comparación con la indefinida, y se acercó la indemnización por finalización del contrato (que llegará a 12 días de salario por año de servicio a partir del uno de enero de 2015, cuando la indemnización por despido por causa objetiva es de 20 días).¹⁵

según unas declaraciones de la ministra de empleo, se han realizado 231.000 contratos, es decir, apenas 10.000 contratos de media mensual, bastante menos del 1% de los contratos registrados mensualmente. Y, por otra parte no existe ningún tipo de información estadística ni sobre el llamado contrato laboral de primer empleo joven en las pequeñas y medianas empresas para la contratación de jóvenes menores de 30 años sin experiencia laboral (en realidad un contrato temporal no causal), creado por el Real Decreto-ley 4/2013, de 22 de febrero, ni del llamado sistema de garantía juvenil de empleo, creado en julio de 2014, para la contratación de jóvenes menores de 25 años que ni trabajan ni estudian.

¹³ Con anterioridad a 1987, de la EPA no se podía obtener información sobre el tipo de contratación según su duración. El dato de 1985 se obtiene de la Encuesta de Condiciones de Vida y de Trabajo de 1985, cuya finalidad era detectar el empleo irregular o subterráneo.

¹⁴ En concreto, las de 1992, 1994, 1997, 2001, 2006 y 2010.

¹⁵ La compensación por finalización de un contrato temporal por obra o servicio determinado o eventual, que era de 8 días de salario por año de servicio, la aumentó la reforma laboral de 2010 a partir del uno de enero de 2012 a razón de un día por año de modo que se alcanzara la cuantía de 12 días el uno de enero de 2015.

Aun teniendo en cuenta esas limitaciones y que la regulación de la contratación temporal en España no es muy diferente de la de otros países, algunas razones que explicarían la persistencia de la alta tasa de temporalidad habría que encontrarlas, como ya se ha señalado anteriormente, aparte de en el mantenimiento del modelo de producción sin apenas modificación alguna, en la cultura de la temporalidad arraigada en las empresas a partir de la reforma de 1984 como instrumento de flexibilización del empleo y en la ausencia casi absoluta de control administrativo y judicial de la contratación temporal irregular, que, sin ningún tipo de consecuencia negativa para las empresas, parece que se extiende cada vez más.

No obstante, después del retroceso en la tasa de temporalidad que se produce como consecuencia de la ya citada reforma de 2006, el descenso que tiene lugar a partir de 2008 se debe más que a las reformas laborales arbitradas a los efectos de la crisis económica, sobre todo al principio, en el sector de la construcción, con una tasa muy elevada y muy superior a la media, que supuso que el descenso del empleo se concentrara especialmente en los primeros años de la crisis en el empleo temporal. Estas circunstancias redujeron la tasa de temporalidad hasta el 21,9% en el primer trimestre de 2013. Pero el tímido proceso de recuperación económica que se produce a partir del tercer trimestre de 2013 se concentra en el empleo precario, de baja productividad y escaso salario, de forma que en el año que transcurre entre ese trimestre y el tercero de 2014 el aumento del empleo es casi exclusivamente temporal, al aumentar en ese período en 331.100 personas, mientras que el indefinido crece únicamente en 9.900 personas, elevándose la tasa de temporalidad al final de ese período desde el citado 21,9% hasta el 24,6%.

De igual modo, y como ya se ha señalado, la contratación a tiempo parcial se ve estimulada tanto por la propia crisis, que favorece la conversión de contratos a tiempo completo en contratos a tiempo parcial para permitir su mantenimiento con menor jornada laboral y menor salario, como por la flexibilización de este tipo de contratación que se produjo con la reforma laboral de 2012 y con otros cambios que se introdujeron posteriormente. Ambos fenómenos explican el aumento de la tasa de parcialidad (porcentaje del empleo a tiempo parcial sobre el total), que en 2007 ascendía al 11,5%, aumentó hasta el 15,5% en 2011 y volvió a crecer hasta el 15,9% en el conjunto de los tres primeros trimestres de 2014.

3.3. La rotación laboral y el despido

La importancia de la contratación temporal, que supera el 90% de la contratación registrada total, y la reducida duración de esos contratos, casi el 60% del total de la contratación temporal tiene una duración inferior a seis meses, son datos significativos de una elevada rotación laboral. En efecto, el total de contratos realizados en el último año completo, 2013, 14,8 millones, supera a la cifra media, según la EPA, de ocupados asalariados en ese año, 14,1 millones, lo que significa que por cada trabajador asalariado ocupado se celebra a lo largo del año algo más de un contrato.

Esta elevada rotación laboral se confirma también, con los datos de las altas iniciales de las prestaciones por desempleo, según las causas de esas altas, ya que en 2013 1,8 millones de trabajadores perdieron su empleo, el 12,8% de los ocupados asalariados en la media de ese año, cifra, sin duda, infravalorada, pues no todos los que pierden su empleo tendrán la cotización suficiente o cumplirán las condiciones necesarias para tener derecho a las prestaciones por desempleo.

De esa cifra de 1,8 millones de 2013, casi un millón cien mil proceden de la extinción de los contratos temporales y setecientos cincuenta mil de despidos de trabajadores indefinidos. Esas dos cifras, la de extinción de contratos temporales y la de despidos de los trabajadores indefinidos crecieron acusadamente en los dos primeros años de la crisis, alcanzado las cifras máximas históricas en 2009, hasta situarse en casi dos millones y medio (2.435.144), de los que prácticamente un millón fueron despidos de trabajadores indefinidos y algo más de un millón cuatrocientos mil extinciones de contratos temporales. Posteriormente, la cifra del total de extinciones disminuye en 2010, repunta ligeramente en 2011 y 2012, como consecuencia de que la economía española se encontraba en esos dos años en recesión, y vuelve a disminuir en 2013, año en el que finaliza la situación de recesión, hasta las cifras señaladas.

Con esta evolución, cabría preguntarse si el descenso que se produce tanto en el número de despidos de trabajadores indefinidos como en el de extinciones de la contratación temporal se puede explicar principalmente por las reformas laborales que se produjeron a partir de 2010¹⁶ y, en particular, por la de 2012, más concretamente por la mayor posibilidad, como defiende el Gobierno, de que las empresas en vez de recortar sus plantillas puedan modificar sus condiciones de trabajo, por ejemplo, reduciendo la jornada laboral de los trabajadores. Pero la mejora que se produce en la situación económica, si se compara 2013 con 2009, parece deberse más al final de la recesión en el segundo trimestre de 2013 y a la importancia de los ajustes de las plantillas de las empresas en los dos primeros años de la crisis económica actual, 2008 y 2009, muy superiores a los que se produjeron posteriormente, que a las reformas laborales que, por otra parte, sobre todo la de 2012, también facilitaron y abarataron el despido, lo que puede contrarrestar y limitar el objetivo de que las empresas utilicen otras alternativas para mantener y preservar las plantillas, como la modificación de las condiciones de trabajo.

Por lo tanto, en la evolución del número total de trabajadores despedidos parece que influye sobre todo la situación económica, ya que el año en que más se reduce el PIB y más se destruye empleo, 2009, coincide con el máximo de la cifra de despidos. Después el número de trabajadores despedidos tiene una evolución oscilante, pero en 2013 la cifra total es inferior a la de 2009. Hasta qué punto este retroceso se debe a la relativa mejora de la situación económica o a los efectos de las reformas labora-

¹⁶ Algunas consecuencias de la reforma de los despidos de 2010 se exponen en Cueto y Rodríguez (2013).

les no es fácil de saber, pero los indicios existentes parecen señalar que las consecuencias de las reformas son menos definitivas que las de la situación económica.

De todos modos, si se consideran todos los indicadores relativos a la protección de los trabajadores indefinidos contra el despido individual y colectivo, y no solo los que suponen indemnizaciones por despido, sino también otros, como los relacionados con los procedimientos, con los preavisos, con el tratamiento de los despidos improcedentes, si se obliga o no a admisión de los trabajadores despedidos improcedentemente, y con el período de consulta, ese grado de protección no es más elevado que la media europea, sino que se encuentra en una posición intermedia. Y eso ocurría tanto en 2008, antes de las reformas laborales aprobadas durante la actual crisis económica, como en 2013, después de esas reformas laborales. En efecto, según el indicador sintético sobre el grado de protección de los trabajadores indefinidos ante el despido de la OCDE¹⁷, en una gama que va desde cero (mínimo grado de protección) a seis (máximo grado), el grado de protección de España se encontraría en torno a 2,5 en 2008 y por debajo de esa cifra en 2013, año en el que el grado de protección en España es inferior a Grecia y Portugal pero también inferior a países considerados muy flexibles en materia laboral, como Dinamarca y Suecia, y a otros países con un grado de protección intermedio, como Países Bajos, Italia, Francia, Bélgica y Alemania.

Si a ello se añade la facilidad, en la práctica, para la contratación temporal en España, que por las razones ya señaladas de la cultura de la temporalidad de las empresas y de la falta de control, independientemente de su regulación legal, hace que España sea actualmente el segundo país de la UE con mayor tasa de temporalidad de la UE, solo por debajo de Polonia. Asimismo, el grado de rigidez en materia de empleo es, en contra de lo que se suele señalar por muchos economistas y la práctica totalidad de los organismos económicos nacionales e internacionales, relativamente reducido y para contrastarlo se puede recurrir al elevado valor de la elasticidad empleo-producción, muy superior a la unidad y muy superior a la media de la UE y a la de prácticamente todos los países europeos en los que el valor de la elasticidad se encuentra casi siempre muy por debajo de la unidad.

Por otra parte, para evaluar el efecto en los despidos de las mayores posibilidades introducidas a partir de 2009 de otras medidas alternativas como la suspensión temporal de los contratos y la reducción de la jornada conviene comparar los resultados de estas alternativas, normalmente de carácter colectivo, con los de los despidos colectivos. Con los datos de las altas iniciales de las prestaciones por desempleo, que incluyen no solo los derivados de los expedientes o procedimientos de regulación de empleo, sino también los procedentes del procedimiento concursal, se constata un importante crecimiento en el número de despidos colectivos, desde el inicio de la crisis, con la única excepción de 2010, pasando de menos de 30.000 despidos

¹⁷ OCDE (2014), págs. 31-41.

colectivos en 2007 a más de 100.000 en 2013. Pero este crecimiento de los despidos es compatible, según los mismos datos de las altas iniciales de las prestaciones por desempleo, con el también elevado aumento de las suspensiones temporales de contratos y las reducciones de las jornadas laborales de carácter colectivo (expedientes o procedimientos de regulación de empleo), aunque este acusado crecimiento se produce básicamente en 2009 como consecuencia de los cambios que se produjeron en ese año para potenciar esas dos instrumentos. De hecho, después del enorme aumento de ese año, que multiplica por casi diez veces la cifra de 2008, se produce un agudo descenso en 2010 y 2011, para casi recuperarse la cifra de 2009 en 2012. En 2013 y en los meses transcurridos de 2014 la cifra vuelve a reducirse, situándose por debajo de 2009, pero muy por encima de los valores de los años anteriores a ese.

De hecho, los datos parecen confirmar el freno que el estímulo de las suspensiones temporales de los contratos y las reducciones de la jornada provoca en la cifra de despidos colectivos de 2010, pero no en la evolución posterior de esos despidos colectivos, sobre todo a partir de 2012.

3.4. Los resultados de la reforma de la negociación colectiva

Junto a la dificultad de separar los efectos de la crisis económica de los de las reformas laborales en esta materia de 2011 y 2012, se añaden los problemas y deficiencias de las estadísticas de la negociación colectiva, problemas y deficiencias que han afectado históricamente a la estadística de los convenios colectivos pero que se han acentuado en los últimos años por los cambios recientes introducidos en esa estadística.¹⁸

En efecto, tradicionalmente la estadística de la negociación colectiva, la Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo, elaborada por el Ministerio de Empleo con base en la Hoja Estadística que deben cumplimentar las comisiones negociadoras de los convenios una vez firmados, tiene una serie de problemas relacionados con su cumplimentación, que suele ser muy incompleta y deficiente. Uno de esos problemas, posiblemente el más relevante, es la escasísima fiabilidad de las cifras de empresas y de trabajadores cubiertos por los convenios colectivos sectoriales, que agrupan a más de una empresa, por la falta de información sobre estas cifras que suelen tener los negociadores. Esta es una cuestión muy relevante no solo para medir la cobertura de los convenios colectivos, especialmente la de los trabajadores, sino también para estimar la jornada laboral y el crecimiento salarial pactados para el conjunto de la negociación colectiva, puesto que ambos se calculan con las cifras de cada convenio ponderados por el número de trabajadores cubiertos en cada caso.

Otros problemas importantes de la Estadística de Convenios Colectivos, que relativizan sus resultados, son que los convenios con efectos económicos en un año,

¹⁸ Para el análisis detallado de los problemas de la estadística de negociación colectiva puede consultarse Pérez Infante (2014).

que son los relevantes para la evolución de la negociación colectiva, más que los convenios firmados, que no consideran los convenios vigentes que se firmaron en años anteriores, no incluyen ni los convenios en situación de prórroga por ultraactividad (que ahora, después de la reforma laboral de 2012, se limita a un año) ni los convenios de nueva firma, ya que, debido a que en estos convenios no se dispone de las tarifas salariales de los años anteriores, no se puede calcular el aumento salarial. Además, en la mayoría de los convenios plurianuales, vigentes durante varios años, en la Hoja Estadística solo se suele cumplimentar el número de trabajadores y de empresas del primer año de vigencia sin que se actualicen posteriormente las cifras para los siguientes años de vigencia.

Y, por último, hay que tener en cuenta que la Estadística de Convenios Colectivos de un año determinado es provisional durante mucho tiempo, puesto que se pueden firmar convenios colectivos con efectos económicos en ese año en años posteriores. Hasta 2009 se consideraban como definitivos los convenios registrados hasta el 31 de mayo de dos años después. Pero, desde entonces, la fecha para la consideración como definitivos ha ido cambiando sin que se expliquen las razones para ello: los convenios de 2010 se consideraron definitivos el 30 de junio de 2012, los de 2011 el 30 de septiembre de 2013 y los de 2012 el 31 de octubre de 2014.

Aparte de todos esos problemas muchos de los cambios que se han ido introduciendo han empeorado aún más la situación. Ese es el caso del establecimiento del Registro de Convenios Colectivos (REGCON) en octubre de 2010, que, paradójicamente, al convertir el procedimiento, antes manual, en electrónico, ha dificultado la coordinación entre las distintas autoridades competentes y el registro de los convenios. Y, por otro lado, como se analiza con detalle en Pérez Infante (2014), los cambios introducidos en 2013 han empobrecido, en vez de enriquecer, la estadística de convenios, suprimiendo información, en particular la de periodicidad mensual, a la vez que se eliminan muchas clasificaciones y desagregaciones, como las de ramas de actividad.

Sin embargo, y con todas las cautelas posibles por la problemática fiabilidad de los datos, de la estadística de convenios colectivos se constata una importante reducción del número de convenios vigentes y del de las empresas y de los trabajadores cubiertos por los mismos, como consecuencia, primero de la crisis por la desaparición de empresas y la destrucción de empleo que provoca y, después, como veremos, por las reformas laborales, sobre todo, la de 2012, y ello a pesar de las mayores posibilidades que de esa reforma se deriva para firmar nuevos convenios de empresa. Así, a partir del máximo histórico del número de convenios, que se había alcanzado en 2007 (más de seis mil), y de los máximos históricos que se habían alcanzado en 2008 en el número de empresas (algo más de un millón seiscientos mil) y en el de trabajadores (casi doce millones), las cifras caen muy bruscamente hasta que en 2012 (último año con datos definitivos) el número de convenios no llega a 4.500 y el número de empresas y de trabajadores cubiertos apenas supera el millón cien mil en

el primer caso y los diez millones en el segundo. Las cifras, por lo tanto, son considerablemente menores en 2012 que en relación con los máximos históricos: el número de convenios ha caído en más de mil seiscientos, el 27,3%, el número de empresas con convenio en casi medio millón, el 27,6%, y el número de trabajadores cubiertos en prácticamente dos millones, el 15,6%.¹⁹

Ahora bien, para la incidencia de la negociación colectiva el dato más relevante es el del número de trabajadores que, como ya se ha señalado, es también el más problemático. Pero, además, el número de trabajadores cubiertos por los convenios colectivos está condicionado por el de los trabajadores potencialmente afectados por la negociación colectiva, que, a su vez, dependen del empleo, y, por lo tanto, del efecto en esa magnitud de la situación económica, por lo que parte del descenso que se produce en los años considerados más arriba se explicaría por la crisis económica que ha afectado a la economía española desde 2008.

Para evitar, al menos en parte, ese problema debe de calcularse la tasa de cobertura de los convenios colectivos, que se puede definir como el porcentaje de trabajadores cubiertos realmente por la negociación colectiva respecto de los trabajadores potencialmente cubiertos por la misma, es decir, que, en principio, tienen derecho a convenio colectivo. El número de trabajadores potencialmente cubiertos por los convenios colectivos se puede estimar a partir de la Encuesta de Población Activa (EPA) o de las afiliaciones a la Seguridad Social en situación de alta laboral o asimilada. Debido a que la EPA puede incluir trabajadores irregulares, que no estarían sujetos a convenios, el cálculo de la tasa de cobertura parece más correcto efectuarlo a partir de las cifras de las afiliaciones de asalariados a la Seguridad Social.

Pero para que la comparación sea homogénea entre los trabajadores cubiertos y los que potencialmente pueden estarlo se excluyen de las afiliaciones de los asalariados a los empleados de hogar. Aun así, esa cifra de trabajadores potencialmente cubiertos está sobrevalorada, ya que no se han podido deducir los funcionarios adscritos al régimen general de la seguridad social, que no tienen derecho a la negociación colectiva, y, además, los datos se refieren a las afiliaciones y no a las personas afiliadas, por lo que las personas pluriempleadas estarían computadas más de una vez. Y, si los datos que figuran en el denominador de la tasa de cobertura están sobrevalorados, esa tasa estará infravalorada. Además, hay que tener en cuenta que el cálculo de la tasa de cobertura está condicionado por, la ya citada, falta de fiabilidad de las cifras de trabajadores afectados por la negociación colectiva.

Con esos datos, la tasa de cobertura de trabajadores era el 76,2% en 2007, el 77,1% en 2008 y el 80,3% en 2009, cifras que, si se tiene en cuenta, la citada infravaloración del cálculo, permite estimar una tasa en esos años en torno al 85% o, inclu-

¹⁹ La relación entre la reforma laboral de 2012 y los resultados de la negociación colectiva se explican detalladamente en Pérez Infante (2013c) y Cruz Villalón (2013).

so, superior. Aun así, el crecimiento de esta tasa en los dos primeros años de la crisis parece estar influido por la importancia de los convenios plurianuales, que representan en torno al 60% del total de los convenios vigentes y que se habían firmado en años anteriores a los de la crisis, lo que significa que no se considera el efecto total de la destrucción de empleo en el número de trabajadores con convenio. Aparte, claro, de la dificultad para medir esa tasa de cobertura si se tiene en cuenta la escasa fiabilidad de las cifras de los trabajadores cubiertos por los convenios, que muchas veces no recogen la evolución real del empleo de los distintos sectores económicos. Pero la tasa disminuye en 2010 y se mantiene prácticamente constante en 2011, situándose en el 76,3% y 76,6%, respectivamente, por lo que el número de trabajadores cubiertos cae algo más que el de los trabajadores potencialmente cubiertos por los convenios en esos años.

En todo caso, esa reducción indica que la crisis puede afectar por sí misma a la cobertura de la negociación colectiva. La caída de la tasa continúa en 2012, hasta situarse en el 75,8%, después de que en febrero de ese año, se produjera una reforma de la negociación colectiva muy drástica y radical. Es decir, esa caída parece que se puede explicar, además de por el efecto de la crisis económica, por el efecto de la reforma de la negociación colectiva en el número de trabajadores cubiertos por el debilitamiento que aquella provoca y porque muchos empresarios pueden preferir que las relaciones laborales no se acuerden mediante la negociación colectiva, puesto que en ese caso las condiciones de trabajo, incluidas la salariales, pueden modificarse por decisiones unilaterales de ellos mismos sin necesidad alguna de ningún tipo de acuerdo o consenso con los trabajadores.

Lo más seguro es que la reducción de la tasa prosiga en los próximos años, a medida que se consolide aún más la reforma laboral y se intensifiquen sus consecuencias. Y, sobre todo, porque muchos de los convenios vigentes en 2012 al ser plurianuales y haberse firmado en años anteriores todavía no recogen plenamente los efectos de la reforma de la negociación colectiva de ese año. Pero la cifra de trabajadores cubiertos por los convenios en 2013 es todavía muy provisional para obtener conclusiones válidas, ya que faltaría todavía por lo menos un año para que esos datos puedan considerarse como definitivos. Aun así, la tasa de cobertura con esos datos provisionales cae, en relación con 2012, en más de veinte puntos porcentuales, hasta el 54,5%.

Como los últimos datos están afectados por la provisionalidad de la estadística de los convenios colectivos, para que los datos sea homogéneos con los de los años anteriores vamos a comparar la cifra de cada año con la correspondiente a los convenios registrados hasta el 31 de octubre de cada año (esa es la última fecha de referencia para los convenios en 2014). De esa forma, si comparamos las cifras relativas a los convenios registrados hasta el 31 de octubre de 2008 y de 2010, antes de las reformas de la negociación colectiva de 2011 y 2012, con las de los convenios registrados hasta el 31 de octubre de 2014, ya después de aprobadas esas reformas, el núme-

ro de convenios cae desde algo más de tres mil setecientos en 2008 a algo más de dos mil trescientos en 2010 y a solo algo más de mil cuatrocientos en 2014, lo que supone un derrumbe en seis años de casi las dos terceras partes, el 61,7%, y el número de trabajadores baja desde casi ocho millones cuatrocientos mil en 2008 hasta algo más de seis millones doscientos mil en 2010 y hasta algo más de cuatro millones trescientos mil en 2014, lo que significa una reducción del 48,2%, de casi la mitad, en el conjunto del período considerado. Todo ello es representativo de una pérdida de importancia de la negociación colectiva muy sustancial imputable, en parte, a la crisis económica, pero también, previsiblemente, a los efectos de las reformas laborales, en concreto a la de 2012.

Por otra parte, uno de los cambios más relevantes de las reformas de la negociación colectiva es la descentralización de la negociación colectiva que se pretende conseguir con la prioridad aplicativa en un conjunto amplio de materias, entre las que se encuentran los salarios y la jornada laboral, de los convenios de empresa, tanto en la reforma de la negociación colectiva de 2011 como en la de 2012, aunque en la primera la prioridad aplicativa estaba condicionada a que no se pactara lo contrario en acuerdos interprofesionales o convenios nacionales o autonómicos. Pues bien, el porcentaje de convenios de empresa, que suponía el 76,4% del total de convenios y que afectaba al 10,9% del total de trabajadores con convenio en el conjunto de 2007, antes de iniciarse la actual crisis económica, se reduce hasta el 75% en los convenios y el 8,6% en los trabajadores cubiertos en 2010, cuando todavía no se había producido la reforma de la negociación colectiva de 2011, lo que parece que significa que en los primeros años la crisis afecta más negativamente a los convenios de empresa, sobre todo en lo que se refiere a los trabajadores afectados, que a los de otro ámbito.

A partir de 2010 se mantiene el ligero retroceso en el porcentaje de los convenios de empresa respecto del total, que asciende al 74,6% en 2011 y al 73,9% en 2012, mientras que se produce un suave repunte en el peso relativo de los trabajadores cubiertos por los convenios de empresa, al representar el 8,7% del total de los convenios en 2011 y el 9,2% en 2012. Pero en 2013 y en 2014 con los datos provisionales en ambos caso de los convenios registrados hasta el 31 de octubre de 2014, los porcentajes vuelven a bajar, el de los convenios de empresa hasta el 71,4% en el último año y el de los trabajadores cubiertos hasta el 6,9% en el mismo año. Por lo tanto, y aunque la provisionalidad de esos datos impide sacar conclusiones definitivas sobre el efecto de la prioridad aplicativa de los convenios de empresa en la estructura de la negociación colectiva, no parece que los indicios existentes corroboren la potenciación de este tipo de convenios, sino más bien todo lo contrario.

Por otro lado, para analizar las posibles consecuencias de la crisis económica y de las reformas laborales sobre la negociación colectiva hay que tener en cuenta la evolución de los crecimientos salariales pactados en los convenios colectivos desde 2007. Teniendo en cuenta el crecimiento salarial finalmente pactado, una vez aplica-

das las cláusulas de salvaguarda o garantía salarial para el caso en que la inflación final supere a la prevista inicialmente, este crecimiento se modera notablemente desde 2007, año en el que los salarios pactados aumentaron el 4,2%, hasta el 3,6% en 2008, 2,2% en 2009 y 2010, 2,3% en 2011, 1,2% en 2012 y 0,5% en 2013. En 2014 con los datos provisionales hasta el 31 de octubre el crecimiento salarial pactado inicialmente (aunque, previsiblemente, por el descenso de la inflación que viene produciéndose en los últimos meses, el crecimiento inicial coincidirá, como ocurrió también en 2008, 2009 y 2013, con el finalmente pactado), se mantiene en tasas muy moderadas y similares a las de 2013.

Esta moderación salarial, que se acentúa, a partir de 2012, está relacionada con la pérdida del poder de negociación de los trabajadores por el aumento del paro que se produce desde el inicio de la crisis económica y, también, por la repercusión que en esa pérdida del poder de negociación ha podido provocar la reforma laboral de 2012, lo que implica que en 2013 y 2014 se alcancen crecimientos salariales que son los mínimos históricos. Pero, aparte de esa pérdida del poder de negociación de los trabajadores y de sus representantes, y, en cierta medida, por esa misma pérdida del poder de negociación de los trabajadores y de los sindicatos, hay que tener en cuenta que el II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (II AENC), suscrito entre CEOE y CEPYME por parte empresarial y UGT y CCOO por parte sindical, recomendaba a los negociadores de los convenios colectivos una importante moderación salarial. En efecto, este acuerdo firmado a principios de 2012, pocos días antes de la aprobación por Real Decreto-ley en febrero de ese año de la reforma laboral de 2012, fijaba como criterio para los crecimientos salariales en los convenios colectivos topes máximos del 0,5% en 2012 y el 0,6% en 2013 y en 2014, límites que se superó en el doble en el primer año, pero que se ha cumplido en la negociación colectiva de los dos últimos años.

3.5. La evolución de los salarios

Un hecho evidente en la economía y la sociedad española de los últimos años es el aumento del poder empresarial en el contexto de las relaciones laborales en detrimento del de los trabajadores y de sus representantes, lo que se traduce, entre otras consecuencias en un empeoramiento y debilitamiento de la capacidad negociadora de estos últimos. Y a ello contribuyen tres circunstancias fundamentales. La primera, la propia crisis económica con la acusadísima destrucción de empleo que trae consigo y el fortísimo aumento del paro que produce. Pero, además de esa circunstancia, se agregan otras dos derivadas de las salidas instrumentadas por los distintos gobiernos en teoría para salir de la crisis desde 2010: la política de austeridad y las reformas laborales.

Por un lado, porque la política de austeridad, iniciada por el gobierno socialista en mayo de 2010 y acentuada por el gobierno del PP a principios de 2012, al reducir

los gastos públicos, principalmente sociales y de infraestructuras, y al aumentar los impuestos, incide negativamente tanto en el poder adquisitivo de los trabajadores como en la producción y el empleo, aparte de afectar directamente a los trabajadores públicos al disminuir el empleo y los salarios de esos trabajadores. Y, por otro lado, porque las reformas laborales aprobadas a partir de 2010 han tenido como principal objetivo, en particular la de 2012, aunque no sea reconocido explícitamente por el Gobierno, influir directamente en la fuerza negociadora de los trabajadores, mermándola, a través, como se ha señalado, de diversos procedimientos, como la mayor amenaza del despido, la posibilidad de que los empresarios decidan unilateralmente modificar las condiciones de trabajo y, en concreto, las salariales y los cambios introducidos en la negociación colectiva, entre los que destacan la finalización de la ultraactividad cuando haya transcurrido un año desde la denuncia del convenio que en muchos casos obliga a los trabajadores a pactar el nuevo convenio desde cero, la prioridad de los convenios de empresa, sobre todo en casos, como los de las pequeñas empresas, en los que los trabajadores tienen una gran dependencia con los empresarios, y las mayores posibilidades existentes en los últimos años para la no aplicación de los convenios vigentes.

Como consecuencia de todo ello, los salarios evolucionaron²⁰ muy moderadamente desde 2009, tanto si se consideran, como en el apartado anterior, los salarios pactados como si se consideran los salarios brutos realmente percibidos por el trabajador, que se pueden estimar por los costes salariales por trabajador de la Encuesta Trimestral de Coste Laboral (ETCL) del INE.²¹

Según estos últimos datos, los de la ETCL, en 2008 se produciría un repunte en el crecimiento salarial al pasar del 3,9% al 5,1%, para, posteriormente, iniciar un declive en la tasa de variación de los salarios hasta el 3,2% en 2009, el 0,9% en 2010, el 1% en 2011, el 0,6% en 2012, el 0% en 2013 y el -0,1% en el conjunto del primer semestre de 2014. Es decir, con la única salvedad de 2008, el comportamiento de los salarios ha sido de una clara moderación, siendo, además su variación nula o negativa desde 2012.

Por otra parte, salvo en 2008 y 2009, en este último año, en gran medida, por el descenso que se produce en el IPC, la variación del salario medio es inferior al crecimiento de la inflación, medida por el incremento anual del IPC, con lo que desde 2010 hasta el primer semestre de 2014, se produce una disminución del salario real de 7,7 puntos porcentuales, lo que significa una pérdida media del poder adquisitivo de los trabajadores de casi el 8%.

²⁰ Para el análisis de la evolución salarial durante la crisis económica y, en concreto, el fenómeno de la devaluación salarial pueden utilizarse Pérez Infante (2012a), (2012b), (2013b), (2013c), (2013d) y (2013e).

²¹ Excluye el salario de los trabajadores agrarios, de los empleados de hogar y de los funcionarios públicos no adscritos al sistema de la Seguridad Social sino a sistemas especiales del mutualismo administrativo.

Pero es que, además, desde el cuarto trimestre de 2012, período en el que el coste salarial por trabajador se redujo el 3,6%, no solo disminuye el salario real sino que también lo hace el monetario o nominal. Y todo ello aparte de que datos de la ETCL sobrevaloran las cifras y las variaciones del salario bruto medio por el efecto composición de los salarios que se produce cuando cambia la estructura del empleo a favor de los trabajadores con salarios superiores a los medios, que es, precisamente, lo que ocurre durante la crisis económica, con más intensidad al principio, puesto que la reducción del empleo se concentra en los trabajadores con menores salarios que la media, como extranjeros, contratados temporalmente, pertenecientes a la construcción, trabajadores menos cualificados o que tienen menos experiencia laboral y antigüedad en las empresas.

Este efecto composición provoca un sesgo alcista del salario medio y de su crecimiento de carácter estadístico y no real que afecta a la evolución salarial sobrevalorándola. De hecho, en Banco de España (2014), y con base en la Muestra Continua de la Vida Laboral de la Seguridad Social, se calcula ese efecto en 1,3 puntos de media anual en el período 2008-2012, lo que significaría una sobrevaloración total en esos cinco años de 6,5 puntos porcentuales, es decir, que la devaluación salarial habría sido más profunda e intensa que lo que se deriva de las estadísticas existentes.

De hecho, ya en Pérez Infante (2010) se trataba de valorar ese efecto composición teniendo únicamente en cuenta el descenso que se producía en la tasa de temporalidad al concentrarse la destrucción del empleo, especialmente en los dos primeros años de la crisis, 2008 y 2009 en el empleo asalariado temporal. Teniendo en cuenta que el salario de los ocupados temporales es inferior en torno al 30% al de los ocupados asalariados se estimaba un sesgo alcista de prácticamente un punto porcentual, en 2008 y de 1,3 puntos en 2009, lo que explicaría parte del repunte de 2008 y parte del aumento del salario real de 2009, pero como se explica en Banco de España (2014) esta sobrevaloración también afecta a los datos de los años posteriores, por lo que el retroceso de los salarios y, por lo tanto, el proceso de devaluación salarial desde 2012 sería mayor que el estimado con los datos de la ETCL.

Ahora bien, este descenso de los salarios brutos percibidos por los trabajadores, del coste salarial por trabajador, repercute también en el coste laboral por trabajador que se obtiene sumando al coste salarial por trabajador otros costes no salariales por trabajador, como son las cotizaciones empresariales a la Seguridad Social y las indemnizaciones por despido. La evolución del coste laboral por trabajador, también estimada por la ETCL, es muy similar a la del coste salarial por trabajador, moderándose desde 2010 y disminuyendo desde finales de 2012.

Sin embargo, lo verdaderamente significativo para el empresario no es el coste laboral por trabajador sino el coste laboral por unidad de producción, lo que se conoce como el coste laboral unitario, que se obtiene dividiendo el coste laboral por trabajador por la productividad por ocupado. Pero para ese cálculo hay que recurrir a la

Contabilidad Nacional que es la única estadística que proporciona información sobre ambas variables, sobre el coste laboral por trabajador, más concretamente sobre su equivalente, la remuneración por asalariado, y sobre la productividad por trabajador.

De esa forma, el coste laboral unitario ha descendido en España ya desde 2010. En concreto, el descenso es el 1,6% en 2010, el 1.1% en 2011, el 3% en 2012, el 0,4% en 2013 y el 0,5% en el conjunto de los tres primeros trimestres de 2014, en total el 6,6% en menos de cinco años. Si a la evolución del coste laboral unitario se añade la del deflactor del PIB, el coste laboral unitario real (coste laboral unitario nominal o monetario / deflactor del PIB) disminuye también en el período considerado, el 7,4%, incluso más que el coste laboral unitario monetario, lo que significa que el descenso de este último no se refleja en un descenso de los precios (deflactor del PIB) sino en un aumento global de ocho décimas.

En todo caso, la devaluación salarial que se refleja en un retroceso del coste laboral unitario nominal y del real va acompañado de un descenso del PIB real similar, por encima del 7% en el período de crisis económica, lo que contradice los efectos que tendría esa devaluación en el PIB según sus defensores que serían los de aumentar la producción y el empleo como consecuencia de la disminución de los costes laborales que llevaría a los empresarios a producir más y a contratar más trabajadores.

Pero esta contradicción es consecuencia de que el análisis en el que se basan los economistas neoliberales que defienden la devaluación salarial es parcial, al considerar preferentemente la dimensión de los salarios como coste laboral de las empresas y marginar o apenas considerar la otra dimensión que tienen los salarios, como ingreso de los trabajadores y determinante de una parte importante del consumo privado del conjunto de la economía, máxime si se tiene en cuenta que los asalariados representan más del 80% del total de la población ocupada. Y lo que puede estar ocurriendo es que a un empresario individual le sea rentable aumentar la producción y el empleo al disminuir los salarios pero que el conjunto de las empresas no lo podrá hacer si no existe demanda que ampare esos aumentos. Es decir, que desde el punto de vista macroeconómico la oferta no genera su propia demanda (Ley de Say) sino que la incidencia de la devaluación salarial en el poder adquisitivo de los trabajadores y en la demanda puede limitarla y reducirla.

3.6. La incidencia en la competitividad de las empresas

Acabamos de señalar que la devaluación salarial no favorece el aumento de la producción que propugnan los defensores de esa estrategia, sino que puede ocurrir lo contrario al provocar la reducción de los ingresos de una parte muy importante de la población, además con alta propensión media y marginal a consumir. Pero esos defensores también propugnan que la devaluación salarial mejorará la competi-

tividad de la economía española, lo que redundará en un importante crecimiento de las exportaciones que, a su vez, ayudará al citado aumento de la producción²².

El indicador más adecuado para valorar la competitividad de la economía española es el índice de los precios reales relativos de la economía respecto del exterior o, lo que es lo mismo, el tipo de cambio efectivo real, que se calcula multiplicando la relación entre los precios nacionales y los del extranjero (PN/PE) por el tipo de cambio nominal (del euro en este caso) con el fin de convertir los precios nacionales en moneda extranjera. Y de todos los precios que se pueden considerar (consumo, exportaciones, producción...) utilizaremos los de producción, ya que el objetivo es medir la competitividad potencial de la economía española y no solo la que se refleja con las actuales exportaciones. Pues bien, si este índice crece la competitividad de la economía española empeora porque los productos nacionales se encarecen respecto de los extranjeros en una misma moneda y, al contrario, si el índice disminuye la competitividad de la economía española mejora al abaratare relativamente los productos nacionales. Antes de seguir, conviene tener en cuenta que la mejora o empeoramiento de la competitividad de una economía depende, por un lado, de la evolución relativa de los precios (PN/PE) y, por otro, de la evolución del tipo de cambio nominal, que si se aprecia contribuirá negativamente a esa competitividad y si se deprecia contribuirá positivamente.

Si se aplica ese indicador para medir la posición de la competitividad de la economía española respecto de tres grupos de países, zona del euro, conjunto de la UE y conjunto de los países desarrollados, solo en los meses transcurridos de 2014 (enero-septiembre) se produce una mejora de la competitividad clara respecto de esos tres grupos de países, aunque no pueda concluirse de forma contundente que esa mejora se explique en su totalidad por la devaluación salarial, sino que puede estar influyendo también en esa mejora en medida no despreciable la persistencia de la debilidad o atonía de la demanda, muy intensa durante prácticamente siete años, aparte del efecto que ha tenido en la mejora de la competitividad de la economía española la depreciación del euro que se está produciendo a lo largo de 2014 en contraste con lo que, con alguna excepción, venía ocurriendo desde la creación del euro. En el resto de los años de devaluación salarial, es decir, desde 2010 si se considera el salario real, empeora la competitividad de la economía española respecto de la zona del euro y también respecto del conjunto de la UE, salvo en este último caso en 2010. Con relación al conjunto de los países desarrollados empeora la competitividad de la economía española en 2011 y 2013 y mejora en 2010 y 2012.

Pero esas mejoras de la competitividad en 2010 respecto de la UE y en 2010 y 2012 respecto del conjunto de los países desarrollados se debe a la depreciación del euro no al abaratamiento relativo de los productos españoles, que, en realidad, se

²² Los efectos de la devaluación salarial en la competitividad de la economía española se estudian en Pérez Infante (2013d) y (2013e).

encarecen en contraste con el descenso de los costes laborales unitarios que acompaña a la disminución de los salarios.

Y eso puede ocurrir porque por el lado de los precios hay que tener en cuenta que estos dependen también de otros factores diferentes a los salarios, como son los otros costes no salariales, el margen de ganancia de las empresas y la productividad por ocupado. Y es posible que el descenso de los salarios y del coste laboral unitario se haya visto contrarrestado por lo menos en parte por el aumento de otros costes no laborales como los energéticos y los derivados del aumento de los impuestos que se han producido en los últimos años. Pero es que, además, el descenso de los salarios y de los costes laborales unitarios no se trasladan de forma automática y proporcional a los precios, sobre todo en aquellos mercados de productos en que unas pocas empresas tienen cierto control monopolístico del mercado de forma que se aproveche el descenso de los costes laborales para aumentar el margen de ganancia de las empresas en vez de para reducir los precios, y eso es lo que parece que en muchos casos ha ocurrido, como incluso reconoció el Fondo Monetario Internacional en un informe de octubre de 2013²³. Y, por otra parte, los costes laborales unitarios, que son los relevantes para las empresas dependen no solo de los salarios y de los costes laborales por trabajador sino que también dependen de la productividad por ocupado, que en el caso español por una serie de razones relacionadas con el nivel tecnológico, el modelo productivo, el reducido tamaño de las empresas (el 85% de las empresas tienen menos de diez trabajadores) y las características del sistema educativo es relativamente baja.

3.7. La capacidad generadora de empleo de la economía española

Uno de los objetivos que suelen plantear los Gobiernos que propugnan las reformas laborales es el aumento de la capacidad generadora de empleo de la economía. De hecho, es recurrente que el ministro de economía español, señor de Guindos, reitere machaconamente que gracias a la reforma laboral de 2012 la capacidad generadora de empleo ha aumentado, porque ahora es necesario un menor crecimiento del PIB para que la economía cree empleo neto. Analicemos con un poco de detalle esta cuestión.

El umbral de creación de empleo (UCE), que se puede definir como el aumento del PIB que es necesario para que la economía empiece a crear empleo neto, coincide con el incremento de la productividad por ocupado. Lo que supone que si el PIB crece menos que el umbral se destruirá empleo y si, al contrario, crece más aumentará el empleo.

²³ Informe de 8 de octubre de 2013, en el que se señala, refiriéndose a Grecia, Irlanda y Portugal y «hasta cierto punto» a España, que «el ajuste de los costes están teniendo un efecto modesto en la competitividad debido a que ... los márgenes de las exportaciones (precios en relación con los costes laborales) han crecido desde la crisis»

Por lo tanto, una economía con un elevado umbral de creación del empleo, alto crecimiento de la productividad por ocupado, tendrá una escasa capacidad generadora de empleo, puesto que el PIB tendrá que crecer mucho para que se empiece a crear empleo y, en cambio, una economía con un reducido umbral, bajo crecimiento de la productividad por ocupado, tendrá una considerable capacidad generadora de empleo, ya que bastará con un bajo avance del PIB para que se empiece a crear empleo neto.

Pues bien, en la economía española, en contraste con lo que ocurre en otros países, el aumento de la productividad ha tenido un comportamiento históricamente anticíclico, muy bajo en las recuperaciones y en las expansiones y muy alto en las crisis y en las recesiones, por lo que la capacidad generadora de empleo, su inversa, ha sido históricamente procíclica. Por ello, en las expansiones coinciden dos elementos positivos en relación con el empleo, un importante avance del PIB real y un bajo umbral de creación de empleo, lo que implica que en esas fases benignas de la economía española se produzcan aumentos del empleo muy notables. Y, en cambio, en las de crisis coexisten dos elementos negativos a la vez, que implica que en estas fases de la economía se produzcan fortísimas destrucciones de empleo, un escaso crecimiento o, incluso, descenso del PIB real y un umbral de creación de empleo alto.

En efecto, mientras que en los últimos años de expansión económica en España el crecimiento de la productividad por ocupado era muy inferior a la unidad (0,1% en 2005 y 0,5% en 2006 y 2007), este crecimiento ya es algo más alto en 2008 (0,9%) y se acentúa aún más en los años posteriores hasta superar el 2% desde 2009 a 2013. Solo a partir del tercer trimestre de 2013 cuando finaliza la recesión económica y comienza una débil e incierta recuperación económica el crecimiento de la productividad por ocupado vuelve a ser inferior a la unidad, siendo de solo el 0,7% en el conjunto de los tres primeros trimestres de 2014.

Esto es lo mismo que decir que el empleo es muy fluctuante en la economía española, mucho más que en otros países, y que la elasticidad empleo-producción en España, como ya se ha indicado, es muy elevada, muy superior a la unidad, a diferencia de lo que ocurre en la mayoría de los países europeos más desarrollados en los que esa elasticidad es muy reducida, muy inferior a la unidad. Y ya hemos explicado anteriormente que esa fuerte fluctuación del empleo, que es una característica sobresaliente de la economía española, es coherente con el ajuste vía empleo de la mayoría de las empresas españolas al cambio de la situación económica, mientras que en otros países europeos, como es el caso destacado de Alemania, la vía de ajuste es otra distinta, como puede ser la variación de la jornada laboral, sin que se produzcan grandes oscilaciones en el nivel del empleo de las empresas.

Ello explica que en las fases de recuperación económica, como la actual, las empresas que habían ajustado sus plantillas intensamente en las fases anteriores de recesión económica no tengan más remedio que contratar a nuevos trabajadores, pues no tienen mano de obra atesorada, poco utilizada. Pero por las características pro-

pías del modelo productivo de la economía española, con elevado peso de los puestos de trabajo inestables y por las inciertas expectativas futuras y la falta todavía de consolidación de esas expectativas, a lo que se añade la facilidad de la contratación y extinción de la de carácter temporal, sobre todo por la casi absoluta falta de control sobre el cumplimiento de sus requisitos, ese aumento del empleo será precario, temporal y a tiempo parcial; y, por lo tanto, de baja productividad por ocupado.

Y ello, independientemente de las reformas laborales. En concreto, no parece que las mayores posibilidades previstas para la flexibilidad interna de las empresas por la reforma laboral de 2012, sobre todo con la posibilidad de que el empresario modifique unilateralmente las condiciones de trabajo sin ningún tipo de negociación con los trabajadores, hayan sido la causa de que el crecimiento necesario para crear empleo neto se haya reducido en la recuperación, ya que esa posibilidad no ha impedido el fuerte ajuste de las plantillas durante la última recesión económica, como ya se ha indicado, tanto por la extinción de contratos temporales como por el despido de trabajadores indefinidos, aparte de que si esa forma de flexibilidad, la interna, hubiera funcionado eficazmente, las empresas habrían mantenido durante esa recesión trabajadores sin utilizar plenamente en una cuantía importante y entonces las necesidades de contratación en el inicio de la recuperación hubieran sido mucho menores.

Todo ello hubiera provocado la aminoración del ritmo del crecimiento de la productividad por ocupado por el atesoramiento de mano de obra en las empresas durante la última recesión y, por el contrario, la acentuación de ese ritmo de crecimiento durante la recuperación económica por una mayor utilización de la mano de obra sobrante en la anterior fase de recesión.

Y todo eso no ha ocurrido, sino que lo que ha sucedido y está sucediendo es todo lo contrario. Pero sí que es cierto que las reformas laborales, en particular la de 2012, ha tenido alguna incidencia en la evolución de la productividad por ocupado, aunque por razones muy diferentes a las defendidas por el Gobierno. No porque hayan tenido éxito en evitar una mayor destrucción de empleo durante la crisis económica, sino por no haber hecho nada para limitar la contratación temporal y sí, en cambio, mucho para flexibilizar la contratación a tiempo parcial, lo que, junto al mantenimiento sin cambios sustanciales del modelo productivo con importantes empleos inestables y estacionales, explicaría que el aumento del empleo de los últimos meses se concentre en empleos precarios y de baja productividad.

4. CONCLUSIONES

Durante la crisis económica actual los distintos gobiernos han aprobado varias reformas laborales dirigidas a flexibilizar y desregularizar más de lo que ya estaba el mercado de trabajo español. De estas reformas laborales la más radical ha sido la de 2012 aprobada por el Gobierno del PP antes de que transcurriera dos meses desde su toma de posesión. Esta reforma, la más amplia y ambiciosa no solo desde el inicio

de la crisis actual sino también desde la aprobación del Estatuto de los Trabajadores en 1980, tenía como objetivo principal según reza la propia Ley la creación y estabilidad del empleo, aunque por el propio desarrollo y aplicación de la reforma de 2012 el objetivo real que perseguía parece otro diferente, la devaluación salarial.

En el artículo se plantea la existencia de numerosas limitaciones que condicionan la obtención de conclusiones claras sobre el impacto de las reformas laborales aprobadas desde el inicio de la crisis económica, sin que, probablemente, por lo que se ha señalado, el más grave sea la dificultad de separar los efectos de las reformas de los de la propia crisis. Sin embargo, sí que parece confirmarse del análisis realizado que el optimismo de los gobiernos sobre la aplicación de esas reformas, especialmente de la de 2012, no parece que pueda mantenerse sin forzar la realidad de la información disponible sobre sus resultados.

Lo primero destacable es que las reformas laborales no han sido capaces ni suficientes por sí solas para contrarrestar los efectos negativos sobre el mercado de trabajo español de la crisis económica, como no podía ser de otra forma porque la creación de empleo depende principalmente de la actividad económica. Además, el final de la recesión económica a mediados de 2013 y el comienzo de una incipiente y todavía incierta recuperación económica no parece que haya sido consecuencia de la política económica arbitrada, básicamente de austeridad y devaluación salarial, sino, como se explica en el artículo, de factores y fenómenos exógenos a la economía y la política económica española.

El empleo, que sigue siendo, a pesar de las reformas laborales, muy fluctuante en España, ha disminuido considerablemente desde el inicio de la crisis económica, sin que esa tendencia se haya podido corregir y superar con la reforma laboral de 2012. Además, el escaso empleo creado en lo que se lleva de recuperación ha sido precario, temporal y a tiempo parcial. Más del 90% de las contrataciones registradas siguen siendo temporales y alrededor del 25% del empleo es temporal.

La rotación laboral y el número de trabajadores que han visto extinguidos sus contratos, tanto temporales como indefinidos, ha seguido siendo considerable. Y ello a pesar de la propaganda del Gobierno de que las empresas han utilizado gracias a la reforma laboral de 2012 otras medidas alternativas como la modificación de las condiciones de trabajo. Porque es un problema que en situaciones de crisis se tomen medidas contradictorias, unas dirigidas a facilitar y abaratar el despido y otras a mantener las plantillas de las empresas.

Un grupo de medidas muy relevantes incluidas en las últimas reformas laborales ha sido el dirigido a cambiar la negociación colectiva, en el caso de la reforma de 2012 claramente a debilitarla. En un contexto de crisis económica las consecuencias de estas reformas han sido bajar bruscamente el número de convenios y de empresas y de trabajadores cubiertos, disminuyendo la cobertura de los trabajadores con convenios, y moderar el crecimiento salarial pactado.

Además de la moderación del crecimiento salarial pactado en los convenios, el salario bruto percibido por los trabajadores ha disminuido en términos reales desde 2010 y en términos nominales desde 2012. Esto es se ha producido una auténtica devaluación salarial, con una pérdida importantísima del poder adquisitivo de los trabajadores. La reforma laboral ha fracasado rotundamente en el objetivo de creación de empleo pero ha tenido un éxito sin paliativos en el objetivo no declarado por el Gobierno de la devaluación salarial.

Pero esta devaluación salarial, a pesar de la reducción de los costes laborales unitarios de las empresas que ha provocado, no ha ayudado ni a aumentar la producción ni a mejorar la competitividad de la economía española. No ha facilitado el aumento de la producción porque esta depende de la demanda que se ha visto afectada negativamente por la pérdida del poder adquisitivo de los trabajadores. Y no ha servido para mejorar la competitividad de las empresas porque el descenso de los salarios no se ha reflejado en descensos de los precios de igual proporción ya que muchas empresas han aprovechado la ocasión para aumentar el margen de ganancia. Además, los precios relativos de los productos españoles dependen de otros factores diferentes a los salarios, como los costes energéticos y los impuestos que han aumentado y el tipo de cambio del euro que, salvo en 2014, ha tendido a apreciarse.

Y, por último, y en contra de lo defendido por el Gobierno las reformas laborales no han servido para aumentar la capacidad generadora de empleo de la economía española, el que se cree empleo con un menor crecimiento del PIB. Ese crecimiento superaba el 2% en 2013 cuando en 2007, antes de la crisis, era solamente el 0,5%. Además, si en 2014 ese umbral de creación del empleo era similar al de 2007 ello no se debe al efecto positivo de la reforma laboral de 2012 sino al inicio de la recuperación económica que se ha concentrado en el crecimiento del empleo precario de muy poca productividad. Porque posiblemente el resultado más contundente de la reforma laboral de 2012 no haya sido el defendido por el Gobierno sino el de producir un enorme desequilibrio en las relaciones laborales entre empresarios y trabajadores, en beneficio de los primeros y en perjuicio de los segundos, que es lo que explica, en gran medida, la devaluación salarial.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- BANCO DE ESPAÑA (2013): «La reforma laboral de 2012. Un primer análisis de algunos de sus efectos sobre el mercado de trabajo». *Boletín Económico*, septiembre.
- (2014): «Un análisis de los efectos composición sobre la evolución de los salarios», *Boletín Económico*, febrero.
- BLANCHARD, O. AMIGHIMI, A. y GIAVAZZI, F. (2012): «Macroeconomía», Quinta edición. *Pearson*, Madrid.
- CASAS BAAMONDE, M.E., RODRÍGUEZ-PIÑERO, BRAVO-FERRER, M. y VALDÉS DAL-RE, F. (2012): «La nueva reforma laboral». *Relaciones Laborales* 5.

- CRUZ VILLALÓN, J. (2013): «Impacto de las reformas laborales sobre la negociación colectiva». *Temas Laborales*. Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social, 120.
- CUETO, B. y RODRÍGUEZ, V. (2013): «La antigüedad de los despidos individuales en España. ¿Hay un antes y un después de la reforma laboral de 2010?». *Cuadernos de Economía*, vol. 36, número. 102.
- GARCÍA SERRANO, C., MALO OCAÑA, M.A. y PÉREZ INFANTE, J.I. (2010): «Dos cuestiones claves de la reforma laboral: despidos y negociación colectiva». *Temas Laborales*. Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social 107.
- GÓMEZ SÁNCHEZ, V. (Ed.) (2009): «La reforma laboral en España». *Editorial Biblioteca Nueva*. Fundación Ortega y Gasset. Madrid.
- GUZMÁN HERNÁNDEZ, A. e ILLUECA BALLESTER, H. (2012): *El huracán neoliberal. Una reforma laboral contra el trabajo*. Sequitur. Madrid.
- MALO, M.A. (2005): «La evolución institucional del despido: una interpretación en términos de accidente histórico». *Revista de Historia Económica*, vol. XVIII, número.1.
- (2012a): «Una primera aproximación a la reforma laboral de 2012». *Cuadernos de Información Económica* 226.
- (2012b): La reforma laboral de 2012. «Cambios e incertidumbres». *Papeles de Economía* 133.
- MALO, M.A. y TOHARIA, L (2008): «La reforma de los despidos de 2002». *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración* Economía y Sociología 76.
- MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL (2013): «Informe de evaluación del impacto de la reforma laboral de 2012». Mimeo.
- OCDE (2014): «La reforma de 2012 en España. Evaluación preliminar», *Informes OCDE*, Ministerio de Empleo y Seguridad Social, Madrid.
- PÉREZ INFANTE, J.I. (1999): «Las reformas laborales recientes: objetivos, contenidos y efectos». *Cuadernos de Información Económica* 150, septiembre. FUNCAS.
- (2009): «Objetivos y contenidos de las reformas laborales y propuestas de futuro». *Circunstancias* 20. Revista electrónica de la Fundación Ortega y Gasset (www.ortegaygasset.es) y publicado en Gómez Sánchez (2009).
- (2010): «Los salarios en España y el efecto composición», *Boletín de Inflación y Análisis Macroeconómico*, 187 (abril), Instituto Flores de Lemus, Universidad Carlos III.
- (2012a): «Reformas laborales, negociación colectiva y salarios». *Gaceta Sindical*. Reflexión y Debate, nueva etapa, 19, diciembre.
- (2012b): «Evolución de los salarios en España en el último ciclo económico, 1995-2011. Un análisis agregado», en Pérez Infante *et al.* (2012).
- (2013a): «El análisis neoliberal del mercado de trabajo». Artículo publicado en la página web de *Economistas Frente a la Crisis* (www.economistasfrentealacrisis.com).
- (2013b): «La evolución de los salarios en España durante la crisis». *Anuario de Relaciones Laborales de UGT 2013*. Marcial Pons. Madrid.
- (2013c): «Las reformas de la negociación colectiva desde una perspectiva económica». *Temas Laborales*. Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social 120/2013.
- (2013d): «Crisis, reformas laborales y devaluación salarial». *Relaciones Laborales*. Revista Crítica de Teoría y Práctica, número 10, año 29, octubre de 2013.
- (2013e): «Crisis económica, empleo y salarios». *Documentación Social*. Revista de Estudios Sociales y de Sociología Aplicada 169.
- (2014): «La negociación colectiva en 2013: la problemática estadística, evolución, características y estructura», *Anuario de Relaciones Laborales de UGT, 2014*, Marcial Pons, Madrid.
- PÉREZ INFANTE, J.I., RUESGA BENITO, S. y VALDÉS DAL- RÉ, F. (2012), «Relaciones Laborales en la crisis. España 2011». *Fundación Ortega y Gasset-Marañón*. Ediciones Cinca. Madrid.
- TOHARIA, L. y MALO, M.A. (2009): «¿Qué se puede esperar de las reformas del mercado de trabajo?». *Circunstancias* 20. Revista electrónica de la Fundación Ortega y Gasset (www.ortegaygasset.es) y publicado en Gómez Sánchez (2009).