



Universidad de Valladolid

Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales

Trabajo de Fin de Grado

**Grado en ADMINISTRACIÓN Y DIRECCIÓN
DE EMPRESAS**

Crisis económica y devaluación salarial: el caso de España

Presentado por:

RUTH JORGE MARTÍN

Tutelado por:

JESÚS MARÍA ALONSO MARTÍNEZ

Valladolid, 6 de julio de 2018

RESUMEN

Con la creación de la Unión Monetaria Europea en el año 1999 y la circulación del Euro como moneda común a partir del año 2002, desaparecen las políticas cambiarias y monetarias como instrumentos de ajuste económico.

Aparece la necesidad de encontrar un nuevo mecanismo de ajuste que permita mejorar la competitividad de los productos nacionales para poder alcanzar el equilibrio en la economía. Ese mecanismo es la llamada “devaluación salarial”, la cual ha sido implantada en España con las reformas laborales de los años 2010 y 2012 concretamente.

ABSTRACT

Because of the creation of the European Monetary Union in 1999 and the establishment of the Euro as a common currency since 2002, exchange and monetary policies disappear as instruments of economic adjustment.

Since this moment there is a need to find a new economic mechanism that allows improving competitiveness of national products in order to achieve balance in economy. This mechanism is called “wage devaluation”, which has been implemented in Spain with the labor reforms in 2010 and 2012 specifically.

INDICE

1. INTRODUCCIÓN.....	4
2. LA DEVALUACIÓN SALARIAL COMO MECANISMO DE AJUSTE ECONOMICO ...	6
2.1. La Unión Monetaria Europea y sus implicaciones para la Política Económica.....	6
2.1.1. Causas de la rigidez salarial.....	11
2.2. Que es la devaluación salarial interna	13
2.2.1. Devaluación salarial y competitividad: el caso de España.....	15
2.3. Devaluación salarial y efectos sobre la demanda interna	17
3. EL MERCADO LABORAL ESPAÑOL ANTE LA CRISIS.....	20
3.1. La situación española antes de la crisis económica.....	20
3.2. La crisis económica y la devaluación salarial.....	23
3.3. Consecuencias actuales de la crisis en el mercado laboral	27
4. LAS REFORMAS LABORALES DE 2010 Y 2012 Y LAS CONSECUENCIAS EN LA NEGOCIACION COLECTIVA.....	30
4.1. Las reformas de 2010 y 2012: características generales.....	31
4.2. Efectos de las reformas laborales	32
5. CONCLUSIONES.....	35
6. BIBLIOGRAFIA.....	37
ANEXO I: EVOLUCION PIB ESPAÑOL 1996-2017	41
ANEXO II: EVOLUCION DE LA TASA DE PARO 2001-2017.....	42
ANEXO III: COSTE SALARIAL POR TRABAJADOR 2000-2017.....	43
ANEXO IV: EVOLUCIÓN DE LA DEUDA PUBLICA EN ESPAÑA.....	44

1. INTRODUCCIÓN

La entrada en la Unión Monetaria Europea hace desaparecer ciertos mecanismos económicos de ajuste de carácter nacional, ya que, con la creación de una moneda única, las políticas cambiarias, así como las monetarias, y, aunque en menor medida, también las fiscales, se ceden a organismos supranacionales como son el Banco Central Europeo o la Comisión Europea. Este tipo de políticas van a ser ahora comunes a todos los países miembro de la Unión Europea que adopten la moneda común, por lo que su libertad de actuación se reduce.

El abandono de este tipo de políticas hace que haya que recurrir a unos nuevos mecanismos para lograr el equilibrio dentro de la economía, que permita alcanzar la competitividad necesaria para lograr los objetivos de la Balanza de Pagos y lograr un equilibrio externo, lo que conllevará a su vez, llegar a un equilibrio interno.

Esa búsqueda de competitividad se hace especialmente difícil en contexto de crisis, en concreto nos vamos a centrar en la que se desencadenó en el año 2008, cuyas consecuencias para la economía española fueron devastadoras. Se intentó adoptar soluciones basadas en lo que llamamos la “devaluación salarial” o lo que es lo mismo, flexibilizar los salarios junto con los precios para aumentar la competitividad y solventar los problemas de equilibrio externo de la economía, a través de una serie de reformas laborales, cuyos resultados, como veremos, no han alcanzado los objetivos previstos.

El objeto de este trabajo es analizar la razón de la utilización de este tipo de medidas como es la devaluación salarial, en que consiste ésta, y cuáles son los efectos dentro de la economía, así como en la sociedad.

En primer lugar, vamos a analizar los efectos que tuvo la entrada en la Unión Monetaria Europea. Uno de los efectos más importantes fue la renuncia a la política monetaria y cambiaria como instrumento para lograr el equilibrio externo, por lo que la solución ante estos desequilibrios fue buscar la

competitividad vía devaluación salarial, por ello, en este trabajo se analizará en qué consiste y cómo afecta a una economía, en este caso la española, la utilización de este tipo de políticas.

En segundo lugar, se estudiará como ha evolucionado la economía española desde el periodo anterior a la crisis, hasta la actualidad, centrándonos en mayor medida en la evolución del mercado de trabajo, así como de los salarios.

En último término, se examinan los mecanismos utilizados para implantar la devaluación salarial, tal y como han sido las reformas laborales aprobadas tanto en el año 2010 como 2012, cuyo objetivo principal ha sido la flexibilización de los salarios.

2. LA DEVALUACIÓN SALARIAL COMO MECANISMO DE AJUSTE ECONOMICO

2.1. La Unión Monetaria Europea y sus implicaciones para la Política Económica.

Como punto de partida de este trabajo comenzaremos a explicar en qué consiste la Unión Monetaria Europea (en adelante UME), y las consecuencias que se derivan de su creación. La UME es la unión de los países miembro de la Unión Europea en materia económica, creando políticas económicas conjuntas con instrumentos supranacionales distintos de los anteriormente utilizados, que permitan que esta UME funcione de manera acertada.

La UME data del año 1999 y supone el punto final a la integración europea que llevaba fraguándose desde la creación de la CECA¹, en los años 50, tras la Segunda Guerra Mundial. Podemos entender esta integración como el complemento perfecto al Mercado Único europeo, donde las personas, los bienes, los servicios y los capitales circulan libremente. Por ello, esta unificación económica es necesaria para alcanzar la integración y unidad que buscaban los impulsores de la Unión Europea desde el principio.

La UME se completa con una moneda común, el Euro, que entró en circulación en el año 2002, aunque fue en el año 1999 cuando se instauró como moneda oficial de los Estados miembro, momento a partir del cual comienza el periodo de transición de las monedas nacionales a esta moneda común.

Por lo tanto, como podemos ver, el primer paso para la creación de una Unión Monetaria es la fijación de los tipos de cambio, o la sustitución de éstos, como es el caso de la UME, por una moneda única. La consecuencia directa de este acontecimiento es la pérdida de soberanía en las políticas monetarias, que se traspa a una institución supranacional, que en el caso de la Unión Europea es el Banco Central Europeo. La pérdida de soberanía ha tenido no pocas

¹ Comunidad Europea del Carbón y el Acero

críticas por parte de aquellos más reticentes a la entrada de los distintos países dentro de esta nueva unión.

Esta entrada no solo supone la renuncia a la política monetaria, sino que además se reduce la autonomía de los países en materia de política fiscal, concretamente se intenta homogeneizar las mismas a través del Pacto de Estabilidad y Crecimiento, cuya finalidad es consolidar y mantener a la UME, teniendo como base jurídica el propio Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea. Este pacto tiene como objetivo limitar el déficit público de los países miembro en un 3% del PIB como máximo.

Numerosos son los problemas que entraña la imposibilidad de utilizar la política cambiaria nacional para reequilibrar la economía. Los países utilizaban políticas de desviación del gasto como son la revaluación y la devaluación de sus monedas nacionales para hacer frente a sus problemas de Balanza de Pagos. A través de estas políticas, en el caso de que asistiéramos a un problema de déficit exterior, se pondría en marcha una devaluación de la moneda nacional, cuyas consecuencias serían distintas dependiendo del punto de vista del que lo analicemos; el país sería más pobre respecto al resto del mundo, pero sería más competitivo, pues las exportaciones aumentarían, y, consiguientemente, la producción y el empleo; las consecuencias serían las contrarias si se realizara una revaluación. Una vez dentro de la UME, los países europeos ya no podrán utilizar los mecanismos cambiarios para solucionar sus problemas económicos.

Por otro lado, y pese a lo dicho anteriormente, la realidad es que, dentro de una Unión Monetaria, la eficacia de utilizar por parte de los gobiernos, el tipo de cambio como medida para lograr una mayor competitividad y, por tanto, para servir de instrumento para alcanzar el equilibrio interno de la economía, es cuestionable.

Solo en aquellos casos en las que las perturbaciones de los países fueran *asimétricas* tendrían sentido. Si por el contrario, fueran simétricos, de nada

valdría devaluar una misma moneda para todos los países que formaran la unión. Por lo tanto, en numerosas ocasiones se entenderá la utilización de esas políticas cambiarias como elementos desestabilizadores de la economía en su conjunto, así lo han defendido Mundell (1961) o William Poole (1970)², entre otros.

Por otra parte, como defiende el propio Mundell y conocemos por la teoría de las Áreas Monetarias Óptimas, la renuncia a la utilización del tipo de cambio como instrumento de ajuste económico resulta gravosa cuando en dicha economía no existen otros mecanismos alternativos de ajuste, a saber: movilidad de la mano de obra o flexibilidad salarial. La movilidad permitiría evitar los problemas de paro que surgirían en una economía tras una perturbación negativa; en tanto que, tras dicha perturbación, si bajan los salarios, dicho descenso se transmitiría a los precios haciendo que la mejora en la demanda externa compense dicho *shock* negativo de la economía nacional.

Así pues, formar parte de una Unión Monetaria tiene costes, bajo ciertas condiciones, para las economías que forman parte de esta como acabamos de ver; pero, disponer de paridades fijas entre las monedas nacionales de los países miembro o alternativamente, como es el caso de la UME, la existencia una moneda única, también las tiene positivas. Desde el punto de vista microeconómico se eliminan los “*costes de transacción*”, se reduce sensiblemente la incertidumbre en las decisiones de consumo e inversión de los agentes económicos; en tanto que, desde el punto de vista macroeconómico, se gana en estabilidad en las economías y las políticas económicas se hacen más eficientes.

En lo que se refiere a los problemas en la Balanza de Pagos, más concretamente, en la Balanza Comercial, el tipo de cambio afecta principalmente a la competitividad de bienes y servicios, de tal forma que, si los

² Optimal Choice of Monetary Policy in a Simple Stochastic Macro Model. The Quarterly Journal of Economics, Vol. 84, No. 2 (May). Págs. 197-216.

precios de los bienes y servicios disminuyen en moneda extranjera, y se dan las condiciones de elasticidad pertinentes³, mejorará el saldo de la Balanza comercial, solventándose así el problema del déficit.

Llegados a este punto, surge la pregunta de ¿si esto ocurre así, ello supone que se resuelven los problemas de la Balanza Corriente, y de pago en general? Pues hay que decir que, el saldo de la Balanza Comercial, después de todo es una cuestión de competitividad, sin perjuicio de que la variación de la balanza corriente obedece a otros muchos factores. Es más, tras la crisis económica, tanto exportaciones como importaciones varían, y no sólo por las políticas realizadas por los distintos países para intentar apaciguar los efectos de esta, sino también por la influencia del ciclo económico a nivel mundial, y su sincronización a nivel europeo y de cada país miembro de la UE.

No obstante, es preciso tener en cuenta los saldos de la Balanza Comercial, al fin y a la postre, es una cuestión de competitividad, es decir, de precios relativos nacionales frente a extranjeros; por tanto, la solución a los problemas de desequilibrios en dicha balanza pasa por resolver la falta de competitividad de los países. Si los precios, en mercados competitivos, son el resultado de los costes, la competitividad solo mejora si aumenta la productividad de los factores y/o disminuye el precio de éstos. Dada la elevada movilidad internacional de los capitales, cabe esperar que la renta del capital sea la misma entre países, por lo que los costes de este factor son los mismos; en ausencia de la utilización del tipo de cambio, solo queda como medida para mejorar la competitividad de un país la mejora en su productividad o, alternativamente, la reducción de sus costes salariales.

Una vez descartada la utilización de la Política Cambiaria como mecanismo de ajuste, la dificultad de solventar los desequilibrios externos de los distintos países requiere de un mecanismo y/o instrumento conjunto que nos permitan

³ Para que el saldo de la Balanza Comercial cambie en el sentido deseado antes una devaluación o revaluación es preciso que se cumpla la condición Marshall-Lerner; es decir que la suma de las elasticidades de importaciones y exportaciones ante la variación en el tipo de cambio sea mayor que uno.

llegar a una situación de equilibrio en la economía; es decir, un instrumento que conduzca a que el comportamiento de los distintos agentes económicos dentro de cada una de las economías de los países que conforman la UME sea tal que se logre el equilibrio externo y posibilite el interno en dichas economías nacionales. Si, cualquiera que sea la razón (cultural, idiomática, etc.) no existe o es escasa la movilidad de la mano de obra entre países, como es en muchos casos en el seno de la UME, una de las alternativas a la manipulación del tipo de cambio es la flexibilización de los salarios, siempre que dicha flexibilización salarial se transmita a los precios, lo cuál supone, a su vez, un mercado de bienes y servicios competitivo.

El problema se manifiesta, tras la UME de forma distinta, ya que aparecerán graves diferencias entre los países de dentro de la UME si la integración no logra cambiar el comportamiento del mercado laboral a nivel europeo ya que, aunque se supone que debería haber una similar estructura y legislación laboral, la realidad es bien distinta.

Si bien es cierto que lo ideal es que las economías de los países actuaran de una manera coordinada, las políticas de empleo no son objeto de armonización, por lo que cada país hace un uso distinto de las mismas, adecuándolas a sus necesidades para lograr más competitividad, y así alcanzar el equilibrio.

Partiendo de que los salarios nominales no son sino un precio, dicho de otra forma, la cantidad de dinero que a la que los trabajadores prestan sus servicios dentro del mercado de trabajo, el salario nominal, desde un punto de vista teórico, es el valor de la la productividad marginal de la mano de obra, es decir, el precio del bien o servicio producido por la cantidad marginal del producto. Por lo que, en una situación de deflación, sólo es posible mantener el salario nominal constante si mejora la productividad de la mano de obra

En los casos en los que no existe flexibilidad salarial los desajustes entre la oferta y la demanda en el mercado de bienes se resuelven vía cantidad; es

decir, todo exceso de oferta se traduce en un exceso de idéntico signo en el mercado laboral, toda caída de la demanda agregada en una economía generará paro en la misma. Ello provocará efectos económicos no deseados para el conjunto de la economía y desequilibrio en los demás mercados. Desde esta perspectiva, es la rigidez salarial el impedimento para lograr el pleno empleo y una balanza exterior equilibrada.

2.1.1. Causas de la rigidez salarial

De acuerdo con un estudio realizado por Layard, Nickell y Jackman (1991), se observa que los salarios reales europeos presentan un alto grado de rigidez, lo cual se acentúa en el caso de España. Muchos son los factores que afectan a la rigidez de los salarios, algunos de los cuales analizaremos a continuación.

Además de la rigidez, dentro de Europa podemos distinguir dos claras clases de trabajadores, unos que disfrutan de un trabajo estable con contratos de larga duración, que además cuentan con un amplio poder de negociación, mientras que hay otros que tienen contratos temporales que sufren de una cierta precariedad laboral, los cuales son principalmente jóvenes y desempleados de larga duración de edades avanzadas. En términos de Layard y Nickell (1987) nos hallamos ante los “insiders” y los “outsiders”, respectivamente.

La primera causa de la rigidez salarial europea, como explica Alberola, podría ser “la disposición de los trabajadores a moderar sus demandas salariales ante perturbaciones reales y de los empleadores a aceptar aquellas dependiendo de los incentivos que tengan para hacerlo” (España en la Unión Monetaria, 1998, págs 23-24). Es decir que, debido a la seguridad salarial a la que hacíamos alusión anteriormente por parte de los “insiders”, estos no tienen motivación para moderar sus demandas salariales; dicho de otro modo, en una época de expansión económica, esto se traducirá en un aumento salarial, y no en la creación de empleo. Y de forma contraria, en épocas de recesión económica, lo que ocurrirá es que esta actuación provocará una reducción en el empleo de

los trabajadores en las empresas. La realidad es que los que primero perderán el empleo son los “outsiders”, que son aquellos que sufren más directamente los reajustes debido a las perturbaciones reales negativas.

La segunda causa, hace referencia al efecto negativo que tiene en determinados países, principalmente en el sur europeo como España, Portugal o Grecia, el subsidio por desempleo, que hace que el volumen de “desanimados” a la hora de buscar trabajo de forma efectiva aumente. La razón de que sea más acusado en la zona sur de la Unión Europea es que, en estos países, la crisis tuvo consecuencias más graves, sobre todo en relación con el empleo.

La tercera causa, hace referencia a la forma de la negociación colectiva, la cual puede tener diferentes niveles. Esta puede ser: a nivel estatal, a nivel regional y a nivel empresarial.

Cuando se trata de negociación a nivel estatal, las pautas dadas son muy generales, de manera que se flexibiliza a la hora de detallarlo; por otro lado, cuando hablamos de negociación a nivel regional, se busca establecer unas pautas concretas y generales a la vez, lo cual lo hace muy complejo; mientras que, si hablamos de negociación a nivel empresarial, la flexibilidad en esta alcanza su máximo nivel. La más rígida de todas ellas es la de nivel regional, pues busca una generalidad dentro de la especificidad, lo cual que hace que no sea eficiente.

Entrando ya en lo que supone la negociación colectiva hay que tener en cuenta la relevancia de la posición de los empresarios ante la aceptación de los acuerdos, ya que de esto dependerá el traslado a los precios, y, por tanto, de la flexibilización de los precios.

La rigidez salarial es inversamente proporcional a la apertura de la economía al exterior. Dicho de otro modo, cuanto menos abierto este un sector a la competencia internacional, dentro de una economía, mayor serán los efectos

de la inflación y mayor será la rigidez salarial dentro de ese sector. Como consecuencia de esto, podemos deducir que aquellos sectores de la economía más protegidos, frente a la libre competencia, impiden que funcione el libre mercado, provocando una mayor rigidez e imposibilitando que mecanismos de ajuste como la devaluación salarial equilibren la economía.

A modo de resumen se puede decir que, tras la creación de la UME, los países pertenecientes a la misma han renunciado a la política monetaria en favor del Banco Central Europeo, así como a la política cambiaria como instrumento de ajuste para lograr el equilibrio interno de la economía. Dadas estas renunciaciones, se da paso a una serie de medidas que permitan hacer frente a los problemas de desempleo, que afectan a las economías nacionales. En ausencia de mejoras en la productividad, no queda más solución que resolver los problemas derivados de las rigideces existentes mediante la flexibilización de salarios y su traslado a los precios.

2.2. Que es la devaluación salarial interna

En este trabajo, pretendemos estudiar el ajuste de los desequilibrios en las economías con moneda única a través de la flexibilización de los salarios y los precios, lo que nos permitirá comprender qué es y por qué se da la denominada “*devaluación salarial*”, fenómeno que se ha producido en España en los últimos años como imperativo para afrontar los efectos de la crisis sobre nuestra economía. Así mismo, se analizará su eficacia para resolver los problemas por los que ha atravesado nuestra economía en la crisis financiera.

Cabe preguntarse en primer lugar, ¿qué es la devaluación salarial? Para poder contestar a esta pregunta hay que tener en cuenta que, ante la imposibilidad de hacer frente a los problemas de la recesión vía tipo de cambio, y la necesidad de la economía de ser competitiva, una de las posibles soluciones será ajustar los costes laborales unitarios, incrementando de esta forma la competitividad-coste a través de una reducción salarial.

Esta reducción de los salarios ha de tener reflejo también en los precios, ya que, si no fuera así, lo que ocurriría es que asistiríamos a un descenso del poder adquisitivo de los hogares, reduciéndose el consumo y agravando los problemas de desempleo. Por lo tanto, tendría negativas consecuencias para la economía familiar en particular y para la sociedad en general. Esta merma en los salarios reales como medio de mejorar la competitividad frente al exterior, es lo que se conoce como “*devaluación salarial*”.

Los objetivos de la devaluación salarial son reequilibrar dos componentes de gran influencia en la economía de un país. En primer lugar, la competitividad-coste, la cual compara los costes laborales y salarios con la productividad de cada trabajador, y la competitividad-precio, que permite acreditar si la rebaja de los costes laborales se traduce en una disminución de los precios, que hace que los productos de un país sean más competitivos y, por ende, más atractivos. Esto último hace que mejore la demanda exterior, permitiendo amortiguar los efectos negativos provocados por la recesión, y sirviendo para alcanzar el equilibrio en la Balanza de Pagos.

Así pues, las economías pertenecientes a la UME, ante una situación de dificultades de equilibrio interno y externo, se encuentran con que no disponen de la devaluación como instrumento de ajuste, renuncian a la Política Monetaria nacional, en aras de un organismo supranacional e, inevitablemente, se ven abocados a asumir restricciones en materia de política fiscal. De esta manera, los problemas de desequilibrios internos y, también, externos, se traducen en un problema del mercado laboral, donde la solución, es igualmente hallada en este mercado.

Ante una situación de recesión, dadas las ya citadas renunciadas en materia de Política Económica, se genera desempleo y aparecen posibles problemas de Balanza de Pagos; para hacer frente a la caída de la demanda interna y el déficit, en una unión monetaria, solo existe una solución, que es la mejora en la competitividad, y ello, en un contexto de perfecta movilidad internacional de capitales, sólo puede lograrse mejorando la productividad, o en su caso,

reduciendo los costes salariales.

Antes de entrar en un análisis más pormenorizado cabe abordar la problemática que gira en torno a los costes laborales unitarios como medida de competitividad. Estos tienen sentido dentro de las empresas, que miden a través de sus trabajadores la productividad y pueden determinar los costes exactos que les supone la contratación de más empleados.

Si esto lo traspasamos a la economía de un país, a la demanda agregada, deja de tener sentido, pues no se puede contabilizar de manera exacta como repercutirá una política determinada en una situación económica concreta, debido a que no se tienen en cuenta muchos de los factores que afectan o intervienen en la productividad, y, por ende, en la competitividad. Por lo que es demasiado simple concebir que, la bajada en los salarios repercutirá y restaurará la competitividad de manera inmediata y directa y nos conducirá al crecimiento económico. Pese a esto hay que reconocer que una de las variables más importantes de la demanda agregada lo constituyen las exportaciones, tanto más cuanto mayor sea la apertura de la economía, y las mismas dependen directamente de la renta mundial y de la competitividad.

2.2.1. Devaluación salarial y competitividad: el caso de España.

A continuación, analizamos de qué se trata la competitividad-coste y la competitividad-precio, para entender de una manera más clara la devaluación salarial.

La competitividad-coste compara los costes laborales y los salarios con la productividad que un trabajador aporta a la empresa. El fin de la competitividad-coste es el de eliminar los excesivos costes laborales que provocan un aumento inflacionista, impidiendo de esa forma el crecimiento de la economía.

Por otro lado, la llamada competitividad-precio trata de averiguar si el

abaratamiento en los costes salariales provoca un abaratamiento en los precios. Si esto no fuera así, es decir, si la devaluación se hace solo desde el punto de vista salarial, pero dicho descenso no se traduce en un descenso de los precios, la devaluación salarial no tendría sentido, ya que siendo su objetivo mejorar la competitividad, los únicos beneficiados en este caso serían las empresas, aumentando sus beneficios debido a esa reducción de los costes salariales. Además, esto no solo no ayudaría a llegar al equilibrio, sino que, aumentarían las desigualdades entre los trabajadores, generando cierta inestabilidad social.

Centrándonos en el caso de España, debemos recordar que, durante los años inmediatamente posteriores a la crisis, nuestra balanza exterior fue deficitaria, ello unido a la negociación colectiva caracterizada, tradicionalmente, por ser una negociación colectiva de ámbito regional, que, como ya se ha dicho, es la más perjudicial para el mantenimiento del empleo en situaciones de crisis económica, ya que busca ser general a la vez que pretende regular aspectos específicos, lo que provoca un deterioro de la competitividad con respecto a los demás países europeos, quienes disponen de sistemas de negociación salarial más eficientes o un mercado laboral institucionalmente liberalizado.

Debido a estos problemas se recurre a la devaluación salarial como método de ajuste económico. Para que dicho ajuste resulte viable ha sido intervenido por las reformas laborales de 2010 y sobre todo de 2012, cuyos rasgos más significativos analizaremos en el último capítulo de este trabajo de manera más detallada.

Lo que ha ocurrido en nuestro país, tal y como explica J.I. Pérez Infante (2013), es que ha acontecido ese fenómeno de “no transmisión”, es decir, la bajada de salarios no ha repercutido en los precios. Frente a los esfuerzos realizados para lograr la competitividad y hacer desaparecer los desequilibrios de la economía; esas reducciones de los costes salariales para conseguir reducir los precios no han conseguido su objetivo, simplemente se han reducido costes,

sin que los precios descendieran, y, por tanto, sin ningún efecto para el exterior, para la Balanza de Pagos.

La traducción de ese efecto de “no transmisión” del que hablábamos, es que los precios se han mantenido constantes pese a esa reducción de los costes salariales, por lo que los márgenes de beneficios han aumentado.

Por lo tanto, se ha dado una política de devaluación salarial, exclusivamente salarial, los precios no han sufrido cambios, ni tampoco otras variables que pudieran afectar a la competitividad-precio. Esto hace que el esfuerzo por ser más competitivos sólo recaiga sobre los asalariados, provocando una pérdida de poder adquisitivo sin efecto positivo alguno sobre la competitividad y generalmente acompañada de una precarización del empleo.

2.3. Devaluación salarial y efectos sobre la demanda interna

Podemos preguntarnos ahora cómo ha afectado esa devaluación salarial a los empleados, y es que, las personas que debido a la crisis perdieron su empleo, son las que más han sufrido la devaluación salarial. Las personas en situación de desempleo encontraron trabajo, pero con unas condiciones salariales peores, ya que aumenta la contratación temporal, las condiciones laborales son peores que antes de la crisis, y los salarios son menores.

Esto es debido a la temporalidad o la gran cantidad de empleos a tiempo parcial que aparecen tras la crisis, y con un salario menor al que había tan sólo años antes por desempeñar la misma actividad. Además, la devaluación salarial ha afectado de una manera mas drástica a los jóvenes. Cabe mencionar aquí que, además de la devaluación salarial del mercado de trabajo en general, se está dando también dentro de las empresas, es decir, se ha prescindido de un trabajador para contratar a otro por menos salario. Podemos ver como la devaluación salarial puede ser llevada a cabo, tal y como podemos ver, a través de un aumento de la temporalidad y una reducción de los salarios mínimos

Todo esto se traduce en una mala interpretación de la competitividad-coste, ya que lo que ha conseguido es que sean los trabajadores los que han sufrido la bajada en los salarios, mientras que los precios permanecían inmutables, cuya consecuencia más directa es la pérdida del poder adquisitivo.

Atendiendo ahora al impacto que ha tenido en la economía la devaluación salarial podemos decir que este ha sido negativo. Negativo porque el principal efecto que ha tenido es que se ha reducido la demanda interna, consecuencia lógica de la disminución de los salarios reales, provocando de manera inevitable una precarización del trabajo. Esto es fruto de dos razones principalmente:

En primer lugar, hay que tener en cuenta que el salario tiene una doble vertiente. Por un lado, constituye un coste para las empresas, que es la única que se considera por aquellos que defienden a capa y espada la devaluación salarial, y la segunda es que se trata de un ingreso para los trabajadores, lo cual influye de manera directa en el gasto de las familias, o lo que es lo mismo, en el consumo privado. Por lo tanto, una disminución del salario tiene como consecuencia directa la disminución del consumo por parte de las familias y, por tanto, supondrá una reducción de la producción de las empresas. En definitiva, atendiendo a la segunda consideración, la disminución salarial se traducirá en menor demanda agregada, una reducción en la actividad productiva y en un aumento del desempleo.

Por otra parte, conviene señalar que el coste laboral unitario, que se ha reducido debido a la devaluación salarial, no siempre permite lograr el objetivo esperado, es decir, no siempre mejora la competitividad, por lo cuál no se traduce en los precios como debiera ser, y por lo tanto, tampoco en los salarios ni en la producción del país. La no variación de los precios se da por varios motivos, como son el aumento de valor del euro respecto de otras monedas, como ha ocurrido con el dólar; la compensación por el aumento de otros costes; como pueden ser los energéticos o financieros, y la falta de

competencia o el control que ejercen las grandes empresas en determinados mercados, que hace que el margen de las ganancias aumente y no deja que el descenso de los salarios se traslade en una disminución de los precios, que permita mejoras en la competitividad externa, y, por ende, aumentos en la producción y el empleo.

Estos son algunos de los motivos por los cuales no se traslada la bajada de los salarios a los precios, causa principal del por qué no ha funcionado como debiera la devaluación salarial iniciada por el gobierno de España, así como otros muchos gobiernos europeos.

3. EL MERCADO LABORAL ESPAÑOL ANTE LA CRISIS

En las dos últimas décadas la economía española ha sufrido importantes y drásticos cambios. Se aprecian dos claros periodos diferenciados, pero relacionados entre sí. Esto es así porque lo que ocurre en el primer periodo, que va desde el año 1995 hasta el 2008, condiciona lo que ocurrirá en el segundo periodo, que comienza en el 2008 y llega hasta la actualidad. En esa primera fase, la economía española experimenta un gran crecimiento, se trató de una fase de fuerte expansión económica, aunque bien es verdad que se halla inmersa en una burbuja de activos tanto inmobiliarios como financieros. En el año 2008 explota en Estados Unidos la burbuja inmobiliaria y se transmite al continente europeo y al conjunto de la economía mundial, una grave crisis que sigue teniendo consecuencias en nuestros días.

3.1. La situación española antes de la crisis económica

Antes del estallido de la crisis económica, asistíamos en España a una época de expansión cuyas piedras angulares era el sector inmobiliario y el sector financiero. En este ambiente de expansión económica, el mercado de trabajo estaba caracterizado por la falta de competitividad, la rigidez salarial y los problemas de la negociación colectiva, entre otros factores.

No se le puede considerar a nuestro mercado de trabajo como competitivo debido a varias razones, entre las cuales están, por un lado, que los salarios en España se determinan a través de la negociación colectiva, por lo que no se hacen de manera competitiva, siendo una reducida representación de trabajadores con gran influencia en el sector y con intereses propios, los que cuentan con dicho poder de negociación.

Por otro lado, los contratos laborales están sometidos a restricciones institucionales y existen trabas importantes a la extinción de estos, esto es, los costes del despido, como también los costes de contratación, eran elevados, por lo que las empresas evitaban recurrir a ello.

En último termino, debemos hacer alusión a las pequeñas diferencias salariales y a la escasa movilidad laboral debido a las distorsiones en los sistemas de precios y de salarios.

Al igual que no podemos considerar al mercado de trabajo español como competitivo, tampoco podremos decir que tenga características propias de los monopsonios, ya que existen dentro de este mercado un gran numero de empresas que demandan trabajo, por lo que era y es difícil que se llegue a una colusión entre ellas para contratar trabajo en condiciones ya prefijadas.

Para Sánchez Molinero (1992) el mercado de trabajo español se caracteriza por tener una estructura atomizada, donde coexisten muchas empresas, donde existe una infinidad de decisiones individuales que desembocan en unas funciones de oferta y demanda convencionales.

Dichas funciones de oferta y demanda aparecen condicionadas, como ya hemos adelantado antes, a restricciones institucionales, así las trabas al despido hacen que la demanda sufra una reducción importante, ya que despedir a un trabajador conllevaba unos altos costes para las empresas. A esto hay que unirle la tendencia que había a los contratos de carácter indefinido, o, dicho de otra forma, a largo plazo, que convierten al factor trabajo en un factor casi fijo. La consecuencia directa de esto es la inelasticidad de la demanda de trabajo.

De acuerdo con lo antes analizado sobre los costes laborales unitarios, se puede decir que durante el periodo 1995-2008, año en el que se desencadena la crisis, dichos costes estaban por encima de la media europea. Hay que tener en cuenta que el crecimiento de nuestra economía se debió a que la burbuja era de mayor envergadura aquí que en el resto de Europa, lo cual hizo que los efectos de la crisis, también, fueran mayores en España que en otros países de la Unión Europea.

En este periodo de expansión económica, la tasa de crecimiento del PIB español es uno de los mas altos de la UE, en el año 2007 fue en torno al 3,8% anual⁴.

Las actividades relacionadas con la construcción y la intermediación financiera fueron los sectores que más crecieron durante los años previos a la crisis, y además fueron la clave de la expansión económica de nuestro país.

Desde el punto de vista del empleo cabe resaltar el papel del sector de la construcción, que además de ser precursor, por un largo periodo, de fuerte expansión económica, se trata de un sector intensivo en mano de obra, lo cual motivó la creación de gran cantidad de puestos de trabajo. En los diez años previos a la crisis, el empleo en el sector creció en casi un 50%⁵, y los salarios nominales llegaron a superar a los de los demás países de la UE.

Respecto de la otra cara de la moneda, la tasa de paro, en esta época el desempleo se reduce, alcanzando el 8% aproximadamente en el año 2007⁶. Hay que tener en cuenta que la tasa de desempleo española, comparada con la europea, ha sido siempre superior, incluso en esta época donde se llevo a niveles mínimos en la tasa de desempleo. Ese mismo año 2007 la tasa de desempleo de la UE se situó en torno a 7%⁷.

En lo referente al salario, en este periodo, el producto por unidad de empleo tiene una tasa de crecimiento media acumulativa del 0,4%, lo cual se puede entender que es ciertamente baja, respecto de la media europea. La explicación radica en que el aumento del producto en esos años va a acompañado de un aumento de la creación de puestos de trabajo. La razón principal es que, como ya adelantábamos antes, el crecimiento económico se basaba en actividades intensivas en trabajo y bajas en productividad. Además,

⁴ Véase anexo I: Evolución del PIB en España 1996-2017

⁵ Jose Ramón de Espínola Salazar (2014), "Las raíces del paro y la deuda en España". Madrid, Editorial Universitas. Pág. 90.

⁶ Véase anexo II: Evolución de la tasa de paro en España 2001-2017

⁷ Véase: http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsl_emp_a&lang=en (Última consulta: 27/3/2018)

se da un aumento en el salario medio por unidad de trabajo, una subida de aproximadamente el 3%⁸, es decir, crecía más el salario que la productividad, lo cual explica la baja competitividad de la economía española y el deterioro de esta respecto del resto del mundo.

La evolución de nuestra competitividad comparándola con la de nuestros principales socios comerciales, la Europa comunitaria, explica el comportamiento de las importaciones y las exportaciones que han dado lugar a importantes déficits comerciales.

3.2. La crisis económica y la devaluación salarial

A mediados del año 2008 estalla una de las mayores crisis financieras de la historia mundial, tras la caída del banco de inversiones Lehman Brothers, la economía estadounidense inicia un proceso de recesión, siguiéndoles el resto de las economías desarrolladas, entre ellas España, donde además de la crisis bancaria, se le suma la crisis inmobiliaria, teniendo graves consecuencias en la economía y en la sociedad, y por ende, en el mercado laboral.

Comienza a partir de aquí una época de recesión económica, caracterizada por el aumento del desempleo de forma masiva y la reducción de los salarios de manera generalizada. Dicha tendencia a la reducción de los salarios comienza a partir del año 2009, que inicialmente es mas virulenta debido a la vigencia de contratos con rigidez salarial, para dar paso a un periodo de negociación salarial a la baja, donde la destrucción de puestos de trabajo, pese a continuar, suaviza el ritmo inicial. Aparecen las sucesivas reformas laborales, las más importantes las de los años 2010 y 2012, donde se lleva a cabo una autentica devaluación salarial.

Atendiendo al PIB, ese crecimiento que se dio durante los años previos a la crisis se rompe en el año 2008, llegando incluso a tasas negativas de

⁸ Jose Ramón de Espínola Salazar (2014), "Las raíces del paro y la deuda en España". Madrid, Editorial Universitas. Pág. 93.

crecimiento en el año 2009⁹. Esto pone en evidencia la volatilidad de la economía española, debido a que, durante los años de expansión, crecíamos más que el resto, incluso más que las mayores potencias europeas como Alemania o Francia, pero con el desencadenamiento de la crisis es la economía en que la recesión es más aguda, junto con Grecia y Portugal.

Uno de los sectores más afectados por la crisis, como podemos deducir, es el sector de la construcción, pues una de las razones del desencadenamiento de la crisis es precisamente la burbuja inmobiliaria. El crecimiento llegó a ser incluso negativo en los años inmediatamente posteriores a la crisis, lo que supuso una gran pérdida de puestos de trabajo.

Dadas las características del crecimiento de la economía española y la especificidad del mercado laboral, en esta fase de recesión la destrucción de puestos de trabajo es sensiblemente superior a la de los países de la Europa comunitaria.

Las causas del oscilante comportamiento del empleo en España son principalmente, el escaso volumen de la tasa de empleo en general, debido en gran medida por la baja participación de las mujeres, aunque si bien es cierto, en los últimos años esta ha aumentado, pero no en los momentos inmediatamente posteriores a la crisis. Otra de las causas es la orientación a actividades poco intensivas en capital humano y tecnología, en las que la productividad es menor, como es el caso de la construcción. Igualmente, otra de las causas es el alto porcentaje de empleo precario, y la poca importancia del empleo a tiempo parcial. Las condiciones laborales en este periodo 2008-actualidad han empeorado significativamente, pues los salarios son mucho menores en relación con el anterior periodo.

Dicho esto, la tasa de desempleo llega a máximos en el año 2013 donde asistíamos a una tasa de desempleo histórica de casi el 27%¹⁰, que, si comparamos con la de tasa de desempleo media de Europa, nos damos

⁹ Véase anexo I: Evolución del PIB en España 1996-2017

¹⁰ Véase anexo II: Evolución de la tasa de paro en España 2001-2017

cuenta de que la diferencia es abismal, con una tasa media de aproximadamente el 11%¹¹, y especialmente si la comparamos con la tasa de paro de 2007, que como señalábamos, se situó en un 8%. Si pensamos en cuales pueden ser las causas, podemos pensar que mucho tiene que ver el paro encubierto, así como la economía sumergida.

Uno de los aspectos clave, es que en España el desempleo ha afectado sobre todo a jóvenes e inmigrantes, así como a las personas menos cualificadas, centrándose dentro del territorio nacional en algunas regiones como Andalucía o Canarias. Esto se puede deber a la estructura productiva que en esas zonas existe, puesto que se da una especialización en actividades menos intensivas en capital humano y en muchas ocasiones se sustituye la mano de obra por las nuevas tecnologías, resultando más sencillo y congruente que el paro aumente.

Si recordamos lo expuesto en el primer apartado, teniendo en cuenta el salario nominal y manteniendo los salarios constantes, ante una bajada del precio, o en este caso de los costes, la productividad aumentará. Este aumento de productividad es beneficioso para la economía, pues podría traducirse en una mejora de la competitividad.

Podemos entender también, que, con la destrucción de puestos de trabajo, se han eliminado, en términos de productividad marginal, aquellos menos productivos, por lo que se convierte en un aumento de la productividad media.

La rigidez salarial disminuye, las restricciones institucionales, como eran las trabas al despido, se eliminan casi en su totalidad, después de esas reformas laborales previamente mencionadas, haciendo crecer la competitividad. Si bien es cierto también que la causa principal es la masiva pérdida de empleo, moderando los costes laborales unitarios, mejorando competitividad frente al resto de países europeos.

¹¹ Véase: http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsi_emp_a&lang=en
(Última consulta: 27/3/2018)

Debido al aumento del paro en este periodo, el gasto público en concepto de prestaciones por desempleo aumenta, junto con un descenso del volumen recaudado a través de los tributos. Esto explica la aparición del déficit presupuestario, puesto que disminuyen los ingresos y aumentan los gastos públicos. Esta situación ha sido objeto de no pocas exigencias en materia de política fiscal llevadas a cabo por la Unión Europea, a cada uno de los países, y a España en este caso. Una de las pautas dadas desde la Europa comunitaria ha hecho referencia a la Estabilidad Presupuestaria. Este problema hubo que resolverlo a través de la limitación del propio déficit, para lo cual se hizo necesaria una revisión de la normativa vigente en ese momento, que culminará con la reforma de la Constitución Española en el año 2011.

Si bien es cierto, las alusiones a la Estabilidad Presupuestaria no aparecen en la época de crisis financiera, sino que ya existía una normativa anterior, la Ley 18/2001 General de Estabilidad Presupuestaria, que fue la primera en introducir este término. Más tarde, se aprueba el Texto Refundido de esa misma Ley, que la sustituyó en el año 2007, con la Ley 2/2007. Sin embargo, no será hasta el 2011, en plena recesión económica cuando este aspecto alcanza su máxima importancia.

En el año 2011 se produce una reforma de la Constitución Española de 1978 (en adelante CE), en concreto se reforma de manera íntegra el artículo 135 de la CE, elevando a rango constitucional esa Estabilidad Presupuestaria y Sostenibilidad Financiera, desarrollada por la Ley Orgánica 2/2012, de Estabilidad Presupuestaria y Sostenibilidad Financiera de las Administraciones Públicas.

La razón de ser de esta reforma y aprobación de esta nueva ley es que, en el año 2011, la recesión económica, que en esos momentos se encontraba en su pleno apogeo, afectó también al Sector Público. La deuda pública, que hasta el 2007 había descendido, a partir de la crisis comienza a crecer casi

exponencialmente¹², por lo que había que tomar una decisión que acabara, o al menos solucionara en gran medida esta situación.

La nueva Ley contiene tres claros objetivos, como se puede ver en su exposición de motivos, a saber: garantizar la sostenibilidad financiera de todas las Administraciones Públicas; fortalecer la confianza en la estabilidad de la economía española; y reforzar el compromiso de España con la Unión Europea.

Lo que esta Ley hace es poner trabas al endeudamiento, pues solo podrá recurrirse a la deuda pública a través de Ley, y reduce el déficit a un máximo del 3%. Además de que las Administraciones Públicas no podrán incurrir en déficit estructural, y las Corporaciones Locales tendrán que presentar equilibrio presupuestario.

3.3. Consecuencias actuales de la crisis en el mercado laboral



Fuente: INE y elaboración propia.

¹² Véase anexo IV: Evolución de la deuda pública en España

Como podemos observar en el gráfico, referido a la evolución de los salarios brutos, medidos a través de la encuesta trimestral de costes laborales, España ha optado por la recuperación económica a través de la devaluación salarial.

Tal y como podemos ver, los costes salariales han sido gravemente devaluados a partir del año 2009 aproximadamente, tendencia que llega hasta nuestros días. El máximo se alcanza en el año 2012, concretamente en el tercer trimestre, superando una tasa de variación negativa de hasta el 3%, hecho que coincide con la reforma laboral realizada en ese año, cuyo objetivo principal fue establecer la devaluación salarial como mecanismo de ajuste.

De acuerdo con las ideas recogidas por J.I. Pérez Infante (2013)¹³ la política de devaluación interna pretende alcanzar varios y diversos objetivos, como son un aumento en la flexibilidad interna, referente a una jornada laboral más flexible, así como unas condiciones de trabajo menos rígidas. También un incremento de la flexibilidad externa, a través del abaratamiento del despido, a la vez que se incentivan las contrataciones. Son las dos caras de la misma moneda, pues al abaratar el despido, supone en muchos casos, para los empresarios una manera de incentivar la contratación. Y, por último, y más significativo, una mayor flexibilidad salarial, a través de la cual es como verdaderamente se reducen costes de una manera directa. La variabilidad de los costes ha sido la política realizada por los poderes ejecutivos para salir de la crisis económica que acaeció en el año 2008.

La situación laboral actual hace que estemos ante un escenario bastante crítico. La precariedad laboral, sufrida, como es lógico, por los trabajadores, ha sido una de las muchas consecuencias y más importantes de la devaluación salarial. Así las cosas, los precios se han mantenido prácticamente inamovibles, e incluso han subido, concretamente, desde el inicio de la crisis hasta la actualidad, un 11,6%¹⁴. Si unimos esa subida de los precios, con el

¹³ “Crisis, reformas laborales y devaluación salarial”. Relaciones laborales: Revista de teoría y práctica, 10, págs. 69-96.

¹⁴ Periodo 2008-2018. Véase:

<http://www.ine.es/varipc/verVariaciones.do?jsessionid=2256BB14A242EC987A3A20157870ED9>

descenso de los salarios, observamos de manera inmediata la consecuencia lógica, la pérdida de poder adquisitivo de la sociedad. Podemos decir entonces, que los grandes perdedores de las políticas de devaluación salarial son en su mayoría los trabajadores.

El índice de pobreza¹⁵, medido a través de los ingresos mas bajos en relación con el conjunto de la población, tiene en España en el año 2017 un valor aproximado de 22,1% frente al 22,2% del año anterior. Esto demuestra que muchas personas que tienen trabajo se sitúan por debajo del umbral de la pobreza. Es el reflejo de la precariedad laboral y salarial en la que vivimos, que ha afectado de una manera más aguda a los jóvenes, quienes, con una preparación superior, tienen unos salarios reales más bajos que antes de la crisis.

D_varipc02?idmesini=3&anyoini=2008&idmesfin=3&anyofin=2018&ntipo=1&enviar=Calcular
(Última consulta: 28/4/2018)

¹⁵ España en cifras, INE, 2017. Pág. 23.

4. LAS REFORMAS LABORALES DE 2010 Y 2012 Y LAS CONSECUENCIAS EN LA NEGOCIACION COLECTIVA

Numerosas han sido las reformas en materia laboral a lo largo de la democracia española tras la aprobación del Estatuto de los Trabajadores en el año 1980. La mayoría de las reformas que se han llevado a cabo en nuestro país, datan de momentos en los que la recesión económica se apoderaba de la economía, debido a que, en los momentos de desasosiego económico, hay que tomar soluciones drásticas y contundentes.

Tras la imposibilidad de la utilización de los antiguos ajustes económicos en materia de política monetaria y cambiaria debido a la entrada de España en la UME, la solución para poder resolver los desequilibrios económicos, acentuados con la crisis financiera del año 2008, deriva en la utilización de la devaluación salarial como medio más óptimo para alcanzar de nuevo el equilibrio económico.

Las reformas mas significativas han sido las de los años 2010 y 2012, ya que suponen una desregularización del mercado de trabajo, dotando al mismo de una gran flexibilidad.

Si pensamos en desregularización podremos excluir todo tipo de regularización por parte de las instituciones, presidirá la libertad de oferta y demanda de trabajo, llegando entonces a un salario de equilibrio, que oscilará al alza o a la baja dependiendo de las contingencias del mercado. Es lógico ver que, en este escenario, no existiría el paro, solo el paro voluntario, de aquellas personas que no estuvieran dispuestas a trabajar por un salario tan bajo. Entenderemos también, desde este punto de vista que, cualquier tipo de regulación que restrinja esa libertad, como es el establecimiento de un salario mínimo, generará desempleo, aparecerán perturbaciones dentro de este mercado.

Sin embargo, al vivir dentro de un Estado Social y Democrático de Derecho, la regulación de aspectos como es el empleo, esencial para el interés general, es parte de la política del gobierno, no se puede dejar a la libertad de competencia

que asuma las responsabilidades sociales, pues no las abarcaría. De aquí que tenga que haber una regulación al respecto, si bien, esta puede ser mas flexible o menos. Hasta la crisis, la regulación era rígida, tras las reformas esto cambia, se flexibiliza.

4.1. Las reformas de 2010 y 2012: características generales

Tras el estallido de la crisis, el desempleo se convierte en uno de los mayores problemas económicos de España, que además trasciende de manera inminente a la sociedad. El desempleo crece de manera contundente, lo que obliga al ejecutivo a tomar la determinación de reformar el mercado laboral a través de nuevas leyes que permitan remediar, al menos en cierta medida, este problema.

La primera de estas reformas a la que vamos a hacer alusión es a la Ley 35/2010 de la Reforma Laboral del Mercado de Trabajo, cuyo principal objetivo es la flexibilización del mercado de trabajo para aumentar la competitividad y solucionar los problemas externos e internos de la economía española.

Algunas de las medidas que incorporaba esta reforma fue la flexibilización de los despidos, así como la reducción de los contratos temporales, en beneficio de los contratos indefinidos. Esta última medida se puede considerar difícil puesto que en España existe un alto grado de trabajo temporal debido a una de las principales fuentes de ingresos como es el turismo, el cuál aumenta en determinadas épocas del año.

Esta Ley no tuvo gran repercusión en la economía, y en el año 2012, tras el cambio del gobierno en el año anterior, se decide llevar a cabo una nueva reforma del mercado de trabajo, a través de la aprobación de una nueva ley, la Ley 3/2012 de la Reforma Laboral del Mercado de Trabajo.

Los principales objetivos de esta nueva ley son la creación de empleo y la estabilidad en el empleo, si bien es cierto que lo que se consigue con esta es plasmar las bases para llevar a cabo una auténtica devaluación salarial. Se dan

una serie de cambios sustanciales en aspectos como el despido, que se hace aún más flexible y menos costoso; la negociación colectiva, favoreciendo la descentralización de la misma, centrándose en la negociación empresarial; se fomenta la contratación; y, se modifica la manera de regular las condiciones de trabajo.

La razón de ser de las reformas sobre el mercado laboral tiene como objetivo primordial lograr la competitividad. Lo que se quiere conseguir es un aumento del empleo, lo cual generaría un aumento de la producción, por lo que los problemas de déficit presupuestario tenderían a relajarse, pues de este modo aumentarían los ingresos públicos, a la vez que se reducirían los gastos públicos, sobre todo en concepto de prestaciones por desempleo. Por otro lado, al ser más competitivos las exportaciones aumentarían, lo que generaría un aumento de renta, logrando así una mejora de la situación de la Balanza por Cuenta corriente, y, por ende, la Balanza de Pagos, pudiendo llegar al equilibrio.

4.2. Efectos de las reformas laborales

La recesión económica, medida en términos del PIB, finaliza en el año 2013¹⁶. Pero debemos analizar si esa mejora se debe a las reformas laborales realizadas. La respuesta a ese análisis es no, pues en ese año, comienza una recuperación del conjunto de la Unión Europea, por lo que España es arrastrada por ese crecimiento, aumentando las exportaciones, y, además, ante la mejora de la situación, se prolonga el plazo para lograr el 3% de déficit hasta el 2016, cuando debería haber sido hasta el propio 2013, por lo que se trata de factores exógenos a la economía española.

Debido a esa pequeña recuperación económica, comienza a haber más contratos, pero no como consecuencia de la reforma, sino de la mejora a la que asistía toda la zona Euro. Además, en la actualidad, se hace mucho uso de los contratos “de prácticas y para la formación”, que en muchos casos la

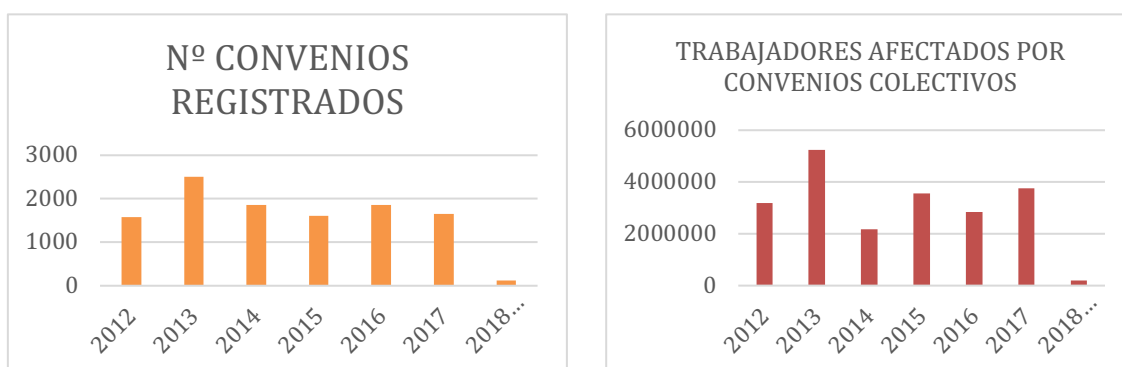
¹⁶ Véase anexo I: Evolución del PIB en España 1996-2017

retribución es mínima, o no la hay, por lo que puede ser que mejorara en este aspecto, pero no ha alcanzado un empleo de calidad.

Con las reformas se ha logrado una rotación laboral, es más barato despedir, y más caro mantener a una persona en la empresa, por lo que se suceden los despidos y las nuevas contrataciones, ya sea a través de esos contratos en formación, que apenas suponen costes, o el contrato denominado “de emprendedores”.

Asimismo, las empresas en vez de despedir pueden cambiar las condiciones de los trabajadores, que en los casos en los que no estén cubiertos por los convenios, entonces sus contratos podrán ser modificados unilateralmente, empeorando significativamente sus condiciones.

En lo que se refiere a la negociación colectiva y los convenios colectivos, las reformas, pese a flexibilización de estos no han logrado un aumento significativo, de hecho, aunque se ve un repunte en el año 2013, los demás años se reduce el número permaneciendo en cifras más o menos estables.



Fuente: Ministerio de Empleo Y Seguridad Social y elaboración propia.

Podemos decir a modo de resumen, que las reformas no han conseguido ninguno de los objetivos que “persegúan”, que era mejorar el mercado de trabajo. Las tasas de desempleo continúan siendo altas a pesar de la reforma, si bien las mejoras se han dado por la salida de esa recesión económica en la

que estábamos inmersos. Lo que se ha conseguido con las reformas es la modificación de las condiciones laborales, que, desde el punto de vista de los trabajadores, han empeorado sustancialmente. La negociación colectiva ha tenido un efecto de debilitamiento, y no de auge como se “pretendía” con la reforma, pues el número desciende considerablemente.

5. CONCLUSIONES

Con la entrada de España en la UME se ceden una serie de mecanismos de ajuste a la Unión Europea, entre los cuales están la política monetaria y la política cambiaria, y en menor medida, también las políticas fiscales. Ante esta situación se necesitaba encontrar algún instrumento para solventar aquellos problemas económicos que fueran emergiendo, uno de ellos es la devaluación salarial, con el objetivo de aumentar, o recuperar la competitividad y efectividad de la economía española.

La devaluación salarial lleva consigo una flexibilización de los salarios, que para que sea efectiva ha de estar reflejada en los precios, haciendo que los productos sean más atractivos, impulsando la demanda externa, mejorando así las exportaciones, y logrando llegar a un equilibrio en la Balanza de Pagos.

Cuando esa devaluación no está reflejada en los precios cabe preguntarse ¿es una estrategia equivocada? La respuesta sería sí en aquel caso en el que las consecuencias sean sufridas por los trabajadores, ya que, si los costes salariales disminuyen, y los precios se mantienen, el margen de beneficios aumenta para las empresas, que en este caso serían los beneficiados. Si atendemos a las consecuencias desde el punto de vista de los trabajadores, encontramos que las condiciones laborales son peores, acompañado de una reducción en el salario, lo que se traduce en precariedad laboral. Esto quiere decir que se transforma en un problema social, cuyo origen es económico.

En una época de recesión económica como a la que asistíamos en los años posteriores al 2008, lo que se intenta no solo a nivel nacional, sino también a nivel supranacional, es reactivar la economía. Una de las consecuencias más beneficiosas de esa reactivación sería alcanzar una mejora en el poder adquisitivo de los trabajadores. Muchas son las decisiones y medidas que se pueden tomar al respecto, entre ellas está el aumento del salario mínimo interprofesional, si bien esto viene acompañado de una disminución de la competitividad, ya que supondría una nueva restricción, lo que generaría un

aumento de los costes salariales, dando lugar a paro y una disminución de la competitividad.

Como hemos visto, las reformas salariales se han aprobado durante los periodos de recesión económica, lo cuál plantea si es ese el mejor momento para tomar una decisión de tal envergadura. Ocurre que ante situaciones límite hay que tomar decisiones rápidas y no siempre acertadas, ya que se debía solucionar el problema de paro que existía en los años inmediatamente posteriores a la crisis. Sin embargo, las soluciones tomadas para resolver este gran problema socioeconómico son aquellas que permiten alcanzar la competitividad y las exigencias impuestas desde la Unión Europea en materia económica, por el hecho de pertenecer a esta.

Los factores que están detrás de la devaluación salarial son, en definitiva, la destrucción de empleo, la precariedad laboral y las reformas laborales. Todo esto, tiene un único destinatario, los trabajadores, que son los que están sufriendo las consecuencias de unas políticas, que no han logrado los objetivos para los que fueron impuestas.

6. BIBLIOGRAFIA

Alberola Ila, Enrique (1998) "España en la Unión Monetaria. Una aproximación a sus costes y beneficios". Banco de España, Servicio de Estudios, Estudios Económicos, N° 62.

Buiter, Willem H. (1989) "Macroeconomic Theory and Stabilization Policy". Manchester (UK), Manchester University Press.

Calonge Velázquez, Antonio (2004) "La Unión Europea: guiones para su enseñanza". Granada, Editorial Comares.

De Espínola Salazar, José Ramón (2014) "Las raíces del paro y la deuda en España". Madrid, Editorial Universitas.

De Grauwe, Paul (2009) "Economics Monetary Union", Eight edition, Oxford University Press.

González Güemes, Inmaculada (2000) "Salario mínimo y empleo en España". Valladolid, Universidad de Valladolid, Secretariado de publicaciones e intercambio editorial.

Layard, R., y Nickell, S. (1987), "The labour market". Dornbusch, Rudiger and Layard, Richard, (eds.) The Performance of the British Economy, Oxford (UK). Oxford University Press.

Layard, R., Nickell, S., y Jackman, R. (1991) "El paro. Los resultados macroeconómicos y el mercado de trabajo", Ministerio de Trabajo.

Mundell, Robert A. (1961) "A Theory of Optimum Currency Areas". The American Economic Review. Vol. 51, N° 4 September. Págs. 657-665

Pérez Infante, José Ignacio (2013) “Crisis, reformas laborales y devaluación salarial”. Revista de teoría y practica, N° 10. Págs. 69-96

Pérez Infante, José Ignacio (2013) “Las reformas de la negociación colectiva desde una perspectiva económica: naturaleza y resultados”. Temas Laborales, N° 120. Págs. 35-83.

Pérez Infante, José Ignacio (2015) “Las reformas laborales en la crisis económica: su impacto económico”. Ekonomiaz, N° 87 1º semestre, País Vasco. Págs. 246-281.

Pérez Infante, José Ignacio (2016) “Mercado de trabajo y devaluación salarial”. Alternativas económicas, N° 32 (enero). Págs. 32-33.

Pérez Infante, José Ignacio (2016) “Las reformas laborales y la negociación colectiva”. Revista Economía Laboral, ejemplar dedicado a: “La Negociación Colectiva, los Salarios y el Empleo. Reformas y Futuro”. N° 2. Págs.92-134

Phillips, Tony (2016) “Bajo el yugo neoliberal. Crisis de la deuda y disidencias en las periferias europeas”. Madrid, Ediciones Akal S.A.

Poole, William (1970) “Choice of Monetary Policy Instruments in a Simple Stochastic Macro Model”. The Quarterly Journal of Economics, Vol. 84, No. 2 (May). Págs. 197-216, Oxford.

Sánchez Molinero, José M. (1992) “Relaciones laborales y mercados de trabajo: la experiencia española”, Consejo Superior de investigaciones Científicas, Universidad de Barcelona, Departamento de Teoría Económica. Barcelona.

Dialnet-LaPoliticaEconomicaEnLaUnionMonetaria-3125457.pdf

<https://economistasfrentealacrisis.com/la-crisis-economica-y-la-devaluacion-salarial/>. Pérez Infante, José Ignacio (2015) “La crisis económica y la devaluación salarial”. Economistas frente a la crisis, septiembre, 2.

http://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INECifrasINE_C&cid=1259943779532&p=1254735116567&pagename=ProductosYServicios%2FINECifrasINE_C%2FPYSDetalleCifrasINE

https://europa.eu/european-union/about-eu/history_es#2000_-_2009

<http://www.lanacion.com.ar/220123-la-entrada-en-vigencia-del-euro-corona-el-proceso-de-integracion-de-europa>

<https://www.datosmacro.com/mercado-laboral/salario-medio/espana>

http://www.ine.es/prodyser/espa_cifras/2017/index.html#24. Revista España en cifras 2017, INE.

<https://www.eurofound.europa.eu/es/observatories/eurwork/articles/working-conditions-industrial-relations/spain-lowest-earners-hardest-hit-by-salary-devaluation>

<http://www.laboris.net/static/candidato-derechos-reforma-laboral-2010.aspx>

<http://www.rtve.es/noticias/20120209/espana-sale-primera-reforma-laboral-empleo-mas-inestable-record-absoluto-paro/496059.shtml>

http://www.ine.es/prensa/pib_tabla_cne.htm (última consulta: 25/3/2018)

http://www.ine.es/prensa/epa_tabla.htm (última consulta: 25/3/2018)

http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsi_emp_a&lang=en

<http://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=11219> (Última consulta: 28/3/2018)

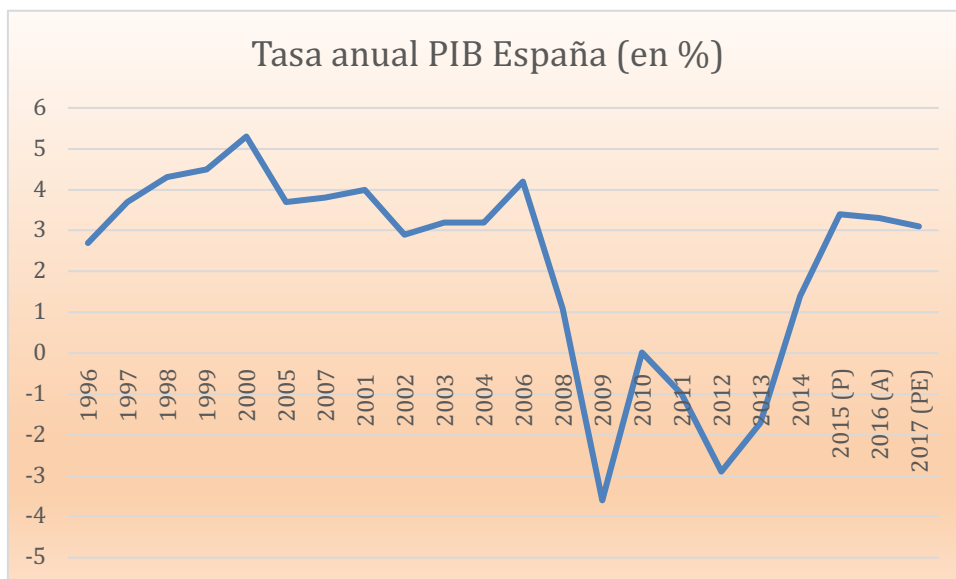
<http://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=11219> (Última consulta: 28/3/2018)

https://elpais.com/elpais/2017/08/11/media/1502454505_084562.html (Última consulta: 28/3/2018)

https://elpais.com/economia/2017/08/12/actualidad/1502558374_206323.html
(Última consulta: 28/3/2018)

<http://www.empleo.gob.es/estadisticas/cct/CCT18MarAv/Resumen%20resultados%20CCT%20Marzo-18.pdf> (Última consulta: 28/4/2018)

ANEXO I: EVOLUCION PIB ESPAÑOL 1996-2017



Fuente: INE y elaboración propia.

http://www.ine.es/prensa/pib_tabla_cne.htm (última consulta: 25/3/2018)

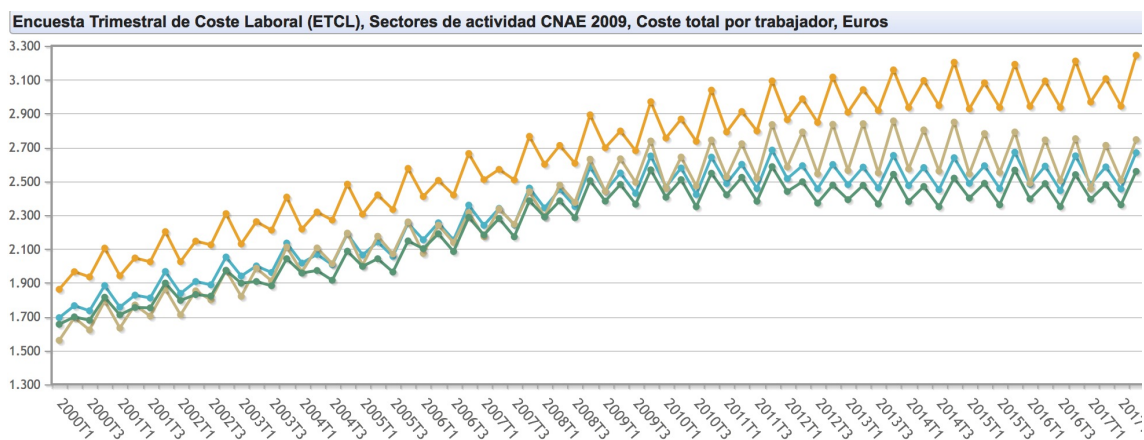
ANEXO II: EVOLUCION DE LA TASA DE PARO 2001-2017



Fuente: INE y elaboración propia.

http://www.ine.es/prensa/epa_tabla.htm (última consulta: 25/3/2018)

ANEXO III: COSTE SALARIAL POR TRABAJADOR 2000-2017



Azul: industria, construcción y servicios

Amarillo: industria

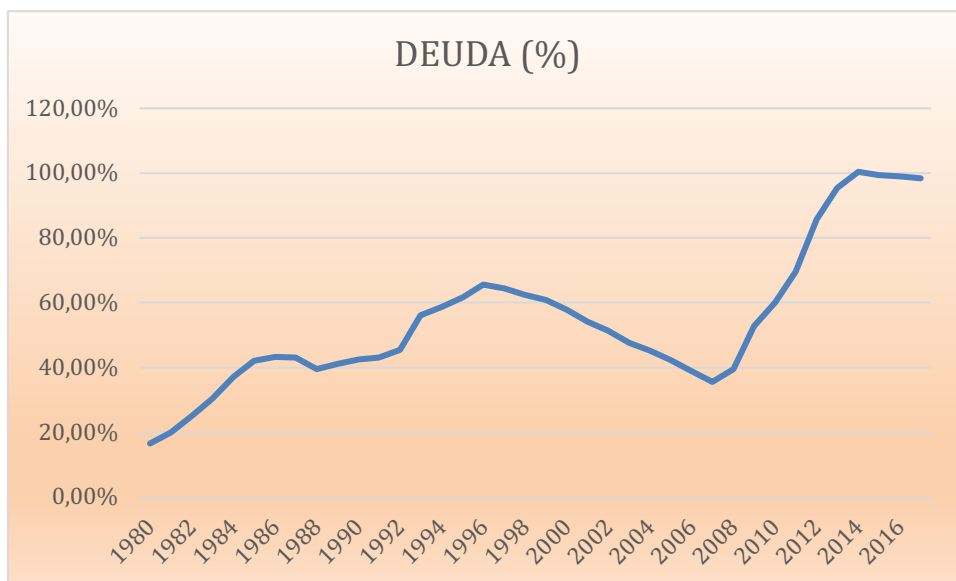
Gris: construcción

Verde: servicios

Fuente: INE.

<http://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=11219> (Última consulta: 28/3/2018)

ANEXO IV: EVOLUCIÓN DE LA DEUDA PÚBLICA EN ESPAÑA



Fuente: <https://www.datosmacro.com/deuda/espana> y elaboración propia.