

CAMPUS PÚBLICO
MARÍA ZAMBRANO
SEGOVIA



Universidad de Valladolid

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES, JURÍDICAS Y DE LA
COMUNICACIÓN

Grado en Administración y Dirección de Empresas

TRABAJO FIN DE GRADO

ANÁLISIS DE LA CRISIS ECONÓMICA (I): CRISIS ECONÓMICA Y POLÍTICAS DE DEVALUACIÓN SALARIAL EN LA ECONOMÍA ESPAÑOLA.

*Presentado por: Álvaro Folgado Herranz
Tutelado por: Ignacio Álvarez Peralta*

Segovia, a 25 de Junio de 2.014

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	3
CAPÍTULO 1:LA POLÍTICA DE DEVALUACIÓN INTERNA. LA DEVALUACIÓN SALARIAL	5
1.1 UNA INTRODUCCIÓN A LA POLÍTICA DE DEVALUACIÓN INTERNA.	6
1.2 ¿SE ESTÁ LLEVANDO A CABO LA POLÍTICA DE DEVALUACIÓN SALARIAL EN ESPAÑA?	7
1.3 LAS REFORMAS LABORALES DE 2010 Y 2012 COMO BRAZO EJECUTOR DE LA POLITICA DE DEVALUACIÓN INTERNA	11
1.3.1 LA REFORMA LABORAL DE 2010	12
1.3.2 LA REFORMA DE 2012	13
CAPITULO 2:UNA EVALUACIÓN DE LA DEVALUACIÓN SALARIAL ¿REALMENTE FUNCIONA?	17
2.1 LA COMPETITIVIDAD-COSTE Y LA COMPETITIVIDAD-PRECIO.	18
2.2 UN ANÁLISIS DE LA BALANZA DE PAGOS	22
2.3 LAS CONSECUENCIAS DE LA POLÍTICA DE DEVALUACIÓN SALARIAL	24
CAPITULO 3:LAS POLÍTICAS ALTERNATIVAS A LA DEVALUACIÓN	29
CONCLUSIONES	31
LISTA DE REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	33
ANEXO I: NOTA DE PRENSA DEL INE CON LOS PRINCIPALES DATOS DE LA ETCL DEL PRIMER TRIMESTRE DE 2014.....	37
ANEXO II: GRÁFICO DE LA EVOLUCIÓN DE LA CUOTA DE MERCADO DEL LAS EXPORTACIONES SEGÚN OMC.....	38
ANEXO III: GRÁFICO DE LA EVOLUCIÓN DEL DEFLACTOR DEL PIB EN ESPAÑA (2000-2013)	39
ANEXO IV:GRÁFICO DE LA EVOLUCIÓN DEL PESO DE LOS SALARIOS RESPECTO AL PIB	40

INTRODUCCIÓN

Durante el verano de 2008, España y las principales economías del mundo entraron en un largo periodo de recesión, fruto del descontrol neoliberal y del desarrollo de políticas orientadas a una progresiva desregularización y globalización del sector financiero. Se constató que el modelo de crecimiento de la economía española había sido frágil, basado en un excesivo endeudamiento de las familias y las empresas, además de en un desarrollo sobredimensionado del mercado inmobiliario. Es decir, la crisis de los títulos hipotecarios o *Subprime* de Estados Unidos, mediante el cierre del *crédito fácil*, puso fin a un modelo de crecimiento cimentado sobre el endeudamiento privado.

De esta forma, como mencionan Álvarez, Luengo y Uxó (2013), la economía española mediante este crecimiento irreal basado en la desregularización financiera comenzó a desarrollar una fragilidad sistémica que acabó siendo palpable con el *pinchazo* de la burbuja inmobiliaria, que sostenía gran parte del crecimiento de la economía vía demanda interna.

Pues bien, cinco años después del inicio de la crisis económica los datos son demoledores. Eloísa Ortega y Juan Peñalosa (2013) en un documento oficial del Banco de España mencionan que

La crisis económica en España ha mostrado una severidad considerable, solo superada en la zona del euro por los países sujetos a programas de asistencia internacional (como Grecia, Irlanda y Portugal). Así, en este período de cinco años el nivel del PIB español ha descendido 7,5 puntos porcentuales (pp), aunque quizá la medida más representativa de la gravedad de esta crisis la ofrecen las estadísticas laborales: el empleo ha disminuido un 19% desde 2008 y la tasa de paro se ha triplicado y se sitúa actualmente en el 26% de la población activa (Pág.11).

Es en este contexto de recesión, fuerte desempleo y políticas económicas marcadas por las medidas de ajuste fiscal donde surgen las políticas de devaluación interna ó salarial como posible solución a la destrucción de empleo y caída del Producto Interior Bruto (en adelante, PIB).

Así, en los últimos tiempos, esta política ha cobrado gran importancia y han surgido distintas posturas y visiones respecto a su aplicación. Es en este punto donde nace la necesidad de analizar la devaluación estudiando si es cierto que, como plantean algunos, es la política de devaluación interna la panacea que hará que España salga de la recesión mediante un impulso del sector exterior; o por el contrario, como indican otros, se trata de un freno a la recuperación y un generador de precariedad laboral y desigualdad social y económica.

Por todo ello, entre los principales retos y objetivos a cumplir a lo largo del desarrollo de este trabajo destacamos:

- Conocer a través de un análisis profundo y riguroso en qué consiste la política de devaluación interna, cuáles son sus características así como su base teórica y sus consecuencias.
- Evaluar la política de devaluación interna comprobando si, en caso de que se esté aplicando, está logrando sus objetivos.
- Analizar la reforma laboral de 2010 y, sobre todo, de 2012 como principal mecanismo de devaluación y flexibilización.

- Planteamiento de alternativas a las políticas de devaluación salarial, reflexión sobre ellas y reflejo de nuestras conclusiones sobre el tema que analizamos.

A su vez desarrollaremos ciertas competencias transversales derivadas de la naturaleza propia del trabajo como son:

- La comprensión y uso de ciertas bases de teoría económica, sobre todo, de carácter macroeconómico y análisis estadístico. Aplicando conocimientos y competencias adquiridos en asignaturas del Grado de A.D.E. como son Macroeconomía, Política Económica, Estadística... etc.
- Uso de múltiples bases de datos estadísticos oficiales tanto nacionales como europeos y su correspondiente tratamiento para el posterior análisis como base de gran parte de las argumentaciones del trabajo.
- Consecuencia de lo anterior se produce un uso intensivo de todo tipo de software estadístico y desarrollo de gran número de competencias ofimáticas para poder desarrollar y concluir con éxito el trabajo.



Universidad de Valladolid

CAPÍTULO 1

LA POLÍTICA DE DEVALUACIÓN INTERNA. LA DEVALUACIÓN SALARIAL

1.1 UNA INTRODUCCIÓN A LA POLÍTICA DE DEVALUACIÓN INTERNA

Cuando hablamos de devaluación se suele hablar de una devaluación externa del tipo de cambio nominal de la moneda nacional respecto a las monedas extranjeras de nuestros socios comerciales, cuyo objetivo es el de incrementar la competitividad vía reducción de precios para conseguir aumentar la tasa de exportaciones y lograr, de este modo, un impulso al crecimiento de la economía española.

La realidad, sin embargo, es que España se encuentra dentro de una unión económica monetaria, motivo que imposibilita la devaluación de su tipo de cambio nominal frente al resto de países y divisas.

Economistas como Paul Krugman (2012)(a) creen que la solución para poder implantar esta política de devaluación interna pasa por un ajuste en los costes laborales unitarios, a través de la reducción de los salarios, cuyo objetivo es generar un incremento de la competitividad-coste y ésta, a su vez, se refleje en los precios. Es en este punto cuando se habla de devaluación salarial.

Para entender el uso de este tipo de política como elemento modificador de la competitividad-precio en una unión monetaria debemos exponer brevemente a Mundell (1961) en la “Teoría de las Áreas Monetarias”, como base teórica, que justifica el uso de la devaluación salarial.

Dicha teoría plantea los beneficios de que una región geográfica formada por varias economías que operan bajo una misma divisa supera a las asimetrías que existen entre las distintas economías. En esta teoría Mundell supone un área monetaria común entre dos economías A y B, Donde el saldo exterior de la Balanza comercial de A dependería directamente del saldo de la balanza comercial de B, de esta manera el incremento de la balanza comercial en A provocaría superávit comercial e inflación, mientras que en la economía B se produciría el proceso contrario de desempleo y déficit en su balanza.

Es en este punto donde Mundell plantea como solución a estos desequilibrios una flexibilización total de los Salarios nominales junto con una libre circulación de trabajadores entre ambas regiones que actuarían como mecanismos de ajuste ante los desequilibrios macroeconómicos entre la economía A y B.

De esta manera a través de la devaluación salarial en la economía deficitaria se produciría un incremento de la competitividad que repercutiría en sus precios y, por tanto, en la vuelta al equilibrio de la balanza comercial mediante un aumento de las exportaciones generando a su vez mayores tasas de empleo. Por otro lado, la economía excedentaria vería mermada su competitividad debido a la apreciación de sus precios, lo cual generaría tensiones inflacionistas eliminando el superávit comercial, provocando el equilibrio de su saldo exterior.

No obstante, este planteamiento de flexibilización salarial como mecanismo de ajuste no está exento de críticas. Según Uxó, Paúl y Febrero (2014) la principal oposición a este argumento reside en que en la realidad de una unión monetaria como la europea la flexibilización salarial no sólo no se puede plantear como elemento de ajuste sino que en ocasiones podría actuar como elemento desestabilizador. La cuestión según estos autores es que el problema determinante de las asimetrías no reside en los cambios en la demanda exterior, sino que estas provienen del modelo de crecimiento dispar de cada una de las economías con comportamientos de la demanda interna totalmente opuestos.

Por tanto el uso de la flexibilización salarial compensaría los distintos comportamientos de las demandas internas pero generando unos desequilibrios exteriores crónicos.

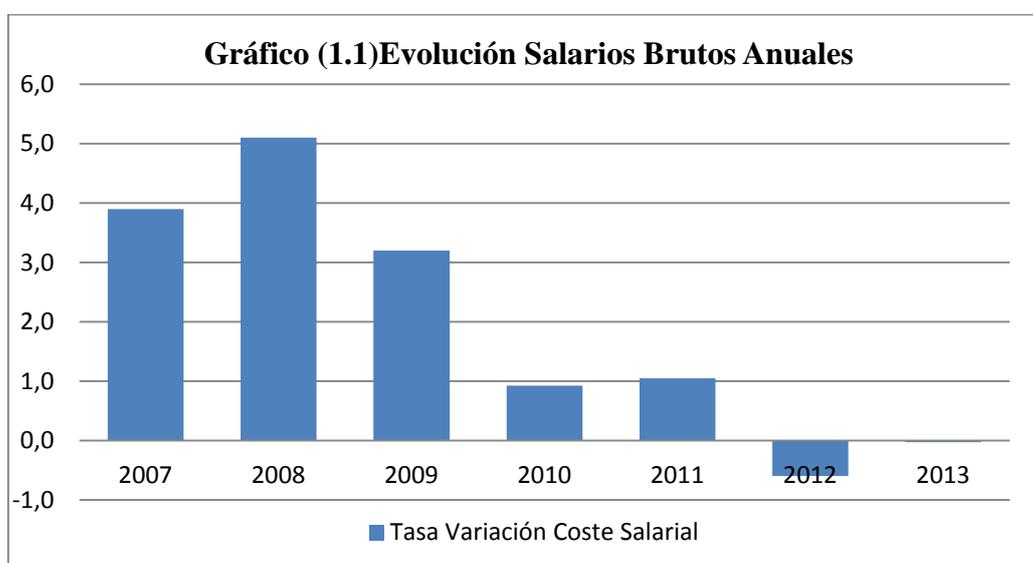
1.2 ¿SE ESTÁ LLEVANDO A CABO LA POLÍTICA DE DEVALUACIÓN SALARIAL EN ESPAÑA?

Después de esta pequeña introducción teórica de la devaluación y la flexibilización de los salarios, el siguiente paso natural es comprobar si realmente la economía española ha tomado este *sendero* como solución a la recuperación económica. Para demostrar si esto es así analizaremos datos a través de distintas fuentes estadísticas oficiales.

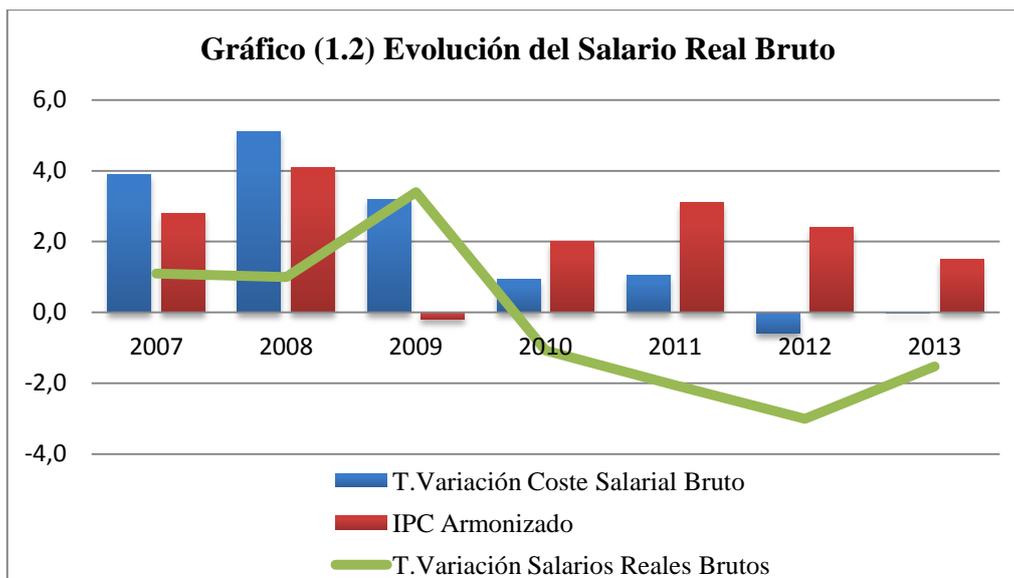
Comenzaremos observando el Gráfico (1.1) referido a la evolución de los salarios brutos nominales medidos a través de la encuesta trimestral de costes laborales (en adelante, ETCL), donde se observa un claro ajuste de los salarios nominales desde el 2009 que se constata en los dos últimos ejercicios mediante tasas de variación interanual negativas de 0,6% en 2012 y 0,025% en 2013. Por lo tanto si realizamos un desglose trimestral de la variación de los salarios brutos para los periodos 2012 y 2013 es clara la tendencia de un ajuste en los costes salariales, destacando el descenso de un 3,62% durante el cuarto trimestre de 2012 respecto al mismo trimestre de 2011 y una tendencia negativa durante los tres primeros trimestres de 2013 respecto de los del año 2012 de 1,8%, 0,6% y 0,2%, respectivamente. Hemos de destacar que esta tendencia se ve frenada por el incremento durante el cuarto trimestre del 2,5% que provoca que en una visión anual la tendencia salarial quede congelada con una leve variación negativa de 0,025%. Para explicar este incremento del IV Trimestre de 2013 es necesario establecer una comparativa ante su homólogo de 2012, ejercicio en el que se suprimieron las pagas extra de los empleados públicos. Este hecho ha generado un sesgo al alza de los salarios durante este trimestre que está lejos de la realidad económica.

En el Gráfico (1.2) comparamos esta evolución de los salarios brutos con el IPC armonizado desde 2007 para obtener la evolución del salario bruto real. De esta forma, es al deflactar los salarios cuando el cambio de tendencia en la evolución de los salarios se hace aún más palpable. Así, en el periodo comprendido entre 2010 y 2013 los salarios se han visto reducidos en cerca de un 7,6%, destacando que en 2012 hubo una reducción del 3%; y en 2013 un 1,5%. De nuevo, el dato quedaría sesgado al alza por los motivos expuestos en el párrafo anterior.

Hay por tanto, una clara intención de reducir los salarios desde el año 2010, que se mantiene como se observa en el Anexo I durante el primer trimestre de 2014.



Fuente: *INE y elaboración propia*



Fuente: INE, Eurostat y elaboración propia

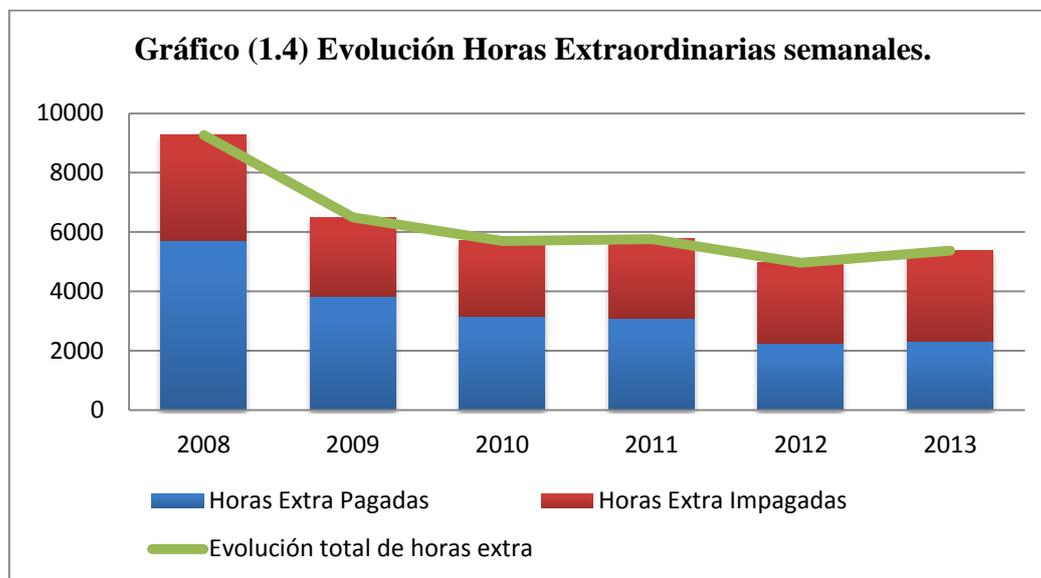
Por otra parte, si comparamos las subidas salariales pactadas en los convenios colectivos con la evolución de los salarios brutos nominales observamos que estas no se cumplen debido en parte a que, como estableció Pérez Infante (2013)(a), los incrementos de salarios no sólo se deben a los pactados mediante negociaciones colectivas sino que existe una parte del salario percibido que corresponde a complementos vinculados a los beneficios o a determinados aspectos referidos a la flexibilidad interna como los horarios, horas extra... etc.

En el siguiente Gráfico (1.3) podemos observar, mediante una comparativa entre la evolución de los salarios nominales y los incrementos pactados, que queda constatada la idea planteada en el párrafo anterior. No sólo no se cumplen esas subidas pactadas, sino que en los dos últimos ejercicios los salarios nominales han sufrido tasas negativas o de congelación.



Fuente: MEYSS, INE y Elaboración Propia.

De esta forma, se demuestra una vez más el cambio de tendencia desde 2010 con una diferencia del -1,2% entre el incremento pactado y los salarios nominales percibidos: en 2011 un -0,9% que se agrava a partir de 2012 con un -1,6% fomentado en gran parte por la reforma laboral que se aprueba durante este año. En cambio, durante 2013 se modera la tendencia con una diferencia de -0,6%. Con estos datos se corrobora el avance de la política de devaluación mediante la flexibilización del mercado laboral a través de las reformas laborales de 2010 y 2012 que explican a través del aumento de la flexibilidad interna las diferencias inusuales entre lo pactado y lo realmente percibido.

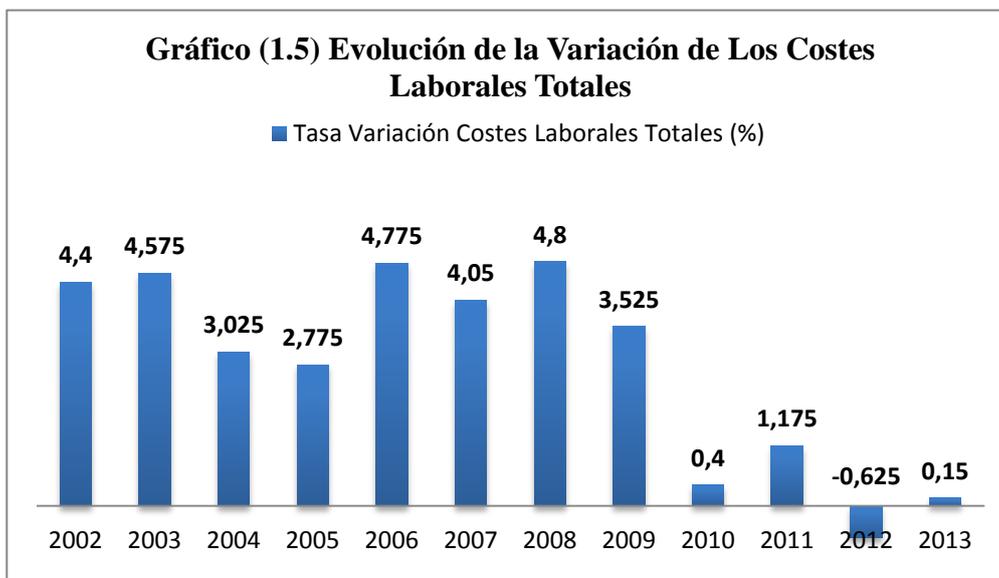


Fuente: INE y *Elaboración propia. Unidad: miles de horas*

Si ahora nos centramos en la evolución de las horas extraordinarias desde el año 2008 vemos una clara reducción de las mismas que en parte se explican por el propio ciclo económico y la caída de la producción y, en parte, por el incremento de la ya mencionada flexibilidad interna. Este argumento queda justificado en el Gráfico (1.4) donde se observa cómo tras la fuerte caída que podemos atribuir al estallido de la crisis de las horas extra en 2009 cercana al 29%, la tendencia se mantiene hasta 2012 donde en términos de variación interanual acumulaba un descenso del 25% desde el año 2010. A su vez realizando un desglose de las horas extraordinarias pagadas y las no pagadas, hay un claro aumento del peso de las horas extraordinarias no pagadas en el conjunto total, destacando el año 2013 con un incremento de las horas extras no pagadas de un 12,7% respecto al 2012. De esta manera, en los años 2012 y 2013 el peso de las horas extraordinarias pagadas respecto al total fue del 45% y 43%, mientras que en el 2008 éstas representaban el 61%, lo cual confirma la tendencia a la baja de la remuneración de estas horas y, por tanto, de forma indirecta de los salarios. Por su parte, durante el 2013, se ha producido un incremento en la realización de las horas extra totales con respecto a 2012. Sin embargo este incremento se ha dado gracias a las horas extraordinarias no pagadas, primera muestra de que se está dando un nuevo mecanismo de precarización y moderación salarial.

Pues bien, la primera conclusión (al menos según datos de la ETCL) a tenor de los datos analizados hasta el momento demuestra una evidente puesta en práctica de la política de devaluación de salarios desde al menos el año 2009. De esta forma, el coste salarial ha sido gravemente devaluado, pero hay que tener claro que ésta es sólo una de las variables que conforman los costes laborales totales.

Los costes laborales totales, además de por los salarios, están formados por otras variables: como los costes por despido ó las cotizaciones a la seguridad social. El Gráfico (1.5) mide la evolución de estos costes totales, corroborando su moderación desde el año 2010. Aunque presenta diferencias en su tendencia, hemos de destacar que mientras en 2012 la moderación entre salarios y costes laborales totales coincidían en una contracción del 0,6%, durante 2013, en cambio, la tendencia de los costes totales es ligeramente positiva, de un 0,15%, respecto al descenso anteriormente mencionado de los salarios brutos. Esta diferencia reside en el incremento de un 0,56% de cotizaciones que se ha visto animado por el repunte del IV Trimestre del 2013 de un 0,8%.



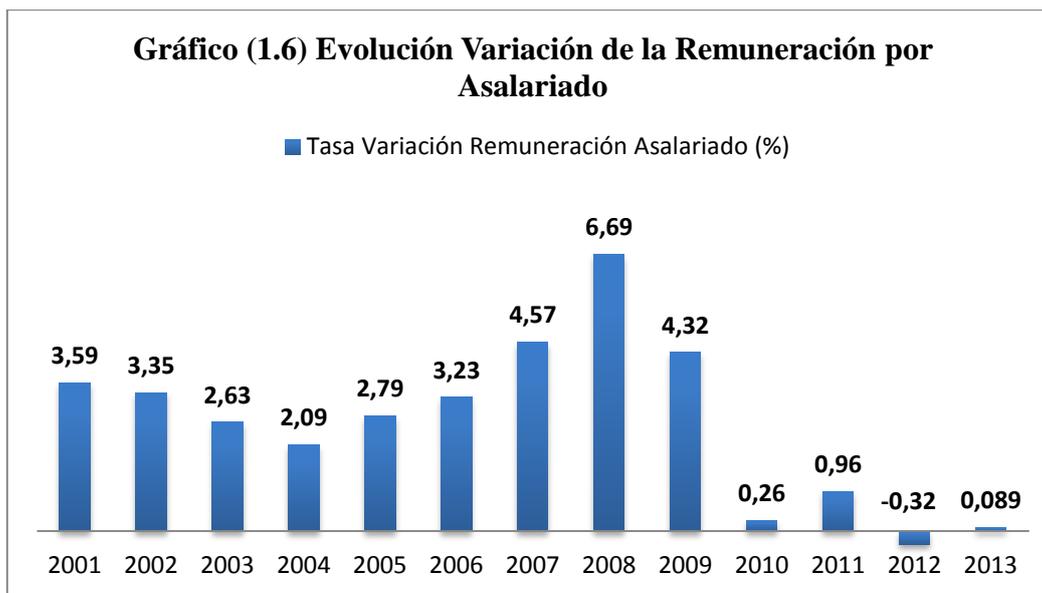
Fuente: *INE y Elaboración propia*

Otra fuente estadística relevante para medir los costes salariales es la Contabilidad Nacional y su encuesta trimestral. De esta manera, la masa salarial en relación con la población ocupada asalariada supone un importante indicador alternativo de la evolución salarial. De esta forma podremos comparar la evolución de los salarios desde dos indicadores estadísticos diferentes.

Atendiendo a la masa salarial podemos establecer la remuneración por asalariado mediante el cociente entre la masa salarial y el número total de asalariados. La remuneración por asalariado es el equivalente a los costes laborales totales, pero medidos a través de la Contabilidad Nacional.

En el Gráfico (1.6) se muestra la evolución de la remuneración por asalariado que, como podemos observar, sigue una tendencia prácticamente a la par que la de su homóloga, que mide los costes laborales totales, con una fuerte caída de la misma desde aproximadamente 2009.

Volviendo de nuevo a lo expuesto por Pérez Infante (2013) (b) las diferencias entre costes laborales totales y remuneración por asalariado se basan en cuestiones metodológicas y discrepancias estadísticas (Pág. 92).



Fuente: *INE y Elaboración propia*

Por tanto, tras este exhaustivo análisis de la evolución de los salarios y de los costes laborales (medidos por dos vías estadísticas diferentes) podemos concluir que es más que evidente que desde 2009 se está llevando a cabo una política de devaluación interna a través de la caída de los salarios.

Es importante destacar que gran parte del peso de esa devaluación interna, a tenor de los resultados, parece sólo recaer en los salarios a la hora de trasladarse a los costes laborales totales ya que mientras que los salarios se han reducido un 7,6% desde 2010, las horas extra impagadas se han disparado y los salarios pactados están lejos de los percibidos los denominados por la ETCL “Otros Costes Laborales” se han visto incrementados un 0,55% durante el 2013.

De esta forma la política de devaluación interna centrada en los salarios se ha llevado a cabo mediante medidas como las reformas laborales de 2010 y 2012 ó las bajadas y congelaciones salariales que han sufrido los empleados del sector público.

1.3 LAS REFORMAS LABORALES DE 2010 Y 2012 COMO BRAZO EJECUTOR DE LA POLÍTICA DE DEVALUACIÓN INTERNA

Como ha quedado demostrado en el apartado anterior la política de devaluación interna es en realidad una política de devaluación de los salarios, pues los datos demuestran que esta política se ha venido estableciendo desde aproximadamente 2009/2010 con una incisiva aplicación durante los ejercicios del 2012 y 2013 cuando la devaluación salarial ha llegado a su zenit.

Las herramientas utilizadas para aplicar esta política de moderación salarial han sido dos reformas laborales aprobadas por decreto-ley que posteriormente fueron convertidas en sendas leyes. La primera reforma se aprueba por el Real Decreto-Ley 10/2010 del 16 de Junio y es una tímida remodelación de algunos aspectos del mercado laboral referidos principalmente a la flexibilidad interna tales como la movilidad geográfica o la negociación colectiva. La segunda de ellas, la de 2012 (Real Decreto-Ley 3/2012 del 10 de Febrero y posterior Ley 3/2012 del 6 de Julio), ha supuesto un verdadero cambio hacia la moderación y la flexibilización de los salarios y varios autores la consideran la más profunda de la era democrática: “En su conjunto, las modificaciones que aprueba la

-CAPÍTULO 1-

reforma laboral permiten considerar este cambio normativo como una reforma profunda, la más profunda desde que se establecieron las bases del modelo de relaciones laborales en la España democrática”(Sanromá 2012, Pág. 53)

Inclusive las organizaciones empresariales y sindicatos apuestan por las moderaciones salariales, hecho que queda reflejado en los Acuerdos de Negociación Colectiva (ANC) de 2012 con un alcance de tres años y un objetivo claro de limitación y revisión en los salarios.

Atendiendo a lo expuesto por Pérez Infante en “Crisis Reformas Laborales y Devaluación Salarial”, estas reformas amparadas en las doctrinas más ortodoxas, buscan mediante su aplicación tres objetivos principales que, de una manera directa o indirecta, acaban traducándose en mecanismos propios de una devaluación salarial:

- Un incremento de la flexibilidad interna, lo que implica una flexibilización de la jornada laboral, las condiciones de trabajo, funciones a realizar por el trabajador, la remuneración, etc.
- Un incremento de la flexibilidad externa mediante un incentivo a las contrataciones o con un abaratamiento del despido.
- Un incremento de la flexibilidad salarial; es decir, un mayor incremento de la variabilidad o volatilidad de los salarios, Lo cual genera de una manera directa la devaluación de los mismos durante los periodos de recesión y de crisis económica.

En la exposición de motivos de la reforma laboral de 2010 ya se menciona que uno de sus objetivos prioritarios es el incremento de la flexibilidad interna; y en la de la reforma laboral de 2012 se hace hincapié en conceptos como el de “Flexi-seguridad”, un eufemismo que, en base, recoge la idea de fomentar una amplia flexibilidad, por parte de los empresarios, de sus recursos humanos en detrimento de los asalariados. Es decir, esta última es la reforma de la flexibilidad interna, externa y salarial que establece un nuevo mapa en las relaciones laborales.

Se plantea así una primera reforma con tímidos avances hacia la moderación por la vía de la flexibilidad interna que continua, refuerza y se radicaliza con la reforma de 2012 tal y como veremos a continuación. Este nexo entre ambas reformas queda reflejado en el propio Real Decreto-Ley 3/2012 del 10 de Febrero recogido en el Boletín Oficial del Estado:”Las cifras expuestas ponen de manifiesto que las reformas laborales realizadas en los últimos años, aún bienintencionadas y orientadas en la buena dirección, han sido reformas fallidas”

1.3.1 LA REFORMA LABORAL DE 2010

Como hemos venido comentando fue esta reforma la que abrió la veda de la política de la devaluación y lo hizo principalmente mediante la flexibilidad interna. Durante este punto enumeraremos las principales modificaciones que se hicieron en el mercado de trabajo con relación a su aplicación directa a la política de devaluación interna, basándonos en buena parte en el anteriormente citado artículo de José Ignacio Pérez Infante.

Por la vía de la flexibilidad interna se facilitó la movilidad geográfica de los trabajadores de una misma empresa; igualmente se plantearon ajustes mediante la reducción de la jornada laboral y supresiones temporales de los contratos.

Además se fomentó de una manera directa la devaluación de los salarios. Como menciona Pérez Infante (2013) (b) en referencia a esta reforma de 2010:

Asimismo, favoreció la posibilidad de los **descuelgues salariales** de las empresas con dificultades económicas, suprimiendo la exigencia establecida en 1994 de que los convenios de ámbito supra empresarial establecieran las condiciones y procedimientos que las empresas tenían que cumplir para los citados descuelgues, y previó la actuación a seguir para el caso de que existan discrepancias en esta materia entre empresas y trabajadores. (Pág. 12)

En lo referente a la flexibilidad externa destacaremos como medidas relacionadas con la devaluación y la flexibilización el abaratamiento del despido por causas objetivas con el pago por parte del fondo de garantía salarial (FOGASA) de ocho días por año trabajado. Además de la continuación del derecho al denominado como despido exprés, que fue aprobado por la reforma del 2002 y por el cual no se necesitaba de la justificación del empresario ante el despido improcedente de un trabajador.

Esta primera reforma sentó las bases de un modelo de mercado laboral muy flexible ante cambios en los ciclos económicos, que en épocas de crisis y caída de la actividad no hacen más que fomentar el desplome de los salarios; y por otro lado, aunque no es objeto de estudio en este trabajo, incrementa el desempleo.

1.3.2 LA REFORMA DE 2012

La reforma de 2012, como hemos venido relatando, es la constatación del giro del mercado de trabajo en favor de la flexibilidad y la moderación salarial. Es una reforma mucho más amplia que la de 2010 pero que ahonda en los mismos principios de moderación y de adaptación a los ciclos económicos.

Dentro del análisis de esta reforma y su relación con la devaluación nos centraremos al igual que lo hemos hecho en la reforma de 2010 en las medidas que inciden más directamente en la política de devaluación interna, bien sea mediante un aumento de la precariedad laboral, de la flexibilidad... etc.

En primer lugar, y dentro de la materia de contratación, hay que destacar la inclusión del denominado “contrato emprendedores”. El “contrato emprendedores” es un tipo de contrato subvencionado por el Estado, orientado a las empresas con menos de cincuenta trabajadores y con carácter indefinido. Este tipo de contrato tiene un periodo de prueba de un año que lleva a pensar en su creación como un intento de maquillar la temporalidad, incrementar la precariedad y, en última instancia, fomentar la política de devaluación. En principio, este contrato estará vigente hasta que la tasa de paro baje del 15%.

Siguiendo con la contratación se otorga la posibilidad de que los trabajadores a tiempo “parcial” realicen horas extraordinarias a parte de las complementarias. Este hecho incide de una manera directa en la devaluación de los salarios como hemos observado en el Gráfico (1.4) donde el incremento de las horas extraordinarias es creciente durante el año 2013 con un aumento, a su vez, de las horas extra impagadas. Por otro lado, mientras la reforma laboral hacía pequeñas modificaciones que abrían la puerta al abaratamiento del despido, la reforma de 2012 realiza profundos cambios en la flexibilidad externa, ya que hace más accesible al empresariado la opción del despido.

De entre las principales medidas que fomentan la flexibilidad externa destacan el abaratamiento de la indemnización por despido improcedente (pasando de 45 a 33 días

-CAPÍTULO 1-

por año trabajado con un máximo de 24 mensualidades en vez de las anteriores 42) y la ampliación de las causas que motivan el despido objetivo, como es el caso de las causas económicas justificadas por una disminución durante tres trimestres consecutivos de los ingresos o las ventas.

Pero las medidas que hay que destacar y que están más directamente relacionadas con la política de devaluación interna son aquellas relacionadas con la modificación de las condiciones de trabajo y la negociación del convenio colectivo. En estas medidas existe una relación directa entre la devaluación de los salarios y su aprobación.

Mediante, por ejemplo, la modificación de preferencia de los convenios de empresa a nivel más local de los sectoriales, y por tanto de los salarios, como queda recogido en el Art.84 II del E.T.

1. Un convenio colectivo, durante su vigencia, no podrá ser afectado por lo dispuesto en convenios de ámbito distinto salvo pacto en contrario, negociado conforme a lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 83, y salvo lo previsto en el apartado siguiente.

2. La regulación de las condiciones establecidas en un convenio de empresa tendrá prioridad aplicativa respecto del convenio sectorial estatal, autonómico o de ámbito inferior en las siguientes materias:

a) La cuantía del salario base y de los complementos salariales, incluidos los vinculados a la situación y resultados de la empresa.

b) El abono o la compensación de las horas extraordinarias y la retribución específica del trabajo a turnos.

c) El horario y la distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo a turnos y la planificación anual de las vacaciones.

d) La adaptación al ámbito de la empresa del sistema de clasificación profesional de los trabajadores.

e) La adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación que se atribuyen por la presente Ley a los convenios de empresa.

f) Las medidas para favorecer la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal.

g) Aquellas otras que dispongan los acuerdos y convenios colectivos a que se refiere el artículo 83.2.

Igual prioridad aplicativa tendrán en estas materias los convenios colectivos para un grupo de empresas o una pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas y nominativamente identificadas a que se refiere el artículo 87.1.

Los acuerdos y convenios colectivos a que se refiere el artículo 83.2 no podrán disponer de la prioridad aplicativa prevista en este apartado.

3. Salvo pacto en contrario negociado según el artículo 83.2, los sindicatos y las asociaciones empresariales que reúnan los requisitos de legitimación de los artículos 87 y 88 de esta Ley podrán, en el ámbito de una Comunidad Autónoma, negociar acuerdos o convenios que afecten a lo dispuesto en los de ámbito estatal siempre que dicha decisión obtenga

el respaldo de las mayorías exigidas para constituir la comisión negociadora en la correspondiente unidad de negociación.

4. En el supuesto previsto en el apartado anterior, y salvo que resultare de aplicación un régimen distinto establecido mediante acuerdo o convenio colectivo de ámbito estatal negociado según el artículo 83.2, se considerarán materias no negociables en el ámbito de una Comunidad Autónoma el período de prueba, las modalidades de contratación, la clasificación profesional, la jornada máxima anual de trabajo, el régimen disciplinario, las normas mínimas en materia de prevención de riesgos laborales y la movilidad geográfica.

Los acuerdos colectivos de inaplicación convencional generados por causas económicas, organizativas o de producción que influyen en las condiciones de trabajo y de percepción salarial.) También están generando que los salarios se encuentren en un proceso de devaluación como viene recogido en el Art.82.3 (E.T.)

Los convenios colectivos regulados por esta Ley obligan a todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia. Sin perjuicio de lo anterior, cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable, sea este de sector o de empresa, que afecten a las siguientes materias:

- Jornada de trabajo.
- Horario y la distribución del tiempo de trabajo.
- Régimen de trabajo a turnos.
- Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- Sistema de trabajo y rendimiento.
- Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 de esta Ley.
- Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social. (...)

En este último caso la inaplicación es más accesible al verse moderadas las exigencias de las causas como ocurría en el caso de los despidos objetivos.

En lo relativo a la negociación colectiva, aparte de la mencionada preferencia de los convenios de empresa ante los sectoriales, destaca la eliminación de la ultra actividad al año en que tenga lugar la denuncia del convenio, dejando de estar vigente éste y pasando a estarlo el de ámbito superior (lo que ha todos los efectos es un drástico cambio en las condiciones laborales y, por tanto, en las salariales). Por último mencionar la posibilidad de revisar la negociación de un convenio aún activo. Todas estas medidas transforman considerablemente el mapa de las relaciones laborales del mercado laboral español. Esta afirmación se traduce en un perjuicio claro de la masa de asalariados que ven reducida su capacidad negociadora, sobre todo, en las empresas con un tamaño más reducido dónde las decisiones se ven avocadas a la unilateralidad del empresario. Todos estos factores son unas *herramientas óptimas* para llevar a cabo una política de devaluación basada en una moderación salarial.

-UNA EVALUACIÓN DE LA DEVALUACIÓN SALARIAL ¿REALMENTE FUNCIONA?



Universidad de Valladolid

CAPÍTULO 2

**UNA EVALUACIÓN DE LA DEVALUACIÓN SALARIAL
¿REALMENTE FUNCIONA?**

-CAPÍTULO 2-

Para evaluar la política de devaluación salarial que se está llevando a cabo en España, primero hemos de saber cuál es el fin último de estas medidas de ajuste y flexibilización de los salarios. Es decir, ¿Cuáles son los objetivos que se planean conseguir siguiendo esta política? Y ¿Con que fin? Para en base a si se ha llegado o no a esos objetivos juzgar y evaluar este tipo de política económica.

Pues bien, de los objetivos claros que estas medidas tienen, destaca, sin duda, el de que exista un superávit comercial que tire de la economía a través de un incremento en las exportaciones y de esta forma sea el consumo exterior quien genere empleo. De este modo, el incremento de las exportaciones vendría generado por un aumento de la competitividad en costes que se transmitiría al precio final de los productos españoles.

Citando a Claudio Boada et al. (2011) autores defensores de este tipo de políticas, el objetivo parece claro

Nuestra viscosa estructura salarial debe flexibilizarse todo lo que sea necesario para absorber lo más rápidamente el paro masivo existente y activar así el crecimiento económico. Es perfectamente posible, con las reformas adecuadas, ganar competitividad, multiplicar la creación de empleo por unidad de crecimiento económico y simultáneamente reactivar dicho crecimiento (Pág. 147).

El reto de la economía española es ganar competitividad y reactivar el crecimiento económico. La única forma para ganar competitividad en plazos de tiempo relativamente cortos sin mermar indebidamente el crecimiento económico es la flexibilidad salarial (Pág.146).

Es decir, los defensores de este tipo de política creen en ella como vehículo para ganar competitividad y cambiar el modelo productivo hacia un modelo basado en la demanda externa en vez de la interna. Es relevante que, según estos defensores de la devaluación salarial, la única manera de ganar competitividad de cara al exterior es con un ajuste de los costes laborales.

Con el objetivo de evaluar esta política, vamos a centrarnos en la evolución de tres variables u objetivos de la misma: En la competitividad-coste, su transmisión a la competitividad-precio y en un análisis de la balanza comercial.

2.1 LA COMPETITIVIDAD-COSTE Y LA COMPETITIVIDAD-PRECIO

En este epígrafe el trabajo de Pérez Infante (2013) (b) va a estar muy presente, puesto que gran parte del respaldo teórico del apartado se fundamenta en su trabajo.

Durante el anterior apartado vimos la evolución de los costes laborales y de la remuneración por asalariado, si bien estos hasta que no se comparan con la productividad por trabajador no pueden ser considerados como un coste efectivo para las empresas.

Es al introducir la productividad por ocupado cuando surge el concepto de coste laboral unitario (En adelante CLU). Esta es la primera variable que debemos analizar si queremos examinar correctamente la política de devaluación interna (tal y como se plantea) y su inciso en la competitividad-coste, ya que según los defensores de esta política, el primer paso de la devaluación interna es la reducción de los “excesivos” incrementos de los costes laborales, culpables de crear tensiones inflacionistas y repercutir de esta forma en la competitividad de nuestra economía.

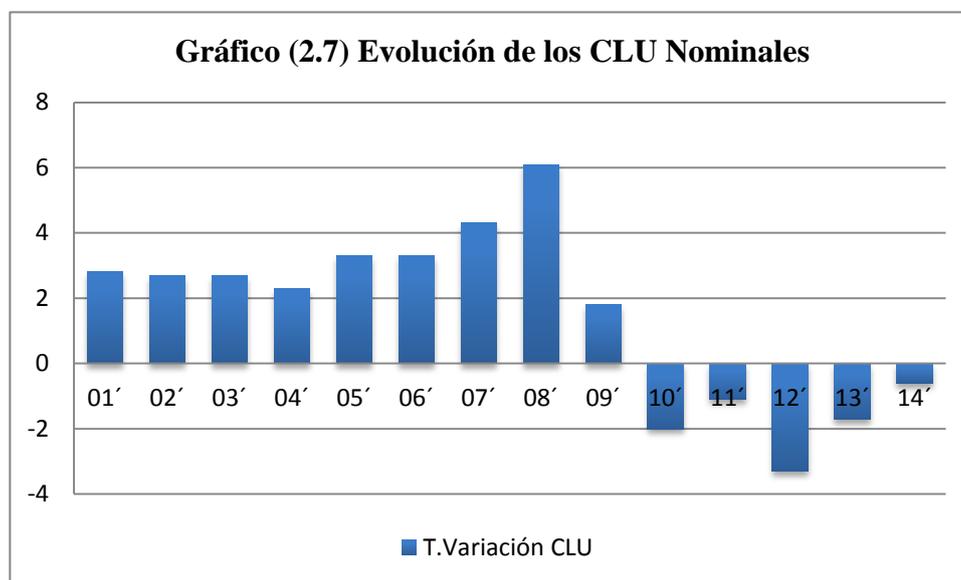
-UNA EVALUACIÓN DE LA DEVALUACIÓN SALARIAL ¿REALMENTE FUNCIONA?-

Los CLU se calculan mediante el cociente entre la remuneración por asalariado y la productividad por ocupado, siendo la productividad por ocupado el PIB real dividido entre la población ocupada.

En el Gráfico (1.7) plasmamos la evolución de estos costes laborales unitarios nominales y la fuerte caída que han sufrido desde el 2010, con una disminución del 2% respecto al año anterior, destacando la caída producida en 2012 del 3,3%. De esta forma, desde el 2010 los CLU nominales acumulan un descenso de en torno al 8,7%.

Este brutal desplome de los costes es consecuencia directa de la impactante moderación salarial que hemos visto durante el apartado anterior y de los incrementos de la productividad que debido a la fuerte destrucción de empleo se comporta de manera anti cíclica.

Destaca como en el resto de gráficas elaboradas el dato correspondiente al año 2008 con un incremento de los CLU respecto a 2007 de más de un 6% que se puede explicar en gran parte por las subidas salariales pactadas por los agentes económicos sin prever el cambio de ciclo en la economía.



Fuente: AMECO y Elaboración Propia.

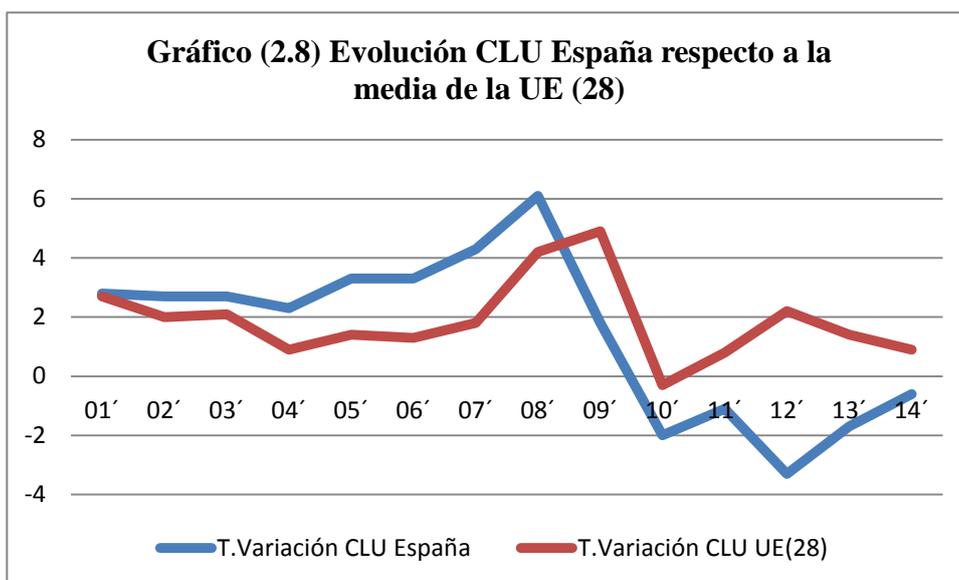
La cuestión ahora es comparar esta evolución de los CLU nominales con la media de sus socios europeos y determinar si finalmente se está produciendo un incremento de la competitividad en costes. Este criterio de comparar con nuestros vecinos la evolución de costes es el criterio que impera en Europa para valorar los CLU. De esta forma si hacemos una primera comparación de la evolución de los CLU de España en comparación con el conjunto de la Unión Europea (Compuesta por 28 países) el ajuste español es bastante claro, produciéndose un visible incremento de la competitividad en costes respecto a la media europea. Por ejemplo, mientras durante el 2012 en el conjunto de la Unión los CLU se incrementaron un 2,2% respecto al ejercicio anterior, en España estos se reducían un 3,3%. Se observa también un incremento en los años previos a la crisis de los CLU españoles muy por encima de la media europea.

Si acotamos aún más y nos comparamos con el conjunto de países de la periferia de la Unión Europea (Portugal, España, Irlanda, Italia, Grecia) que son los países que han mantenido una evolución de los CLU por encima de la Unión, el resultado es sorprendente, pues los ajustes en competitividad coste de la economía españoles están

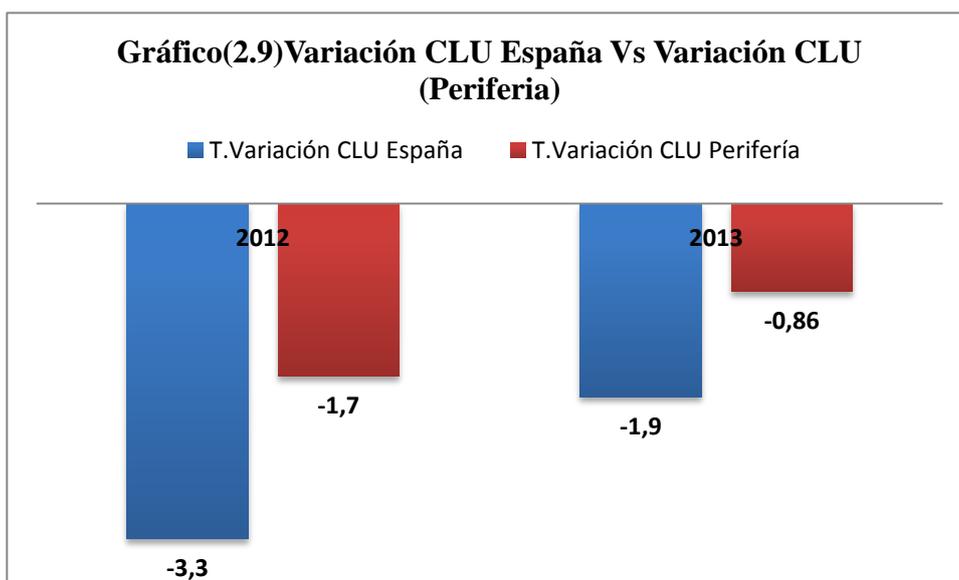
siendo superiores a los de la media de los países de la periferia durante, al menos, los dos últimos ejercicios 2012 y 2013. En gran parte este hecho es consecuencia de las medidas aprobadas en la reforma laboral de 2012.

Es bastante evidente que España está siendo más competitiva en costes mediante la moderación y la flexibilidad salarial; sin embargo, **la cuestión ahora es comprobar si este brutal abaratamiento de los costes laborales está repercutiendo en los precios de los bienes que produce la economía española.**

También existen voces críticas a este planteamiento de evaluación de los CLU, puesto que se puede interpretar que evaluar comparando los costes entre países de la Unión puede generar una fuerte competencia en costes a la baja que termine generando una espiral de deflación (Álvarez et al. 2013).



Fuente: AMECO y Elaboración Propia



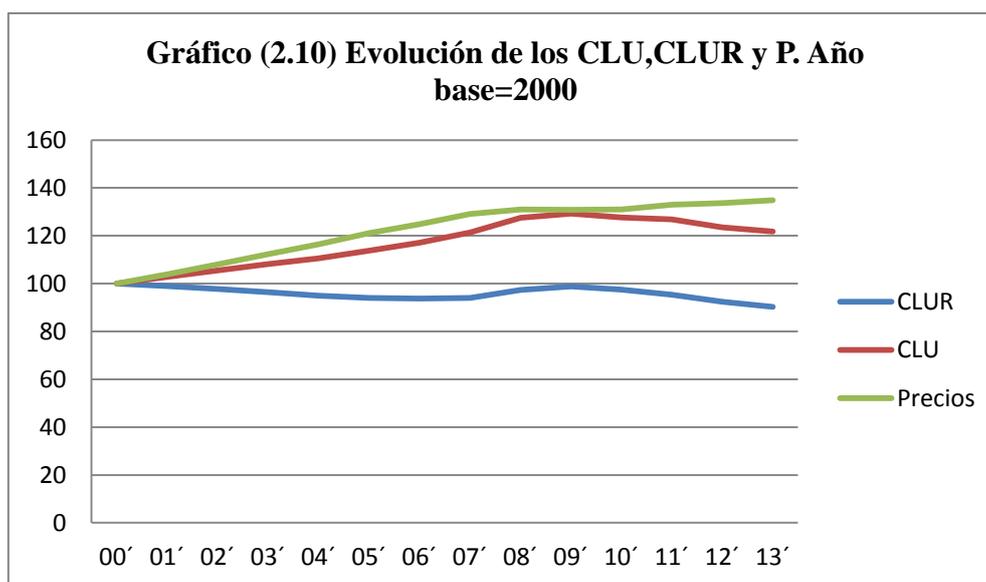
Fuente: AMECO y Elaboración Propia

Si nos basamos en el planteamiento expuesto por Antonio Sanabria (2011) dónde se nos expone que los CLU nominales son el producto del peso de los salarios sobre la renta total o también llamados Costes Laborales Unitarios Reales (CLUR) por los precios (P):

-UNA EVALUACIÓN DE LA DEVALUACIÓN SALARIAL ¿REALMENTE FUNCIONA?-

$$CLU=CLUR*P$$

De esta forma el incremento experimentado por los costes laborales vendría dado bien por la subida de los precios, o bien por un aumento del peso de los salarios sobre la renta total. Por eso, siguiendo la evolución de las tres variables de la ecuación planteamos la Gráfica (2.10), dónde la tendencia del peso de los salarios en el PIB ha tenido una tendencia a la baja inequívoca y los CLU se han mantenido por debajo de la evolución de los precios (incluso en la época anterior a la política de devaluación), lo que nos invita a reflexionar sobre si realmente nos debemos centrar sólo en los CLU para explicar esta pérdida de competitividad, puesto que la tendencia al alza de los precios se mantiene incluso con la fuerte caída de los CLU que estamos experimentando a raíz de los férreos ajustes salariales.



Fuente: AMECO

Sí atendemos a la ecuación que según Pérez Infante (2013) (b) o el mismo Sanabria (2011) se plantea para explicar la evolución de los precios, podríamos encontrar el factor clave que explica porque la fuerte reducción en los CLU no se está reflejando en la evolución de los precios. Así, según estos autores, la explicación estaría en que la evolución de los precios no sólo la miden los CLU sino que también lo hacen los márgenes de beneficios (mg), variable que debido al panorama de oligopolio que se da en muchos de los sectores estratégicos de la economía española se habría incrementado aprovechándose de la tendencia a la baja de los costes laborales.

$$P=CLU*(1+MG)$$

Por lo tanto, se estaría ante un error en el diagnóstico de la pérdida de competitividad que no se debería de centrar sólo en los costes laborales sino más bien en los márgenes de ganancias.

Es por eso que si analizamos los componentes del deflactor del PIB desde el comienzo de la implantación de la devaluación interna durante 2010, momento a partir del cual se observa un profundo incremento de los márgenes de beneficios, sobre todo desde 2012, con unas aportaciones anuales al deflactor del 2% que, junto al incremento de los impuestos, ha supuesto un deflactor positivo aún con las ya contrastadas caídas en los CLU. (Véase Anexo III)

La conclusión en este punto es clara: la política de devaluación se está centrando solo en intentar ganar competitividad en precios por la vía de los costes laborales, sin tener en cuenta otras variables que también afectan a la competitividad-precio de los productos españoles como son los márgenes de beneficio. Es decir, el esfuerzo en ser más competitivos está recayendo sólo en los asalariados de manera unilateral sin poner el énfasis en una maniobra conjunta de moderación. Este sobreesfuerzo que parece sólo recaer sobre los que menos tienen, además de no conseguir cumplir con el objetivo de ser más competitivos en precios, provoca incrementos en la desigualdad y otras externalidades negativas que analizaremos más adelante.

2.2 UN ANÁLISIS DE LA BALANZA DE PAGOS

Otro de los motivos por los que se aplica la devaluación interna es para intentar que la balanza comercial se corrija y pase de tener un saldo negativo a otro positivo a través de la venta de nuestros productos al extranjero con el objetivo de mejorar el desequilibrio de la balanza de pagos. Es por esta cuestión que vemos importante plantear cómo ha evolucionado el comportamiento del sector exterior desde que se viene aplicando la devaluación de los salarios.

Es relevante cuestionarse si está búsqueda de la competitividad sólo por la vía de los precios puede corregir de una manera “duradera” el desequilibrio exterior de la economía española. Es decir, ya hemos visto que de por sí la devaluación salarial no acaba de generar una verdadera competitividad vía precios (una ventaja absoluta), pero ahora debemos plantearnos si, aunque esta llegase, realmente repercutiría en el saldo de la balanza de pagos.

Sí se observa la evolución de la balanza comercial de bienes desde el comienzo de la crisis, la respuesta estaría clara: existe una importante corrección de la balanza comercial que nos incita a pensar que la política de devaluación, mediante el abaratamiento de costes, ha cumplido su objetivo a través de una mejoría de las exportaciones.

En el Gráfico (2.11), a priori es evidente que, desde el estallido de la crisis en 2008, comienza el gran ajuste de nuestra balanza comercial. Pero la cuestión que nos debemos plantear, es si este ajuste es consecuencia directa del incremento de las exportaciones a través de las mejoras en la competitividad en costes.

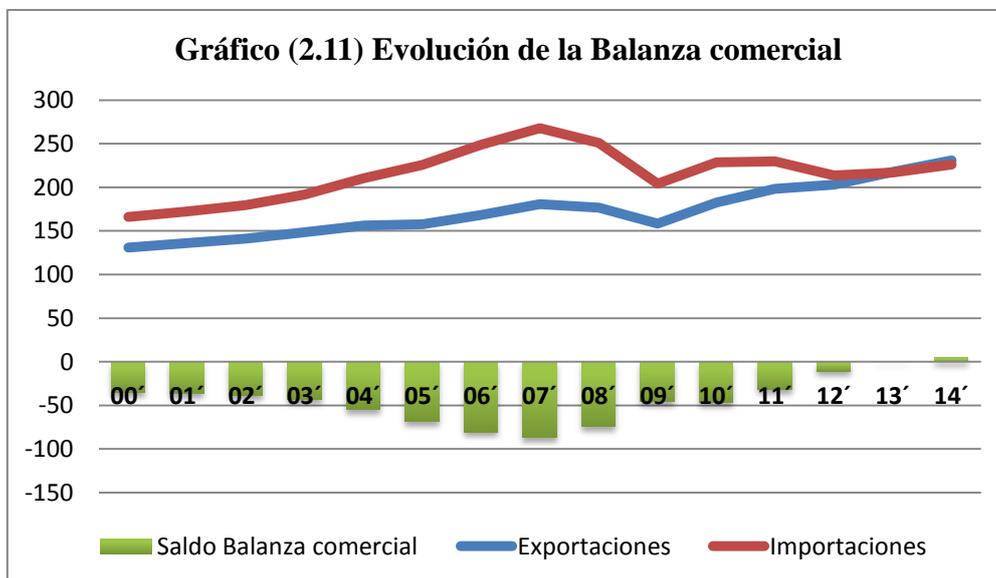
Pues bien, digamos que cuando se habla de un saneamiento del desequilibrio exterior por la vía de las exportaciones, se está diciendo una *verdad a medias* ya que si analizamos con detenimiento los datos, se ve que aunque es cierto que las exportaciones desde el estallido de la crisis hasta los datos actuales de 2014 han acumulado un incremento de entorno al 36,4%, también se ha producido una brutal caída de la demanda interna que ha conllevado que, en el mismo periodo de tiempo, las importaciones se hayan reducido casi un 7% de media.

Por lo tanto, hay que hablar de que si bien el incremento de las exportaciones es cierto (aunque habrá que analizar si debido a la devaluación interna), no hay que dejar de lado la fuerte caída de nuestra demanda interna y por ende, de las importaciones que han ayudado a equilibrar nuestro déficit exterior.

Otro aspecto fundamental es que gran parte del ajuste de la Balanza comercial se realiza durante los ejercicios 2008 y 2009 con el estallido de la crisis y el parón del comercio internacional. Durante estos ejercicios las importaciones se reducen casi un 6,25% y 19% respectivamente en términos de variación interanual; también lo hacen las

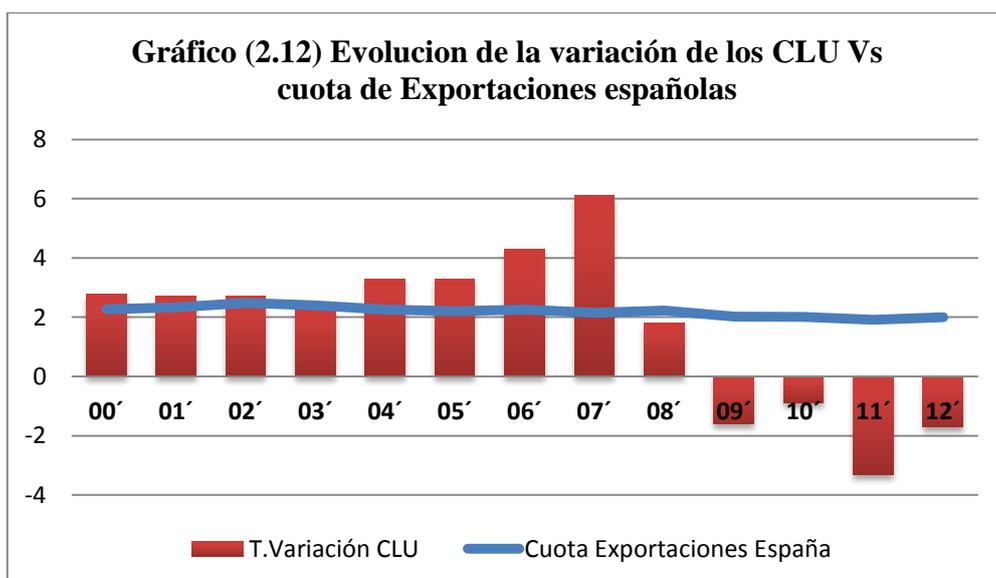
-UNA EVALUACIÓN DE LA DEVALUACIÓN SALARIAL ¿REALMENTE FUNCIONA?-

exportaciones, pero a una tasa mucho menor, de en torno al 2,25% y 10% respectivamente. Es decir, gran parte del ajuste es debido al propio cambio de ciclo económico; y otra parte a la caída de la demanda interna y no sólo al incremento de las exportaciones por el abaratamiento de costes, como se nos ha querido “inculcar” desde que comenzase el proceso de devaluación.



Fuente: AMECO y Elaboración propia

Por otro lado, en los países desarrollados existen otras muchas variables, además del precio, que inciden en la cuota de exportación de los mismos (aspectos más intangibles, diferenciación, know-how... etc.). El caso español no es una excepción. Si comparamos el gráfico de la evolución de los CLU con el de la cuota de exportación a nivel mundial, se observa que el incremento de los costes laborales apenas ha incidido en la cuota de mercado de exportación de la economía española, que se ha mantenido entorno al 2% desde el año 2000, aún con la entrada de China en la escena del comercio internacional (Véase el Anexo II)



Fuente: AMECO, Eurostat y Elaboración Propia.

-CAPÍTULO 2-

Analizando el comportamiento de los costes y la cuota de exportación nos planteamos si realmente la devaluación interna es el camino para fomentar un sector exterior fuerte o si está no hace más que ralentizar ese proceso.

El claro ejemplo está en los argumentos expuestos por García y Antolín (2013) sobre la dependencia estructural que la economía española tiene ante una necesidad de importación de bienes de insumo, que son bienes intermedios necesarios para llevar a cabo los procesos de producción (sobre todo los de carácter energético). De esta forma, la aplicación de una política de devaluación interna vía costes merma de manera extrema la capacidad de compra de este tipo de bienes y genera un debilitamiento de la posición estructural en el medio plazo con respecto al exterior.

Surge así una interesante reflexión: si gran parte de los productos exportados dependen de la importación de los insumos mencionados, la supuesta ganancia de competitividad por costes quedaría sistemáticamente anulada como consecuencia de la propia devaluación.

Además, si seguimos lo expuesto por Guerrero (1995), la competitividad por costes de cara al comercio exterior vendría determinada por una ventaja absoluta. Tener la ventaja absoluta en costes supone que eres el mejor compitiendo en CLU, es decir, que estas por debajo en el precio final del producto respecto a todos tus competidores. De esta manera para que la economía española se haga con la ventaja absoluta por costes tendría que competir con los países que poseen esa ventaja en la actualidad (como puedan ser buena parte de los situados en el sudeste asiático) y arrebatarla. Esta cuestión nos plantea que, al menos por el bien de todos los asalariados, las vías para ser más competitivos de cara al exterior han de ser otras que no requieran transformarnos en una pequeña China dentro de Europa.

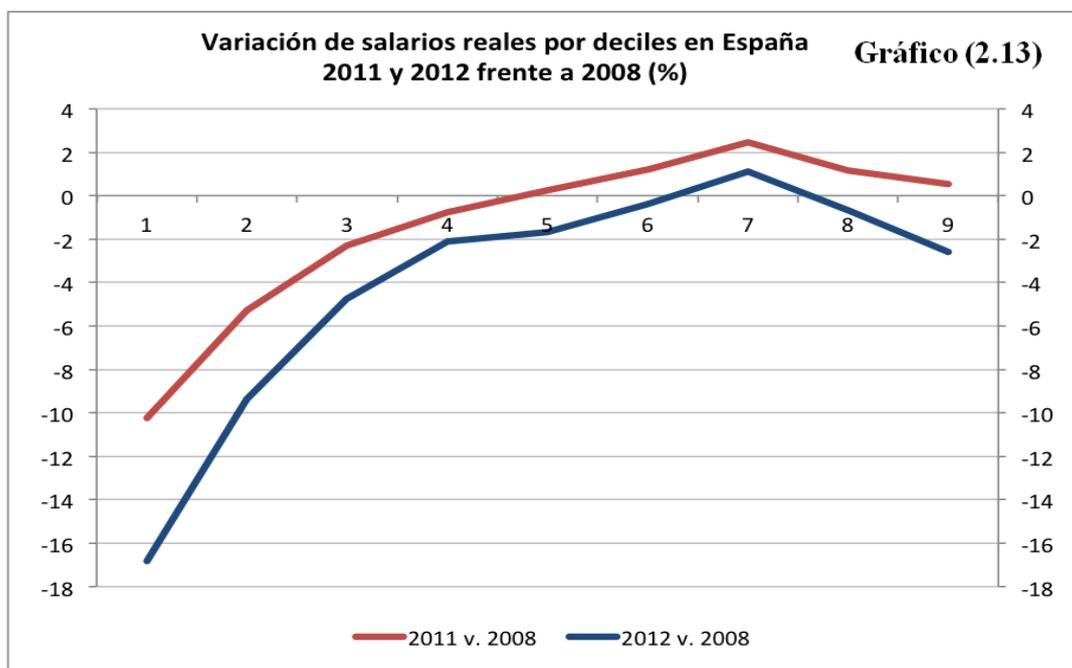
2.3 LAS CONSECUENCIAS DE LA POLÍTICA DE DEVALUACIÓN SALARIAL

Hemos visto como la política de devaluación salarial es un instrumento más que dudoso en la consecución de los principales objetivos para los que ha sido implementado. Pero como toda política económica, su uso conlleva ciertas consecuencias o externalidades en otras variables o factores. Pues bien, de las principales consecuencias dignas de observar, hemos destacado dos a desarrollar en este apartado: por un lado, desigualdad y por otro, el crecimiento.

El hecho es que, por una cuestión puramente lógica, una política de devaluación interna llevada a cabo mediante una reducción de los salarios exclusivamente, es una política generadora de desigualdad que ataca descaradamente a las familias que dependen sólo de sus salarios, distanciándolas, en lo que ha ingresos se refiere, de aquellas cuya renta depende de, además de los salarios, de otras variables como son los rendimientos derivados del capital (activos financieros, mobiliarios...etc.)

Si observamos cómo se está llevando a cabo la distribución del recorte salarial entre los distintos niveles salariales, la externalidad de la desigualdad se hace *palpable*, tal y cómo vemos en el Gráfico (2.13) obtenido de la fundación de estudios FEDESA.

-UNA EVALUACIÓN DE LA DEVALUACIÓN SALARIAL ¿REALMENTE FUNCIONA?-

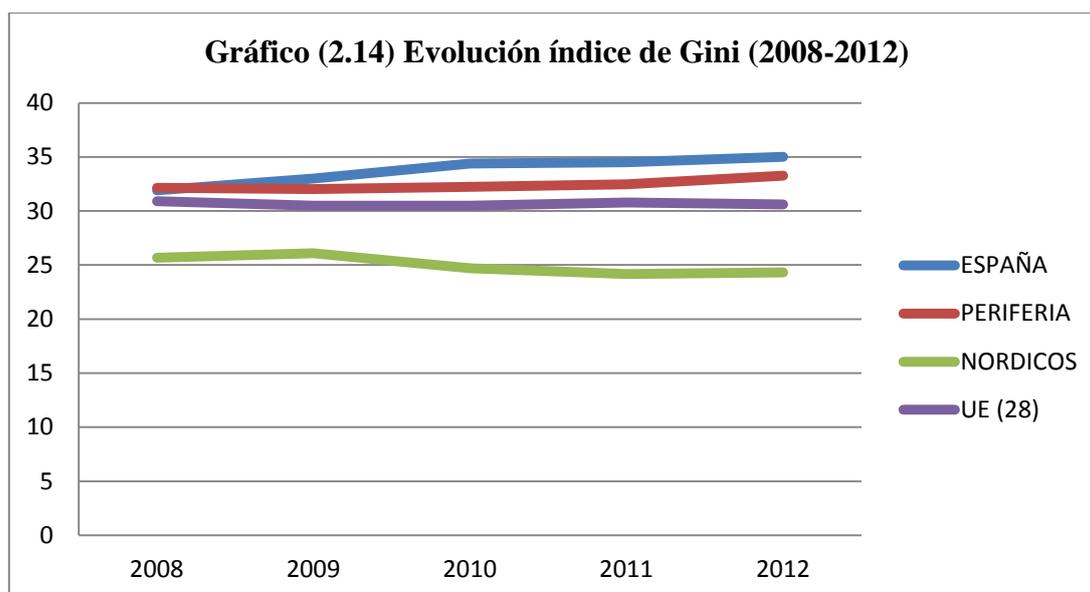


Fuente: FEDESA / Bentolila y Jansen (2013)

Este gráfico nos muestra como se ha distribuido la devaluación salarial entre los diferentes niveles de remuneración. Comparando la variación de 2011 y 2012 de los salarios reales respecto de 2008 desglosada por deciles (siendo el decil 1º el 10% de la población que menos salario recibe y el decil 9º el 10% de los que más salario reciben). Los resultados son sorprendentes, la población del decil 1º acumula un 17% de descenso en sus salarios desde 2008 mientras el decil 7º (sólo el 30% de los asalariados cobran más) ha visto cómo su salario real se ha incrementado en un 1%. Además la moderación de los que mayores salarios perciben apenas se ha visto reducido en un 2% respecto al 2008.

A su vez el increíble desplome salarial que se está dando en los estratos con menos recursos, y más dependientes del salario en su renta disponible, ha hecho que indicadores de la desigualdad, como es el índice de Gini, se disparen desde el estallido de la crisis y la moderación salarial. En el Gráfico (1.14) se observa la evolución del índice de Gini desde 2008 a 2012, que mide la desigualdad de ingresos en una economía siendo 0 la distribución de los ingresos perfecta y 100 la total desigualdad. A su vez la encuesta de condiciones de vida del INE dice que las familias españolas vieron mermados sus ingresos en 2012 un 3,5% respecto a 2011 y desde 2009 acumulan un descenso en sus ingresos del 9,6%.

El Gráfico que vemos a continuación refleja cómo España se encuentra casi cinco puntos por encima de la media de la Unión Europea en 2012, dos por encima de la media de los países de la periferia europea (España, Portugal, Italia, Grecia e Irlanda) y más de 10 por encima de los referentes, en mínimos de desigualdad, de los países denominados Nórdicos (Suecia, Finlandia, Noruega e Islandia). Además se observa el distanciamiento de la media de la UE desde el estallido de la crisis y el mantenimiento de la tendencia creciente aún con el leve cambio de tendencia que parece darse en la media de los 28 países.



Fuente: Eurostat y Elaboración propia

Es un hecho por lo tanto que la devaluación salarial está siendo una política generadora de desigualdad, ya que la distribución de la caída salarial no se está haciendo de manera equilibrada y proporcional, sino todo lo contrario, y en consecuencia está generando una mayor desigualdad en la distribución de los ingresos que se refleja en el índice de Gini. En conclusión, como cita García-Serrano (2013) en el dossier sobre desigualdad y ruptura social de “Economistas sin fronteras”

(...) es evidente que la propia regulación de los mercados laborales y las políticas de los gobiernos algo tienen que ver con las diferencias internacionales, como lo atestigua la distancia que media entre la desigualdad salarial de los países nórdicos, y la del resto, en particular aquellos países en que las fuerzas de mercado son más relevantes. (...) En resumen, la desigualdad salarial agregada en España, que estaba disminuyendo durante la etapa expansiva, ha aumentado con la crisis económica. Este incremento se ha producido sobre todo en la parte baja de la distribución, como lo demuestra no sólo la evolución de los indicadores de dispersión, sino también la información referida a los empleos de bajos salarios.

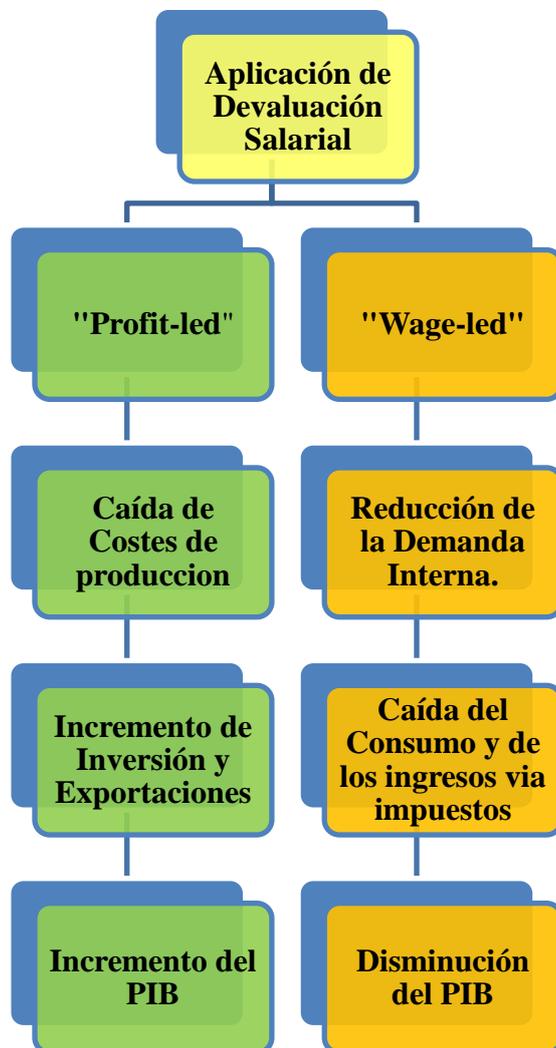
En parte, la desigualdad no está contemplada como una posible consecuencia en este tipo de políticas, puesto que se está analizando al salario únicamente como un variable coste y se está dejando de lado que también actúa como variable ingreso en la economía. Pero esta falta de visión a la hora de analizar la variable salarios no afecta solo a la equidad en la economía, sino que también pone en entredicho el modelo de crecimiento que se plantea basado en un potente sector exterior. Según Bhaduri y Marglin (1990) las economías se dividen en “Profit-led” o economías impulsadas por los beneficios, y las “Wage-led” o economías impulsadas por salarios. Es decir, según estos autores la distribución de la renta entre beneficios y salarios tiene una incidencia directa en el crecimiento de las mismas.

Por un lado, la reducción de los salarios genera mayores beneficios empresariales, lo cual genera un aumento de la inversión y de las exportaciones; por otro, las familias ven mermados sus ingresos, y esto influye en el consumo privado y, a mayores en la recaudación impositiva del Estado. Si tiene un mayor peso la variable salarios como

-UNA EVALUACIÓN DE LA DEVALUACIÓN SALARIAL ¿REALMENTE FUNCIONA?-

coste, hablaríamos de un impulso de los beneficios; y si por el contrario es mayor el peso de los salarios como un ingreso, la economía vendría impulsada por los salarios.

Figura (2.1) Política de Devaluación Salarial en las Economías impulsadas por salarios y en las economías impulsadas por salarios.



Fuente: *Elaboración Propia*

Por este motivo es clave conocer qué tipo de economía es la española para poder afirmar si ésta está teniendo consecuencias negativas en el crecimiento económico, o si por el contrario, son la llave del crecimiento y cambio de tendencia.

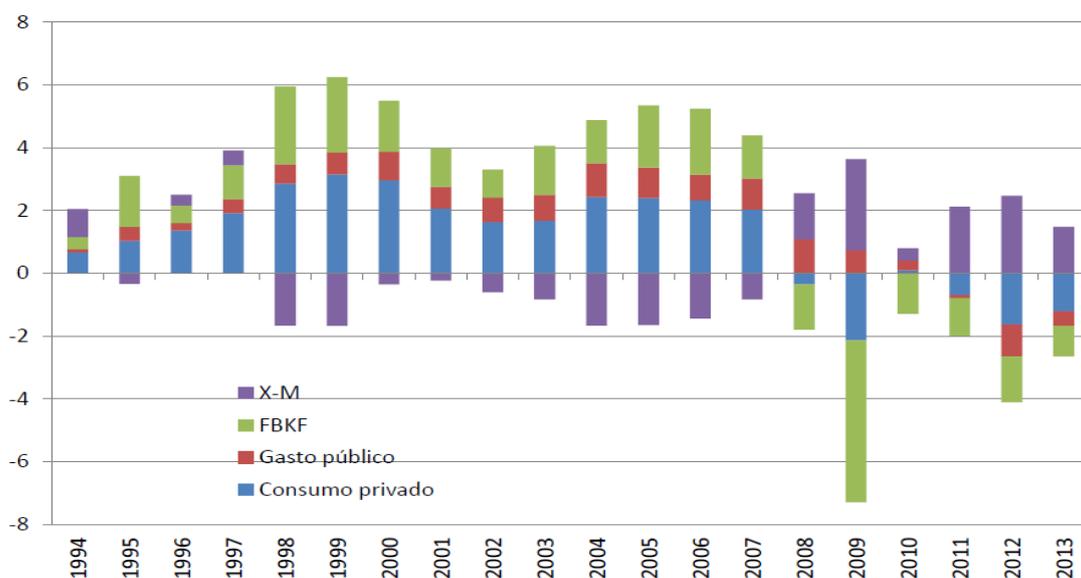
Existen muchos trabajos (Hartwig 2014, Onaran y Galanis 2012) que mediante modelos econométricos han intentado determinar si las economías europeas son economías impulsadas por los salarios o los beneficios. Estos trabajos llegan a la conclusión de que las economías más grandes y fuertes de Europa están impulsadas por los salarios, no siendo una excepción la economía española.

La economía española es, a tenor de los estudios citados, una economía basada en los salarios (wage-led), lo que nos hace cuestionarnos si la política de devaluación salarial no sólo no está fomentando el crecimiento económico, sino que podría estar frenándolo.

-CAPÍTULO 2-

Si estudiamos el Gráfico (2.15), que mide el peso de las distintas variables del PIB en el crecimiento de la economía española desde 1994, es evidente la búsqueda de un cambio de modelo de crecimiento de la economía española. Hasta el estallido de la crisis son las variables que conforman la demanda interna, y en concreto el consumo, los que generan el crecimiento en detrimento del desequilibrio exterior. Sin embargo, a partir de 2009, el modelo se invierte y se busca el crecimiento por medio del sector exterior. Se observa como este queda prácticamente anulado por la caída del consumo privado, la inversión y el gasto público. En 2012 los componentes de la demanda interna (consumo, inversión y gasto público) caían más del 4% mientras que el sector exterior apenas repuntaba el 2,5%. Y por último, durante 2013, la tendencia fue similar con una ligera moderación de la caída en la demanda interna. Es interesante destacar como la variable inversión que debería estar creciendo e impulsando la economía consecuencia del incremento de los beneficios (sí fuésemos una profit-led), se ha reducido drásticamente desde la aplicación de la devaluación salarial. Una posible causa de la reducción de la inversión es que la demanda esperada de las empresas es negativa ante la caída del consumo privado, lo que estaría generando una reducción en la inversión de nuevo capital de las empresas. Este argumento plantearía nuevamente que los salarios tendrían un mayor peso en la inversión por ser estos el factor clave que determina el consumo, figura fundamental para que las empresas realicen inversiones de capital dentro de sus organizaciones.

Gráfico (2.15) Evolución del PIB desglosado por las variables que lo componen



Fuente: *Elaboración propia.*

Todo parece indicar que el planteamiento de una política de devaluación salarial en una economía cuyo engranaje fundamental es el salario lo que origina es un profundo frenazo del crecimiento y un desgaste de la equidad social y económica que, en consecuencia, conlleva a una profunda precarización y desigualdad. La injusta distribución de las rebajas salariales hace que la desigualdad no haga más que agravarse. En otras palabras, la política de devaluación salarial genera desigualdad por definición, pero además se aplica de una manera injusta y desigual, lo que provoca un agravamiento de la situación, ahondando más en una herida que no parece que vayan a dejar cicatrizar nunca.

-LAS POLÍTICAS ALTERNATIVAS A LA DEVALUACIÓN-



Universidad de Valladolid

CAPÍTULO 3

LAS POLÍTICAS ALTERNATIVAS A LA DEVALUACIÓN

Después de analizar con cierta profundidad la política de devaluación interna a través de la moderación salarial, y concluir que su aplicación tiene un dudoso éxito y unas consecuencias negativas bastante preocupantes de cara al medio-largo plazo, nos debemos plantear si existen alternativas a este tipo de políticas generadoras de desigualdad y freno del crecimiento.

Si tomamos como base para aplicar una política económica alternativa, las conclusiones extraídas a lo largo del desarrollo de este trabajo, y más concretamente las obtenidas durante el último epígrafe donde se plantea que la economía española es una economía “wage-led”, podríamos exponer, sin que suene descabellado, que una alternativa real a la devaluación salarial podría ser exactamente su antítesis; es decir, una subida progresiva de los salarios, hasta recuperar la pérdida de peso que estos han sufrido sobre el PIB durante los últimos años (Véase anexo IV). De esta forma, al encontrarnos en una economía impulsada por los salarios, el incremento de los mismos a ritmos iguales al de la productividad e inflación generarían crecimiento económico por la vía de la recuperación de la demanda doméstica. Es ineludible que la tendencia natural de la recuperación en una economía como la española, en el corto plazo, debería venir de la mano de un motor como es la demanda interna y de un combustible como son los salarios. Álvarez (2014) (b) plantea que esta subida salarial este acompañada de una serie de medidas para garantizar su éxito como son: Una política fiscal expansiva; una política monetaria cuyo principal objetivo sea la creación de empleo; una regulación del sistema financiero; y una reforma fiscal que garantice de una manera real la proporcionalidad en la recaudación de los impuestos. Además el autor al que nos referimos ejemplifica la situación utilizando el caso islandés como modelo de recuperación económica de una economía wage-led mediante el incremento de los salarios y de una depreciación de su divisa de manera simultánea.

Habrà quien plantee que está receta *corto placista* de una recuperación por medio de un incremento de los salarios se traduciría en un aumento de los costes laborales, y por tanto de una reducción de las exportaciones y aumento de las importaciones que generarían, de nuevo, un importante desequilibrio externo. Este planteamiento es cierto si dejamos que nuestro modelo productivo no se modifique y si no solucionamos nuestra dependencia estructural hacia ciertos insumos como los energéticos.

Aunque inicialmente hemos mencionado que la tendencia natural es la de incrementar los salarios y basar la recuperación en la demanda interna, aún a costa de generar un desequilibrio exterior temporal, en el medio y largo plazo este desequilibrio se eliminaría mediante la aplicación de políticas energéticas *inamovibles* que fomentasen el autoabastecimiento de energía mediante la apuesta decidida y continua de las energías renovables. Esta política energética iría a su vez de la mano de un proceso de reindustrialización progresivo basado en políticas activas de subvención de la investigación y el desarrollo. Con este tipo de políticas de carácter estructural, nuestro sector exterior reduciría su dependencia (energética) para abastecer la demanda interna. También reduciría su dependencia de insumos de una manera considerable y, a su vez, se cambiaría el tipo de productos que exportamos hacia productos de un mayor valor añadido que no dependan tanto del precio para ser competitivos, sino más bien de otras cualidades intangibles como la diferenciación y la apuesta por la innovación. Como dice Sala i Martín: “Cuando no puedes hacer las cosas más baratas que los demás ni mejor que los demás a uno sólo le queda una alternativa: hacer cosas distintas a los demás” (2011,Pág.1)

Es decir un cambio radical en el modelo que fomente la creación de capital humano fuertemente formado que justifique los incrementos salariales podría ser la manera de crear una verdadera ventaja competitiva para la economía española en el contexto internacional.

CONCLUSIONES

Durante el desarrollo de este trabajo hemos ido estudiando, observando y llegando a ciertas reflexiones y conclusiones sobre la política de devaluación interna o salarial, tanto en lo referido a su aplicación, los objetivos que persigue cumplir, su evaluación o las consecuencias que su aplicación conlleva entre otros aspectos. A continuación, desglosamos algunas de las principales conclusiones y reflexiones extraídas sobre el tema:

- En primer lugar queda claro que la política de devaluación interna es aplicada por la incapacidad de la economía española de poder realizar una devaluación externa mediante una depreciación de su divisa al encontrarse ésta dentro de una unión monetaria. Esto plantea, desde su origen, como una especie de *mal necesario* para poder eliminar el desequilibrio exterior y encauzar la senda de la recuperación. Muchos economistas e instituciones más ortodoxas justifican su aplicación en base a la teoría de las “Áreas monetarias óptimas”, Sin darse cuenta de que esta base teórica no se ajusta a la realidad de la zona euro, pudiendo originarse que la flexibilización salarial acabe siendo un elemento desestabilizador en vez de uno de ajuste de los desequilibrios externos.
- La devaluación interna a su vez se está basando en una aplicación unilateral de la reducción de los CLU únicamente por el lado de la caída de los salarios, dejando de lado los márgenes de beneficios. Esto está anulando la efectividad de gran parte de esta política al no transmitir el incremento de la competitividad-coste a la competitividad-precio. Además, en lo referente a la balanza comercial, se pone en tela de juicio si los costes laborales son una variable que determine la cuota exportadora que España tiene en el comercio internacional y se demuestra que gran parte del ajuste que la balanza comercial de bienes se ha producido consecuencia de la caída de la actividad económica por la vía de las importaciones. A su vez, se ha dejado entrever que el sector exterior español tiene una serie de problemas estructurales, como el de la dependencia de insumos, que no harían más que agravarse si se continúa con este tipo de políticas.
- Además de no cumplir con sus objetivos principales, la devaluación salarial ha tenido una serie de consecuencias que han sido sangrantes en lo referente a la desigualdad. Tras el análisis del reparto de las bajadas salariales, queda corroborado que esta devaluación no ha sido igual para todos y que quienes han sufrido este sacrificio de la *moderación* han sido aquellos que menos salario perciben y por ende menos tienen. Esta desigual aplicación del sacrificio salarial ha supuesto que España sea el segundo país más desigual de la UE después de Letonia en términos del ya analizado índice de Gini.
- Otra relevante conclusión es que, si atendemos a que España es una economía impulsada por salarios, la política de moderación salarial está provocando un parón en el crecimiento que queda corroborado con el análisis de los datos de la

encuesta trimestral de la contabilidad nacional del primer trimestre del 2014 que exponen que la recuperación (en términos de crecimiento del PIB) se estaría dando por el lado de la demanda nacional en detrimento del sector exterior.

Por lo tanto nos encontraríamos ante una política económica cuya base teórica que la fundamenta es, cuanto menos, dudoso si se compara con la realidad económica de la UE. Además este tipo de políticas están generando consecuencias sociales y económicas que hacen que el llamado *modelo de bienestar* se tambalee mediante la desigualdad, precarización y unos niveles de desempleo que empiezan a parecer crónicos.

En conclusión parece que este tipo de políticas están diseñadas para economías donde el peso de los beneficios es mayor que el de los salarios, cuestión que en Europa no se da, lo que origina que los principales organismos, instituciones y el gobierno estén intentando aplicar este tipo de políticas con *calzador* aún a sabiendas del coste social y humano de las mismas y de su escasa efectividad en nuestra economía.

Por todo ello, a nuestro juicio, no están consiguiendo cumplir sus objetivos más inmediatos a pesar de estar generando una importante desigualdad a la par que un frenazo en el crecimiento económico del país.

LISTA DE REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Álvarez, Peralta Ignacio (2014) (a) “Devaluación salarial y salida de la crisis”, *Revista Fundación 1º de Mayo*, 59, 14-18. Recuperado de:

<http://www.1mayo.ccoo.es/nova/files/1018/Revista59.pdf> (Publicado: 18/03/2014)

Álvarez, Peralta Ignacio (2014) (b) “La recuperación económica impulsada por los salarios: una alternativa a la deflación”. *Fundación 1º de Mayo*, la actualidad económica a debate. Debate abierto del 3 de febrero al 5 de mayo. Recuperado de:

http://www.1mayo.ccoo.es/nova/NNws_ShwNewDup?codigo=4525&cod_primaria=1458&cod_secundaria=1458#.U0aXCMuKA_4 (Publicado: 04/04/2014)

Álvarez I., Luengo F. y Uxó J. (2013). *Fracturas y crisis en Europa*, Madrid: Clave Intelectual, Buenos Aires: Eudeba.

Antolín M. y Gracia M. (2013). “¿La política de devaluación interna puede reducir el déficit exterior de nuestra economía y sus necesidades de financiación externa?”, *Revista Fundación 1º de Mayo*, 52, 32-35. Recuperado de:

<http://www.1mayo.ccoo.es/nova/files/1018/Revista52.pdf> (Publicado: Julio-2013)

Arellano A., Jansen M. y Jimenez S. (2013). “Desigualdad salarial, crisis y reformas: bofetadas para todos por turnos”. *Fundación FEDEA*. Recuperado de:

<http://www.fedeablogs.net/economia/?p=33459> (Publicado: 04/11/2013)

Bentolila S. y Jansen M. (2013). “2013: Punto de inflexión en el mercado de trabajo”. *Fundación FEDEA*. Recuperado de:

<http://www.fedeablogs.net/economia/?p=34286> (Publicado: 17/12/2013)

Bhaduri, A. y Marglin, S. (1990). “Unemployment and the Real Wage: The Economic Basis for Contesting Political Ideologies” *Cambridge Journal of Economics*, 14, (4).

Edición equipo económico, Claudio Boada et al. (2011). *Hacia una nueva política económica española: diagnósticos, desafíos y estrategias*. (119-147). Madrid: Alianza D.L.

Febrero E., Paúl J. y Uxó J. (2014). “El mito de la flexibilidad salarial y el ajuste en la unión monetaria. La devaluación interna en España”. *Amyco*, Universidad de Castilla-la Mancha.

Felipe J. y Kumar U. (2011). “Unit Labor Costs in the Eurozone: The Competitiveness Debate Again”. *Asian Development Bank, Manila, Philippines*, 651.

Gallastegui, M. (2014). “Devaluación interna y distribución salarial”. *Diario El País*. Recuperado de:

http://ccaa.elpais.com/ccaa/2014/01/05/paisvasco/1388908314_436548.html

(Publicado: 17/12/2013)

García, Serrano, Carlos (2013). “Desigualdad y ruptura de la cohesión social”. *Economistas frente a la crisis Dossier*, 9,16-19. Recuperado de:

<http://www.ecosfron.org/wp-content/uploads/DOSSIERES-EsF-9-DESIGUALDAD.pdf>

(Publicado: 09/04/2013)

Garzón, Espinosa, Alberto (2012). “*La trampa de la devaluación interna*”. Recuperado de:

<http://www.agarzon.net/la-trampa-de-la-devaluacion-interna/>(Publicado: 24/10/2012)

Guerrero, Diego (1995). *Competitividad, teoría y política*. Barcelona, Ariel.

Hartwig, J. (2014). “Testing the Bhaduri-Marglin Model with OECD Panel Data”. *KOF Swiss Economic Institute, Working paper 349*.

Krugman, Paul (2012) (a). “Sufrimiento y no solo en España”. *Diario El País*. Recuperado de:

<http://blogs.elpais.com/paul-krugman/2012/10/sufrimiento-y-no-solo-en-espa%C3%B1a.html>

Krugman, Paul (2012) (b). *¡Acabad ya con esta crisis!* Barcelona, Crítica

Lahera, Forteza, Jesús (2013). “Salario tras la reforma laboral”. *Diario Cinco Días*. Recuperado de:

http://cincodias.com/cincodias/2013/12/06/economia/1386348659_753241.html

(Publicado: 09/12/2013)

Lobarda, Ángel (2014). “Salarios irremediabilmente a la baja”. *Diario El País*. Recuperado de:

http://economia.elpais.com/economia/2014/03/21/actualidad/1395418573_615494.html

Mars, Amanda (2013). “El ajuste salarial se ceba en los estratos de trabajadores peor pagados”. *Diario El País*. Recuperado de:

http://economia.elpais.com/economia/2013/12/17/actualidad/1387309426_921242.html

Mundell, Robert A. (1961). “A Theory of Optimum Currency Areas”. *The American Economic Review*, 51 N°04, 657-665.

Onaran, Ö. y Galanis, G. (2012). “Is Aggregate Demand Wage-Led or Profit-Led? National and Global Effects”. *ILO Conditions of Work and Employment Working Papers Series*, 40.

Ortega E. y Peñalosa J. (2013). “Algunas reflexiones de la economía española tras cinco años de crisis”. *Banco de España, Documento ocasional*, 1304, 11-16.

Pérez, Infante, José Ignacio (2013) (a). “2013: Un balance de la devaluación salarial”. *Economistas frente a la crisis*. Recuperado de:

<http://economistasfrentealacrisis.wordpress.com/2013/12/31/2013-un-balance-de-la-devaluacion-salarial-por-jose-ignacio-perez-infante-miembro-de-economistas-frente-a-la-crisis/>

Pérez, Infante, José Ignacio (2013) (b). “Crisis, reformas laborales y devaluación salarial”. *Relaciones laborales: Revista de teoría y practica*, 10, 69-96.

Pérez, Infante, José Ignacio (2013) (c). “Las Reformas de una negociación colectiva desde una perspectiva económica: Naturaleza y Resultados”. *Revista Temas laborales*, 120, 35-83.

Sala i Martin, Xavier (2011). *Dos mitos sobre la competitividad*. Recuperado de:

<http://salaimartin.com/randomthoughts/item/16-dos-mitos-sobre-la-competitividad.html>

Sanabria, Antonio (2011). “Algunos apuntes entorno al mito de la competitividad en España”. *Fundación 1º de Mayo la actualidad económica a debate*. . Recuperado de:

<http://www.1mayo.ccoo.es/nova/files/1018/F1MASanabria.pdf>

Sanromá, Meléndez, Esteve (2012). “El mercado de trabajo español en la crisis económica (2008-2012): desempleo y reforma laboral”. *Revista de estudios empresariales. Segunda época*, 2, 29-57.

Uxó, Jorge (2013). “Bajan los salarios pero suben los márgenes empresariales”. *El diario.es*. Recuperado de:

http://www.eldiario.es/quehacemos/competitividad_bajada_salarios_6_222987715.html

ANEXO I: NOTA DE PRENSA DEL INE CON LOS PRINCIPALES DATOS DE LA ETCL DEL PRIMER TRIMESTRE DE 2014



Notas de prensa

17 de junio de 2014

Encuesta Trimestral de Coste Laboral (ETCL) Primer Trimestre de 2014

Principales resultados

- El coste laboral de las empresas disminuye un 0,2% en el primer trimestre de 2014 respecto al mismo periodo del año anterior y se sitúa en 2.474,40 euros por trabajador y mes.
- El coste salarial por trabajador y mes disminuye en tasa interanual un 0,2% y alcanza los 1.805,76 euros de media. Por su parte, los otros costes descienden un 0,4%, situándose en 668,64 euros.
- La jornada trabajada aumenta un 1,6% en este trimestre respecto al mismo trimestre del año anterior. Este incremento en el número de horas trabajadas se debe a que la Semana Santa se celebró este año en abril, mientras que en 2013 tuvo lugar en marzo. En este trimestre se pierden 3,4 horas semanales de trabajo de media, de las cuales 1,9 son por vacaciones y días de fiesta.
- Como consecuencia del mayor número de horas trabajadas, el coste laboral por hora efectiva disminuye un 1,8% en tasa interanual.
- En tasa trimestral, con datos corregidos de calendario y desestacionalizados, el coste laboral por trabajador disminuye un 0,1%, mientras que el coste por hora efectiva aumenta un 0,1%.
- En tasa anual, también con resultados corregidos de calendario y desestacionalizados, el coste laboral por trabajador baja un 0,2% en el primer trimestre respecto al mismo periodo de 2013. El coste laboral por hora efectiva aumenta un 0,4% en tasa anual.
- En el primer trimestre de 2014 el número de vacantes es de 54.965. El 87,2% se encuentran en el sector *Servicios*.

ANEXO II: GRÁFICO DE LA EVOLUCIÓN DE LA CUOTA DE MERCADO DEL LAS EXPORTACIONES SEGÚN OMC.

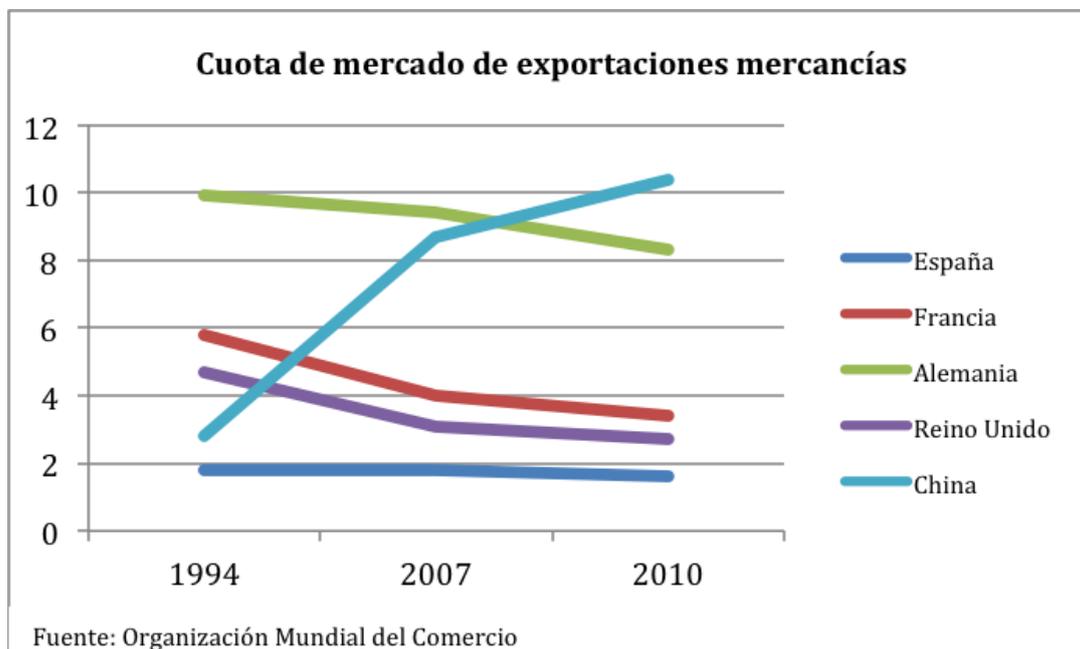


Gráfico extraído del artículo:

Garzón, Espinosa, Alberto (2012). "La trampa de la devaluación interna". Recuperado de:

<http://www.agarzon.net/la-trampa-de-la-devaluacion-interna/>(Publicado: 24/10/2012)

Incluido en la Lista de Referencias Bibliográficas.

ANEXO III: GRÁFICO DE LA EVOLUCIÓN DEL DEFLACTOR DEL PIB EN ESPAÑA (2000-2013)

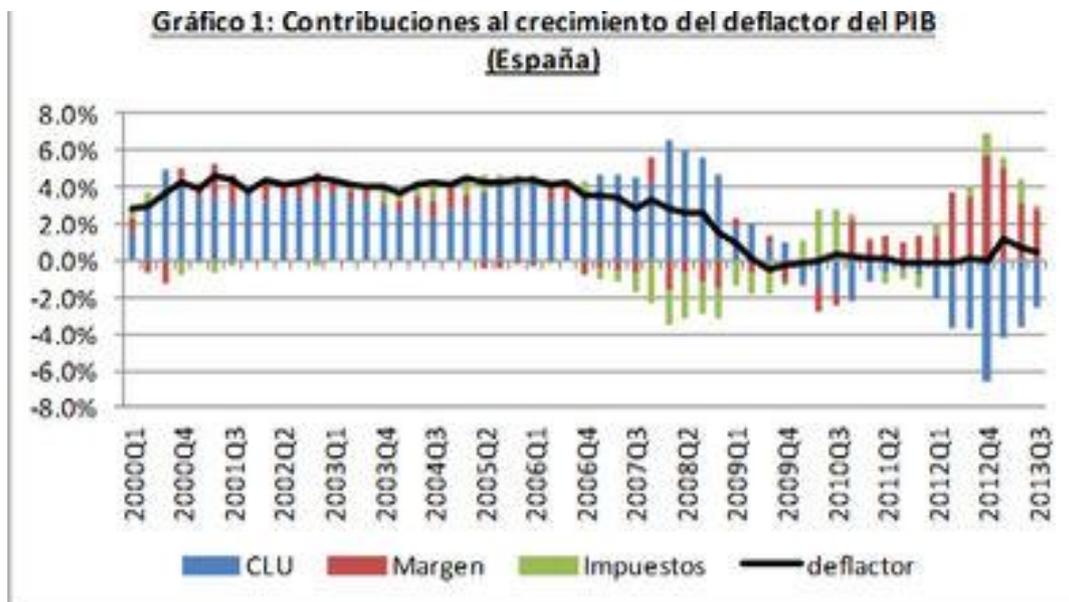


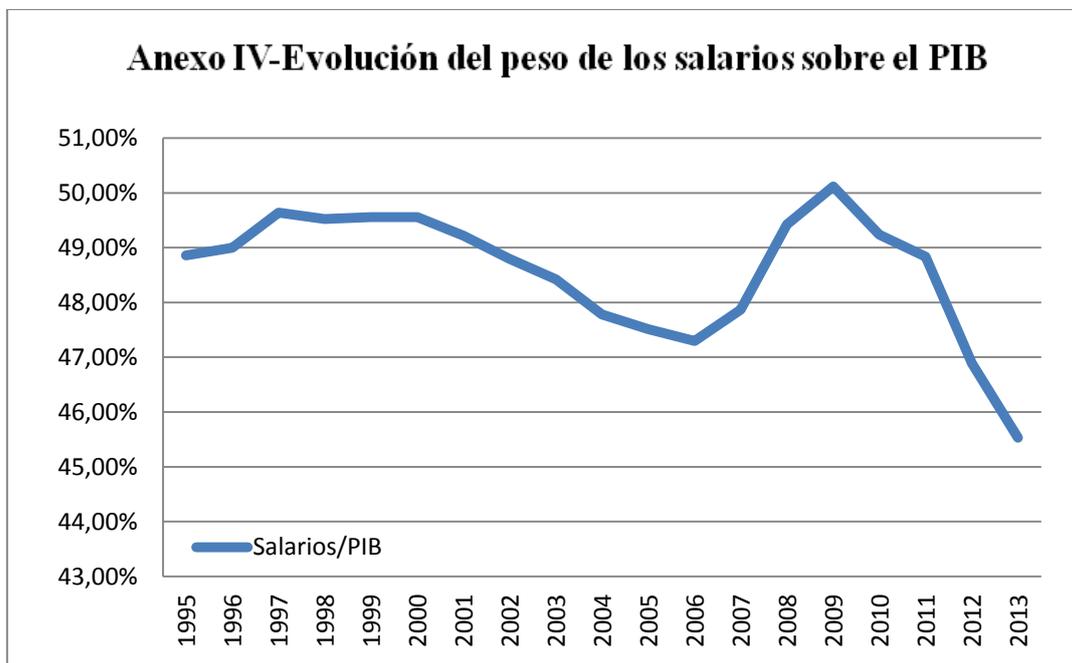
Gráfico extraído del artículo:

Uxó, Jorge (2013). “Bajan los salarios pero suben los márgenes empresariales”. *El diario.es*. Recuperado de:

http://www.eldiario.es/quehacemos/competitividad_bajada_salarios_6_222987715.html

(Publicado: 28/01/2014)

ANEXO IV: GRÁFICO DE LA EVOLUCIÓN DEL PESO DE LOS SALARIOS RESPECTO AL PIB



Fuente: *Elaboración propia y datos del INE*