

SALARIO TRAS LA REFORMA LABORAL

Jesús Lahera Forteza

Todos los indicadores y análisis económicos muestran la **devaluación salarial** en nuestro mercado de trabajo. Los datos de convenios colectivos registrados reflejan subidas medias de **0,55 por 100** con un 30 por 100 de trabajadores que ven congelado o incluso reducido su sueldo.

A su vez, a lo largo de 2013 se han registrado **2.088 inaplicaciones de convenios colectivos**, la mayoría acordadas con los representantes de los trabajadores en las empresas, que han disminuido o adaptado las cuantías salariales.

También los datos del Instituto Nacional de Estadística muestran una **caída del coste salarial** en el segundo trimestre de 2013 de un **0,6 por 100**, confirmando una tendencia desde 2012. La clara percepción ciudadana de este proceso de devaluación interna se corresponde con los datos y es cada empleado quien mejor sabe el devenir de sus salarios reales.

La **devaluación interna** es el resultado de una determinada política laboral. Los salarios se determinan en 3 escalones:

- el mínimo interprofesional que fija cada año el Gobierno
- las cuantías salariales pactadas en los convenios colectivos
- las mejoras contractuales individuales

La reforma laboral ha tocado todos los tramos de la escalera, consiguiendo el objetivo buscado de la devaluación.

El SMI se ha incrementado apenas un **0,6 por 100** en los dos últimos años, lo que incide directamente en la renta de trabajadores sin convenio e indirectamente en la dinámica de la negociación colectiva de las retribuciones. La **pérdida de poder adquisitivo** de esta referencia económica del sistema es un factor estimable en el objetivo buscado.

Los salarios de los convenios colectivos han recibido el impacto de la reforma de la negociación colectiva. La reforma laboral ha logrado que los salarios de las empresas puedan prevalecer frente a los de sector, con márgenes de adaptación, y que las cuantías fijadas por la negociación colectiva estén siendo renovadas, sin petrificar incrementos.

De un lado, la prevalencia del salario de empresa es fruto de la prioridad aplicativa en esta materia del convenio de este ámbito frente al sectorial (art.84.2 ET), así como de la apertura de acuerdos colectivos de inaplicación convencional por causas económicas, organizativas, o de producción en este ámbito empresarial (art.82.3 ET).

De otro lado, la renovación salarial es fiel reflejo del límite anual a la prórroga del convenio colectivo denunciado (art.86.3 ET) que, en caso de caída, puede agravar el proceso, sin perjuicio de establecer fórmulas de contractualización, que, en todo caso, congelan los salarios y no afectan a trabajadores de nueva incorporación.

A estos efectos se une **la flexibilización de los ERE** (arts.51 y 47 ET), que propician un intercambio entre empleo y adaptación salarial en las negociaciones con representantes de los trabajadores. La reforma de la negociación colectiva buscaba y está logrando el ajuste de salarios. A ello hay que sumar el pacto social 2012-2014 con recomendaciones a los negociadores de incrementos del **0,6 por 100** con vías de flexibilidad salarial.

Las mejoras contractuales individuales de los salarios han sido debilitadas por la reforma laboral al permitir unilateralmente a la empresa por amplias razones económicas, técnicas, organizativas o de producción reducir su cuantía, sin perjuicio de que el trabajador extinga su contrato con una indemnización de 20 días salario/año (art.41 ET). Esta vía contractual es la que realmente está protagonizando las reducciones salariales más sustanciales.

Estas técnicas empleadas en todo el sistema salarial explican jurídicamente los datos macroeconómicos y la percepción social de este proceso. Frente al criticable descontrol salarial de la primera etapa de la crisis, las políticas laborales han logrado desde 2012 esta adaptación y devaluación interna, seguramente inevitable en el marco de las exigencias europeas.

Las ganancias de competitividad originadas por este factor están aumentando la capacidad de exportación de las empresas y permitiendo ajustes por esta vía. Pero una vez alcanzado este resultado a corto plazo, el debate debería centrarse en los límites de esta política, que puede estar castigando en exceso la demanda interna con efectos contraproducentes, y, sobre todo, en propiciar la conexión entre salarios/productividad, imprescindible ante los retos laborales del futuro.

Jesús Lahera es profesor titular de Derecho del trabajo Universidad Complutense y consultor de AbdónPedrajas@Molero