

Salario tras la reforma laboral



JESÚS LAHERA FORTEZA

PROFESOR TITULAR DE DERECHO DEL TRABAJO DE LA UNIVERSIDAD COMPLUTENSE Y CONSULTOR DE ABDÓN PEDRAJAS@MOLERO

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% con un 30% 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%, 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 tres escalones: el mínimo interprofesional que fija cada año el Gobierno, las cuantías salariales pactadas en

los convenios colectivos y las mejoras contractuales individuales. La reforma laboral ha tocado todos los tramos de la escalera, consiguiendo el objetivo buscado de la devaluación.

El salario mínimo interprofesional se ha incrementado apenas un 0,6% 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.II 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% 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 contra-productivos, y, sobre todo, en propiciar la conexión entre salarios/productividad, imprescindible ante los retos laborales del futuro.

“
La reforma de la negociación colectiva buscaba, y está logrando, el ajuste de los salarios”