

# LA REFORMA LABORAL DE 2012 EN CLAVE SALARIAL: BRECHA ENTRE LAS RENTAS DEL TRABAJO Y DEL CAPITAL

*THE 2012 SPANISH LABOUR REFORM IN TERMS OF WAGES: GAP BETWEEN LABOUR AND CAPITAL INCOME*

---

**Francesc Pérez Amorós**

*Grup de Recerca Drets dels Treballadors Espanyols i Estrangers (DRELATES). Institut d'Estudis del Treball (IET) - Universitat Autònoma de Barcelona, 08193- Bellaterra, Spain*

[francesc.perez.amoros@uab.cat](mailto:francesc.perez.amoros@uab.cat)

## Resumen

La reforma laboral de 2012 (Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado del trabajo), se aprobó, según se indica expresamente en su propio Preámbulo, para facilitar la creación de trabajo y para facilitar la adaptación de los salarios y otras condiciones de trabajo a la productividad y competitividad empresarial. Para alcanzar tales fines, el articulado de la referida Ley, previene medidas que flexibilizan las relaciones laborales, y establece pautas que, en concreto, flexibilizan la retribución salarial. Tras cinco años de reforma laboral, no parece que se hayan obtenido plenamente los objetivos perseguidos en punto a la creación de trabajo, pero sí en relación a la devaluación salarial.

**Palabras clave:** Conceptualismo y lógica jurídica; Flexibilidad laboral; Contratación por tiempo determinado y a tiempo parcial; Devaluación salarial; Empleo y paro

## Abstract

The 2012 Spanish labour reform (Law 3/2012, of July 6, of urgent measures for the reform of the labour market) was approved, as expressly indicated in its own Preamble, to facilitate the creation of workposts and to facilitate the adaptation of salaries and other working conditions to productivity and business competitiveness. To achieve such purposes, the regulations included in the referred Law include measures to make labour relations and especially wage fixing more flexible. Five years after the labour reform, it does not seem that the Law has been obtained the pursued objectives in terms of workpost creation, but, to the contrary, it has achieved a wage devaluation.

**Keywords:** Conceptualism and Legal Logic; Flexibility in Working Conditions; Temporary and Part Time Contracts; Wage Devaluation; Employment and Unemployment



## Sumario

1. Ordenamiento laboral, trabajo por cuenta ajena y trabajo asalariado.....	37
2. Flexibilidad post reforma laboral de 2012: ¿para fomentar el empleo o para contener/devaluar los salarios?.....	38
3. El paro en clave de devaluación salarial.....	38
4. Brecha entre las rentas del trabajo y del capital: ¿cómo y por qué las rentas salariales se recuperan hoy con más lentitud que las del capital?.....	40
Referencias bibliográficas.....	42

### REFERENCIA NORMALIZADA

Pérez Amorós, Francesc (2017): “La reforma laboral de 2012 en clave salarial: brecha entre las rentas del trabajo y del capital”. *Anuario IET de Trabajo y Relaciones Laborales*, Vol. 4, 35-43. <http://dx.doi.org/10.5565/rev/aiet.52>

# LA REFORMA LABORAL DE 2012 EN CLAVE SALARIAL: BRECHA ENTRE LAS RENTAS DEL TRABAJO Y DEL CAPITAL

Francesc Pérez Amorós

Universitat Autònoma de Barcelona

\*\*\*\*\*

Siguen unas reflexiones jurídico laborales sobre la devaluación salarial derivada de la reforma laboral de 2012 (Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado del trabajo).

## 1. Ordenamiento laboral, trabajo por cuenta ajena y trabajo asalariado

Una buena parte de la significación que tiene el salario se explica porque es uno de los referentes legales que identifica con mayor precisión el trabajo que es objeto de regulación por parte del ordenamiento laboral (art. 1.1 LET), pero se explica más y mejor porque es consecuencia directa del presupuesto básico por excelencia de tal ordenamiento cual es la ajenidad del trabajo (arts. 1.1 LET): no es el trabajo el objeto del Derecho del Trabajo sino que lo es el trabajo (por cuenta ajena) asalariado, una afirmación clave para aprehender todos los sentidos —político, económico, jurídico y social— que tiene tal ordenamiento.

Es así, que el potencial dialéctico del salario es de tal calibre que permite *presentarlo*, tanto como condicionante de la plusvalía, del precio y de la ganancia, como de la productividad y competitividad empresarial sin más, dos opciones claramente diferenciadas. En nuestro caso, tan estrecha relación del salario con la ajenidad laboral evidencia que es uno de los referentes del sistema de producción capitalista, dicho sea, para acentuar la relevancia que tiene, y para contextualizarlo con los mandatos constitucionales debidos (arts. 1, 9.2, 33, 35,

38 y 40 CE: democracia social, capitalismo de mercado, salario, y progreso social).

Y ya desde una óptica legal laboral ordinaria, también se reconoce la relevancia del salario: por ser las que son y por cómo se articulan las fuentes que lo regulan —heteronomía (norma estatal), autonomía colectiva (negociación colectiva) e individual (contrato de trabajo)— (art. 3 LET); por su peculiar estructura conformada por bases y complementos, partidas que responden a distintos intereses (art. 26.1, 2º párrafo LET); por disfrutar de unas garantías muy especiales (arts. 26 a 33 LET); y, por el carácter de normas mínimas y/o de derecho necesario que tienen dichas previsiones legales salariales (por todos: arts. 26, 34, 55 y 56 LET).

Tal importancia —ideológica, legal, económica y social— del salario también se explica por el tipo de vínculo tan estrecho y elocuente que tiene con el tiempo tal y como se deduce del concepto de jornada laboral (una *fusión* entre el trabajo y el tiempo a efectos salariales: art. 34 LET —“*Jornada*”— y rúbrica —“Tiempo de trabajo”— de la Sección que encabeza), y tal y como se ilustra por lo dialéctico que resulta ser que las horas extraordinarias se puedan retribuir con igual salario que las horas ordinarias (art. 35 LET), y que puedan existir tiempos de trabajo no efectivos retribuidos (art. 26 LET). Toda polémica sobre el tiempo de trabajo es, en el fondo, una cuestión salarial, de ello también dan cuenta dos imágenes muy distintas: si se recuerda que los primeros conflictos laborales que dieron lugar a las primeras normas laborales se debieron a las largas jornadas que los trabajadores prestaban a cambio de un salario indigno, se podrá aceptar que la portada de un muy libro cuyo título —“El salario”— está situado sobre un fondo con un reloj, es muy didáctica (Palomino, 2017).

Sirva a modo de simple cierre de este apartado traer a colación unas consideraciones sobre el salario cuyo valor reflexivo radica en la autoridad de quien las suscita y la amplitud con las que las formula:

Los salarios son un componente fundamental de las condiciones de trabajo y empleo en las empresas. Dado que se trata de un costo para los empleadores y de la principal fuente de ingresos de los trabajadores, los salarios pueden ser objeto de conflictos y se han convertido en uno de los principales temas de las negociaciones colectivas en todo el mundo. Al mismo tiempo, los salarios pueden causar situaciones de discriminación y privación si no se le garantiza a los trabajadores un nivel mínimo que sea digno. Desde el punto de vista de la economía, los salarios son parte importante de los costos laborales y son una variable esencial para la competitividad de las empresas que requiere ser analizada, también en su relación con otros factores como el empleo, la productividad y la inversión. (OIT, 2017a, párrafo 1).

Estas consideraciones de la OIT sobre el salario son todavía mucho más expresivas en tiempos de crisis y paro si se advierte que las formula a la par que defiende el trabajo decente (OIT, 2017b) en los siguientes términos: “*Salario digno versus trabajo decente*” (Pérez Amorós, 2017a). Y por lo demás, esta notabilidad que la OIT reconoce al salario corre pareja a la que le concede la UE en la más viva actualidad al situarlo en un lugar preferente del debate sobre el Pilar Europeo de Derechos Sociales levantado para revitalizar su política social en tiempos de crisis y paro (Pérez Amorós, 2017b).

## 2. Flexibilidad post reforma laboral de 2012: ¿para fomentar el empleo o para contener/devaluar los salarios?

El objetivo expresamente manifestado por la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado del trabajo, es lograr que “La reforma laboral [...] facilite la creación de trabajo” (Preámbulo, II), pero también se postula —con expresiones, entre ambiguas y elocuentes que rezuman un cierto determinismo económico— para “facilitar la adaptación de los salarios y otras condiciones de trabajo a [sic] la productividad y competitividad empresarial” (Preámbulo, IV), objetivos ambos —explícito y menos explícito, respectivamente— cuya puesta en práctica ha generado una fuerte polémica político-jurídica, incluso a nivel técnico debido al controvertido uso que hace de ciertas instituciones y categorías jurídicas básicas (Pérez Amorós, Rojo Torrecilla e Ysàs Molinero, 2016).

Tras cinco años de reforma laboral se constata que no todas las previsiones del legislador reformador se han cumplido en sus justos términos. La reforma laboral no ha alcanzado el objetivo consistente en “*la creación de trabajo*” (ver *infra* paro y calidad de trabajo), mientras que ha salido airosa de su empeño en “*facilitar*” la “*adaptación de los salarios*” —y “*otras condiciones de trabajo*”—, precisa y significativamente, “*a la productividad y competitividad empresarial*”: por qué será que el fiasco y el éxito de la reforma han sido éstos, ¿o será que se ha logrado lo que realmente se pretendía?

Antes de tratar del revés sufrido por la reforma en la mejora del empleo (apartado 3) —sin reconocimiento expreso ni desengaño manifiesto alguno por parte de sus promotores, sino todo lo contrario—, y de comentar su triunfo por la devaluación salarial resultante (apartado 4) —cuasi silenciado por sus promotores—, conviene recordar por lo que aquí interesa, y sin reiterar lo sabido, que tal reforma se caracteriza por un hecho que se expone a continuación.

La reforma laboral de 2012 pretende —ni más ni menos—, reorganizar el poder de los actores sociales en un sentido determinado (neoliberal), a cuyo fin adopta dos medidas de política de derecho complementarias entre sí y las implementa al unísono. Con la primera retoca las fuentes del ordenamiento laboral y la articulación entre las mismas (*desregulación neoliberal*), de tal manera que se debilite el poder negociador y regulador —también en materia salarial, se anticipa— de los sindicatos, especialmente retocando los puntos neurálgicos (ámbitos de aplicación, contenido, eficacia y vigencia) del convenio colectivo como fuente del derecho; y, con la segunda, incrementa todavía más la *flexibilidad* en todas y cada una de las fases del ciclo vital del contrato de trabajo, favoreciendo la contratación temporal (entrada flexible) mediante su *descausalización* y, abaratamiento, amparando la contratación a tiempo parcial a partir de su *desconceptualización*; posibilitando todavía más la modificación de las condiciones de trabajo (paso flexible), incluidas las salariales por medio de descuelgues; y, finalmente, potencia la flexibilidad (de salida) de la extinción contractual y del despido colectivo readecuando a la baja las causales y aligerando costes, e incluso *desindicalizando* y *desjudicializando* tal modalidad de despidos; estos aspectos de la flexibilidad —como ya se adivina— tienen una incidencia directa en materia salarial (flexibilidad salarial) tal y como se precisará en el último apartado de estos comentarios (*infra*, 4).

Así menoscabado el papel del sindicato en general y del convenio colectivo en particular, se advierten con mayor claridad cuáles son los objetivos de flexibilidad laboral patrocinada por la referida reforma laboral de 2012, y se adivinan sus resultados en materia de empleo-paro y salarios. La pérdida de poder negociador por parte del trabajador —en favor del mayor poder unilateral del empresario— en el marco de una empresa flexible, puede abrir la puerta al empleo de menor calidad, al paro en general, y a la devaluación salarial en particular. Sustituir un trabajo por otro de peor condición —especialmente, salarial— manteniendo tasas de paro altas no parece ser la mejor alternativa, como tampoco es la mejor solución reducir el paro suprimiendo potenciales y/o reales demandantes de trabajo de una forma u otra: la cara b de la reforma no puede ni debe permanecer oculta como cuasi lo estaba la devaluación salarial entre los objetivos del legislador reformador de 2012.

## 3. El paro en clave de devaluación salarial

Relacionada que ha sido la reforma laboral de 2012 con la flexibilidad, se trata ahora de considerar el paro —y

ciertos aspectos del empleo— en clave salarial formulando ciertas precisiones:

1ª) Para ubicar cronológicamente la cuestión cabe, en primer lugar, recordar que el Preámbulo de la repetida Ley 3/2012 (Punto I, primeros párrafos) recuerda que la EPA (4T-2011) apunta que “...el paro se sitúa en 5.273.600 personas...y la (tasa de paro) en el 22,85%”, apunta que la tasa de paro juvenil alcanza casi el 50%, y puntualiza que el “desempleo de larga duración en España es más elevado que en otros países...”, y para señalar que la “tasa de temporalidad (es) casi del 25%...”, cifras a partir de las que justifica la reforma laboral porque “facilite(a) la creación de trabajo...” (Preámbulo, II).

2ª) Pasado un tiempo y avanzada la reforma laboral (EPA 4T-2015), el paro —con altibajos constantes— se redujo un poco alcanzando a 4.778.500 trabajadores situando la tasa de paro en el 20,90 %, un paro que repuntaba en perjuicio de las mujeres, reabriéndose ligeramente la brecha por género, que continua afectando con especial intensidad a los clásicos colectivos vulnerables (juvenil y los trabajadores de edad), y, cuya duración seguía creciendo (larga duración), un paro que ya era de los más elevados de una Unión Europea (UE-18) con una tasa de paro promedio de 9,00% .

3ª) Y, según las últimas estadísticas (EPA 2T-2017: INE, 2017a; 2017b; SEPE, 2017a), el paro evoluciona así. El número de parados se sitúa en 4.574.700, y la tasa de paro en 20,00% (un punto menos que el trimestre anterior); siendo la tasa de paro masculina del 18,41% (baja 1,04 puntos en relación trimestre anterior), y, la femenina del 21,82 % (se reduce 96 centésimas), pues entre los hombres el paro se reducen 128.300 (desde el pasado trimestre), hasta un total de 2.249.600, mientras que entre las mujeres el paro baja en 88.400 este trimestre, hasta un total de 2.325.100; por edad, el descenso del desempleo este trimestre se concentra en el tramo 25-54 años (213.900 parados menos) y entre los de 55 y más (25.500), pero el paro crece entre los menores (paro juvenil) de 25 años (22.600 más); y, sigue enquistándose el paro de larga duración alcanzando dosis preocupante, especialmente entre jóvenes y trabajadores de edad; cifras todas ellas superiores a las medias de la UE donde el paro se sitúa, de media, en el 9,1 % (UE-28) (EUROSTAT 2017).

Para precisar la incidencia del paro en los salarios, cabe subrayar que además del volumen total y la tasa del mismo —elevada y persistente—, se deben tener en cuenta otras circunstancias más particulares: el paro de jóvenes, de trabajadores de edad, la reapertura de la brecha por género (colectivos más vulnerables ante paro), y la larga duración del mismo, y también se debe tener presente que el paro en la mayoría y mejor de los casos, encadena trabajo y paro, y en el peor, desemboca

en un paro de muy larga duración. En estas situaciones el salario está algo más que simplemente ajustado.

A los efectos de valorar mejor el estado actual del paro (según EPA 2T-2017: INE, 2017a; 2017b; SEPE, 2017a) desde la vertiente salarial, conviene añadir unas apreciaciones desde la óptica del empleo: la población activa y las tasas de actividad han disminuido a causa de factores diversos, *descongestionando* así el paro; cada vez son mayores las dudas sobre si los trabajadores autónomos —y más los TRADE— son falsos, forzosos o verdaderos; la tasa de temporalidad sigue creciendo hasta alcanzar el 25,72% (68 centésimas más que en el trimestre anterior), siendo que en los 12 últimos meses el empleo indefinido crece en 223.300 personas y el temporal en 202.200; el porcentaje de personas ocupadas a tiempo parcial —*in crescendo*— alcanza hasta el 15,31% (39 centésimas menos que el trimestre anterior), y también son cada vez más los trabajadores a tiempo parcial temporales, y la mayoría lo son en contra de su voluntad (SEPE, 2017b).

Todo ello no impide observar que los últimos datos (EPA 2T-2017) representan una ligera mejoría cuantitativa del paro, pero radicalmente insuficiente, insegura (potencialmente reversible), producto, por lo general, de empleos de baja-media calidad (cualificación profesional y productividad, y, subsiguientes salarios) y todo de manera dispar según el sector que se trate y a su estacionalidad (servicios y turismo), circunstancias todas estas del modelo productivo, que hacen probable que a finales del próximo verano vuelva a repuntar el volumen del paro en ciertos sectores y puestos de trabajo.

Si en el anterior apartado se concluía que la flexibilidad laboral, practicada en los términos expuestos, tiende a empeorar las condiciones de trabajo en general y las salariales en concreto, en este se ha de decir lo mismo en punto al tipo de paro descrito, y añadir un detalle importante: como regla general, el paro (elevado y duradero), en sí mismo considerado, induce al rebaje de las condiciones laborales en general y al ajuste salarial en particular por motivos de muy variada condición, aunque sólo sea porque el trabajo es una mercancía en un mercado sometido a la oferta y la demanda.

Por variadas razones y en líneas generales, la evolución de los salarios durante los últimos tiempos es objeto de general preocupación (FMI, 2017: OCDE, 2017; y, OIT, 2017c).

Para mantener debidamente tenso el hilo del discurso conviene alterar un poco el orden de exposición, adelantando aquí que los (des)ajustes salariales derivados del tipo de paro producto de la reforma laboral de 2012 han convivido, y en buena parte lo siguen haciendo, con las políticas de austeridad auspiciadas por los pro-

pios valedores de dicha reforma, coexistencia que explica que ciertas situaciones de desigualdad hayan acentuado la pobreza y la exclusión social durante los últimos años (*infra* 4 in fine).

#### 4. Brecha entre las rentas del trabajo y del capital: ¿cómo y por qué las rentas salariales se recuperan hoy con más lentitud que las del capital?

Los resultados de la reforma laboral de 2012 —empleo flexible y en casos precario, y paro—, han abierto una brecha entre las rentas del trabajo y las del capital durante los últimos años, y en concreto, también explican los ajustes salariales producidos, y, todo ello según se resume a.

De la simple transcripción de algunos de los datos institucionales (EAES de 2015: INE, 2017c) sobre la evolución de los salarios durante 4 años de reforma laboral, se pueden deducir consideraciones del siguiente tenor:

1ª) “La ganancia media anual por trabajador fue de 23.106,30 euros en 2015, un 1,1% más que el año anterior”. Y, “El sueldo más frecuente se situó en torno a 16.500 euros.

2ª) “El salario medio anual de las mujeres fue de 20.051,58 euros, mientras que el de los hombres fue de 25.992,76 euros. El salario medio anual femenino representó el 77,1% del masculino. Esta diferencia entre la remuneración de hombres y mujeres se reduce si se consideran situaciones similares respecto a variables como ocupación, tipo de jornada o contrato, entre otras”. Al respecto se puede añadir que entre los trabajadores con “ganancias bajas” resulta que “el 65,5% eran mujeres”. Y además se concluye que: “En casi todas las actividades económicas, las mujeres tuvieron un salario inferior al de los hombres. Esta desigualdad se explica, en parte, por las diferencias en el tipo de jornada y de contrato”; y, que “En todas las ocupaciones las mujeres tuvieron un salario inferior al de los hombres”.

3ª) Por modalidad de contrato “Los trabajadores con contrato indefinido tuvieron un sueldo medio anual de 24.561,81 euros” y “Los de contrato de duración determinada, de 16.422,50 euros”.

A todo lo expuesto se pueden añadir las siguientes precisiones: “En general, los trabajadores con un contrato de duración determinada tuvieron un salario medio anual inferior en un 33,1% al de los contratados indefinidos. Por sexo, los hombres con contrato de

duración indefinida tuvieron un salario superior un 20,4% al medio y los de duración determinada, un 25,2% inferior a la media. Para las mujeres el salario fue inferior al medio independientemente del tipo de contrato (un 8,8% menor para los contratos indefinidos y un 32,6% menor para los de duración determinada). En cuanto a la variación de la ganancia anual respecto al año anterior, el salario disminuyó en 2015 en los contratos de duración indefinida un 0,7% y aumentó un 4,7% en los de duración determinada”.

Y, “La ganancia por hora de los trabajadores temporales fue inferior a la ganancia media por hora, tanto para el total de los trabajadores como para cada sexo. En el caso de las mujeres, llegó a ser un 20,6% más baja”.

4ª) Por tipo de jornada, “el salario medio anual a tiempo completo fue de 27.039,01 euros, mientras que el salario medio a tiempo parcial fue de 10.065,18 euros”.

En punto a los salarios por tipo de jornada se añade que: “El tipo de jornada es la variable que determina el nivel salarial. En 2015 el salario medio anual en la jornada a tiempo parcial fue un 56,4% inferior al salario medio total (un 50,9% menor en el caso de las mujeres y un 59,5% en el de los hombres). En 2015 la ganancia media anual a tiempo completo creció un 0,3% y la de tiempo parcial aumentó un 2,8%.”; y que: “La ganancia por hora de los trabajadores a tiempo parcial fue inferior a la ganancia media por hora, tanto para el total de los trabajadores como para cada sexo. En el caso de las mujeres, llegó a ser un 32,2% más baja”.

5ª) Y para concluir —y siempre según EAES 2015 (INE, 2017c)—, se mencionan dos datos generales a la vez que complementarios de todos los expuestos: “En cuanto al crecimiento salarial entre 2015 y 2014, los mayores descensos se dieron en las edades más jóvenes y en las superiores a 65 años.”; “...las diferencias salariales por sexo fueron en general mayores con el aumento de la edad de los trabajadores. Esto se explica por la mejor cualificación (ocupación, estudios...) de las mujeres más jóvenes respecto a las de mayor edad”. Estos datos salariales generales ofrecidos por la EAES 2015, pueden complementarse con otros también facilitados por el INE sobre valoraciones de los índices de precios del trabajo de 2014 y 2015 (INE, 2017d; 2017e).

Se comprueba pues que a una crisis económico-financiera que es más grave y larga de lo habitual, le sobreviene un paro elevado de mayor duración, y a todo ello —y según una política neoliberal de austeridad—, le corresponde un ajuste salarial intenso, desigual por sectores (servicios frente industria), más preocupante en trabajos de baja calidad, y con algún que otro repunte tras los primeros y duros estancamientos, de todo ello, y de más pormenores, dan cuenta los datos transcritos (EAES-2017 [INE, 2017b] e IPT-

2014-2015 [INE, 2017d; 2017e]) (Recio 2016). Cabe ya apuntar aquí, que, a pesar de ciertas mejoras (de la productividad y del paro) constatadas últimamente, los ajustes salariales, en lo sustancial, perduran, apreciación que se volverá a comentar.

Ya se ha anticipado que una de las finalidades de la reforma laboral 2012 ha sido reducir el poder negociador de los trabajadores (de sus representantes y sindicatos), especialmente, intentando desvirtuar en parte la figura jurídica de convenio colectivo en los términos expuestos, una operación de política del derecho neoliberal realizada también con la vista puesta en ajustar salarios en el contexto de una crisis financiera que se pretende superar con políticas de austeridad: tal reconfiguración de los convenios colectivos por la reforma de 2012 trastoca el patrón de reparto de rentas perjudicando las salariales en beneficio de las empresariales. Pues bien, aquí y ahora mismo, se debe constatar una prueba de lo apuntado: el incremento salarial medio pactado en los convenios de los años más duros de la crisis 2013-2015 ha sido inapreciable o muy bajo (sobre 0.5-0.70%), y además, con la reforma de 2012, los convenios han venido estableciendo unas estructuras salariales —*flexibles*— que condicionan parte de la retribución a la productividad (complementos y variables por resultados son categorías para nada *neutrales* sino que *deprimen* el salario) para asegurar así la competitividad (potenciales ganancias) de la empresa en el mercado (CCOO, 2015; UGT, 2016), de la misma manera que los convenios han establecido unas cláusulas de revisión salarial mucho más restrictivas (CCNCC, 2015). No resulta sobrero recordar aquí que la categoría jurídica del salario mínimo interprofesional —con una cuantía muy devaluada— también se ha utilizado para contener otras rentas del trabajo además de las salariales, así lo prueban la lenta evolución que ha seguido y su actual cuantía (707.70 euros mes), todo tras 5 años de crisis, paro y reforma laboral.

Y, recordando que también se ha anticipado que otra de las finalidades de la reforma laboral ha sido facilitar la manida flexibilidad laboral, se debe precisar que ciertos ajustes salariales (EAES-2017: INE, 2017b) se deben a ciertas manifestaciones de la misma, tales como, por ejemplo, las siguientes: la contratación temporal y a tiempo parcial, cada vez más practicadas según datos cit. *supra*; la rotación de empleo *decadente* (el nuevo trabajo del parado es de menor calidad que el anterior); la combinación de trabajos temporales con periodos de paro más o menos prolongados —y más o menos subsidiados—; la falta consolidación de antigüedad en la empresa, de la formación, de la carrera profesional, y posiblemente de la productividad; y también explica el ajuste salarial o su devaluación la modificación de condiciones laborales (descuelgues incluidos); y, la flexibilización (causal y de las indemnizaciones) de los despidos colectivos (Fernández Kranz, 2017). Al res-

pecto caben ciertas apreciaciones: es conveniente —imprescindible— (contra)reformular la regulación de la contratación temporal y a tiempo parcial para que recupere su debida concepción jurídica menoscabada por la reforma de 2012 y pueda así cumplir con su verdadera función que no es la de abaratar el trabajo sino cubrir ciertos trabajos singulares por su duración o tiempo de ejecución en condiciones decentes y con salarios dignos, conveniencia que es mayor si cabe porque donde más se (mal)utilizan estas modalidades contractuales es, precisamente, en sectores y puestos de trabajo menos cualificados y, en ocasiones, más o menos *estacionales*, donde los fraudes y encadenamientos indebidos están a la vista de todos, y donde el desbarajuste es tal que simples titulares de prensa —“*Balears pacta una pujada salarial del 17 % en quatre anys per l'hosteleria*” (2017)— ponen en evidencia —y “*se non è vero, è ben trovato*” a efectos reflexivos—, que ciertos (des)ajustes salariales han provocado situaciones tan aberrantes que cuando se intentan solucionar resulta difícil hacerlo sólo con *lógica jurídica* (¿incrementos salariales de un 17 %?: ¿a qué auténticas razones responden tan sustanciosas propuestas?); y, en la misma línea argumental, recordando la incidencia del factor tiempo de trabajo en el salario, cabe denunciar que, en ocasiones, no se retribuye todo el tiempo prestado a pesar que configuración de la jornada laboral ordinaria es más que flexible, es este un irregular y peculiar ajuste salarial de hecho, cuya práctica ponen en evidencia tanto ciertas medidas laborales adoptadas recientemente en materia de tiempo y jornada laboral como las consiguientes controversias judiciales suscitadas al respecto. En este sentido cabe mencionar la Instrucción de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social 1/2017, complementaria a la Instrucción 3/2016 de la Dirección General de la Inspección de Trabajo, sobre el control en materia de tiempo de trabajo (registro de la jornada diaria efectiva), tras el dictado de las STS de 23.3.2017 (RCUD 81/2016) y de 20.4.197(Recurso 116/2016), establecen que las empresas no están obligadas a llevar un registro de la jornada diaria de la plantilla (Preciado Domènech, 2017).

A todo ello, y a efectos de mejor caracterizar el ajuste salarial que se da actualmente, cabe añadir que coincide en el tiempo con el que también sufren otras rentas de los trabajadores —las pensiones de jubilación, las prestaciones por desempleo, y otras asistenciales—, y es que tales vicisitudes salariales son una pieza más de un puzzle social y económico deprimido por políticas de austeridad —y no de expansión— implementadas por parte del mismo patrocinador de la reforma laboral en busca de una salida de la crisis determinada que provoca desigualdades sociales manifiestas, y que en ocasiones, derivan en ejemplos de estados de pobreza y/o de exclusión social de nueva generación como lo son “los trabajadores pobres” (Molina Navarrete, 2017).

Las políticas socioeconómicas de expansión y unos salarios decentes por suficientes podrían ser una alternativa para mejorar el empleo y reconducir el paro: ciertos sectores (industria) con ligeros incrementos salariales cubren una parte aceptable del PIB, mientras otros (turismo) con salarios muy devaluados lo hacen escasamente, dicho sea todo ello sin mayores precisiones (UGT, 2017).

En definitiva y conclusión, la devaluación salarial provocada por la reforma laboral en tiempos de crisis *mantiene* los beneficios de la rentas del capital en las mejores cotas posibles, y asegura, así, mejor, los máximos posibles cuando en un futuro próximo cambie a mejor el ciclo económico. Y sin solución de continuidad, se ha de recordar que con los primeros síntomas de recuperación económica (un crecimiento del PIB, por cierto, alcanzado con menos trabajadores y con salarios más bajos) que se han detectado en los últimos tiempos ya se ha observado —una vez más: volver a empezar— que las rentas salariales se recuperan más lentamente que las empresariales: resulta así que la mejora económica, escasa si se quiere, no ha beneficiado a todos por igual, el patrón de reparto de la renta conlleva desigualdades pues trata a la baja las rentas por salario (INE, 2017f), haciendo así posible la transferencia de rentas desde el factor trabajo hacia el capital. A todo ello ha colaborado, desde primera línea, la reforma laboral de 2012 —un ejemplo *ejemplar* de *determinismo económico*— sin importarle, en demasía, haber intentado —intentado— primero desacreditar y después desvirtuar la verdadera esencia democrática y la auténtica función tuitiva del ordenamiento laboral, culpabilizándolo, en ocasiones, de ciertos problemas laborales y/o falseando sus instituciones, categorías y conceptos jurídicos más elementales tal y como se desprende, por ejemplo, y sin más, del Preámbulo —y articulado— de la citada Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado del trabajo; una reforma, que por lo demás, ha dado lugar a unos resultados más que controvertidos desde la óptica jurídico laboral (Gabinete Económico de la CS de CC.OO, 2015). Y a todo ello y a pesar de todo, la reforma laboral de 2012 sigue hoy día su curso sin (contra)reforma alguna por mucho que en algunos y dispares foros o sedes se haya pregonado la necesidad de hacerlo: conviene contrareformar la reforma laboral porque es de justicia cambiar el patrón de reparto de las rentas evitando que los costes de las crisis debidas a desajustes económicos recaigan, principalmente, sobre las rentas del salario que provocan crecientes desigualdades objeto de preocupaciones de distinto orden; y, conviene contrareformar la reforma laboral de 2012 para que el ordenamiento laboral recupere su auténtica esencia y pueda cumplir con la función (re)equilibradora que le es propia. Conviene recordar aquí y ahora que: “*Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la*

*igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas...*”, *dixit* la Constitución (art. 9.2).

## Referencias bibliográficas

- Balears pacta una pujada salarial del 17 % en quatre anys per l'hosteleria (2017, 29 de septiembre): *La vanguardia*. Pp. 56.
- CCNCC (2015): *Cláusulas de variación salarial en los Convenios Colectivos*. Madrid: Servicios Técnicos.
- CCOO (2015): *Análisis gráfico de la devaluación salarial* (Cuadernos de Acción Sindical, julio 2015). Madrid: CCOO.
- EUROSTAT (2017): *Estadísticas de paro (Data up to August 2017)*. En: [http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Unemployment\\_statistic](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Unemployment_statistic)
- Fernández Kranz, Daniel (2017): “Los salarios en la recuperación española”. *Cuadernos de Información económica*, 26, 1-11.
- FMI (2017): *Informe Anual. Promover un crecimiento inclusivo*. Washington: Autor.
- Gabinete Económico de la CS de CC.OO (2015): “Desigualdad, pobreza y salarios”. *En Clave de Economía*, 2, 1-57.
- INE (2017a): *Encuesta de población activa 2T-2017*. Recuperado de: [http://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica\\_C&cid=1254736176918&menu=resultados&idp=1254735976595](http://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176918&menu=resultados&idp=1254735976595).
- INE (2017b): *Nota de prensa. Encuesta de población activa segundo trimestre de 2017*. Recuperado de: <http://www.ine.es/daco/daco42/daco4211/epa0217.pdf>
- INE (2017c): *Encuesta Anual Estructura Salarial. Año 2015 (EAES 2015) Nota de prensa*. Recuperado de: [http://www.ine.es/prensa/ees\\_2015.pdf](http://www.ine.es/prensa/ees_2015.pdf)
- INE (2017d): *Notas de Prensa. Índice de Precios del Trabajo (IPT). Base 2008 Año 2014. Serie 2008-2014*. Recuperado de: <http://www.ine.es/prensa/np1001.pdf>
- INE (2017e): *Notas de Prensa. Índice de Precios del Trabajo (IPT). Base 2008 Año 2015*. Recuperado de: [http://www.ine.es/prensa/ipt\\_2015.pdf](http://www.ine.es/prensa/ipt_2015.pdf)
- INE (2017f): *Contabilidad Nacional Trimestral de España. Segundo semestre 2017*. Recuperado de: [www.ine.es/prensa/cntr0217.pdf](http://www.ine.es/prensa/cntr0217.pdf)
- Molina Navarrete, Cristóbal (2017): “Productividad, trabajo y pobreza ¿“trío” posible pero insostenible?”. *Revista de trabajo y seguridad social: Comentarios, casos prácticos: recursos humanos (Estudios financieros)*, 415, 5-20.
- OCDE (2017): *Estudios Económicos de la OCDE. España*. Recuperado de: <https://www.oecd.org/eco/surveys/Spain-2017-OECD-economic-survey-overview-spanish.pdf>



- OIT (2017a): *Salarios*. Recuperado de: <http://www.ilo.org/global/topics/wages/lang-es/index.htm>
- OIT (2017b): *Trabajo decente y la Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible*. Ginebra: OIT.
- OIT (2017c): *Informe Mundial sobre Salarios 2016/2017. La desigualdad salarial en el lugar de trabajo (Resumen ejecutivo)*. Ginebra: OIT.
- Palomino, Teodosio A (2017): *El salario*. Lima: Autor.
- Pérez Amorós, Francisco (2017a): "Los retos laborales de la Unión Europea en su 60º aniversario: el Pilar Europeo de Derechos Sociales". *Trabajo y Derecho*, 35, 12-16.
- Pérez Amorós, Francisco (2017b): "Salario digno versus trabajo decente". En: T. A. Palomino. *El salario* (Prólogo, pp. 61-63). Lima: Autor.
- Pérez Amorós, Francisco; Rojo Torrecilla, Eduardo (Dirs.); Ysàs Molinero, Helena (Coord.) (2016): *Balance de la reforma laboral de 2012*. Albacete: Bomarzo.
- Preciado Domènech, Hugo C. (2017): "Registro de la jornada ordinaria en la nueva doctrina del TS. Comentario a la STS 23 de marzo de 2017 (RCUD, 81/2016)". *Revista Técnico Laboral*, 152, 243-258.
- Recio, Andreu (2016): "El impacto de la reforma laboral en los salarios". En: F. Pérez Amorós y E. Rojo Torrecilla (Dirs.) y H. Ysàs Molinero (Coord.), *Balance de la reforma laboral de 2012* (pp. 185-201). Albacete: Bomarzo.
- SEPE (2017a): *Resumen de datos estadísticos (sobre paro registrado)*. Recuperado de: [https://www.sepe.es/contenidos/que\\_es\\_el\\_sepe/estadisticas/datos\\_avance/paro/index.html](https://www.sepe.es/contenidos/que_es_el_sepe/estadisticas/datos_avance/paro/index.html)
- SEPE (2017b): *Demandantes de empleo y paro, contratos y prestaciones por desempleo (septiembre 2017)*, (pp. 13-15). Recuperado de: [https://www.sepe.es/contenidos/que\\_es\\_el\\_sepe/estadisticas/datos\\_avance/paro/index.html](https://www.sepe.es/contenidos/que_es_el_sepe/estadisticas/datos_avance/paro/index.html)
- UGT (2016): *Cuatro años de reforma laboral: evolución del empleo, la contratación, los despidos, la negociación colectiva y los salarios*. Madrid: Gabinete Técnico Confederal CCOO.
- UGT (2017): *Cinco años de reforma laboral: evolución del empleo, la contratación, los despidos, la negociación colectiva y los salarios*. Madrid: Gabinete Técnico Confederal