

Ingresos salariales en España durante la crisis económica: ¿ha sido efectiva la reforma de 2012?

Daniel Fernández Kranz*

En febrero de 2012 el Gobierno de España aprobó una de las reformas laborales más ambiciosas de las últimas décadas. Su objetivo era flexibilizar un mercado de trabajo caracterizado por una elevada tasa de desempleo, salarios rígidos y un sistema de protección dual de los trabajadores. La reforma introdujo numerosos cambios en aspectos relacionados con la contratación, el despido y la negociación salarial. Y como denominador común, un deseo: aumentar la flexibilidad interna. El presente artículo tiene por objeto presentar evidencia del proceso de ajuste salarial en España en el periodo 2008-2013, tratando de distinguir en qué medida se debió a factores de flexibilidad interna o externa. Aunque esta última sigue explicando el grueso del ajuste salarial en España, la flexibilidad interna es más importante al explicar los cambios en los ingresos durante los dos últimos años, es decir, tras la implementación de la reforma de 2012.

Cuando a finales de 2008 la economía española experimentó un deterioro, los asalariados con contratos temporales se enfrentaron a la angustiosa posibilidad de perder su empleo como consecuencia de lo que se ha dado en llamar “flexibilidad externa”, es decir, el proceso por el que las empresas, confrontadas con condiciones del mercado adversas, realizan el ajuste mediante el despido de personal en lugar de vía salarios y reducción de la jornada de trabajo.

Por entonces, la tasa de paro en España se encontraba en un mínimo récord inferior al

9%, nivel extremadamente bajo según estándares nacionales, aunque una tercera parte de la población ocupada correspondía a trabajadores eventuales. La tasa de empleo temporal había repuntado bruscamente en España después de 1984, con la aprobación de una nueva ley que facilitaba la contratación temporal por parte de las empresas. Con esto, lo que se pretendía era dotar de flexibilidad a un mercado fuertemente regulado y con rigideces estructurales. Sin embargo, lo que consiguió fue crear un mercado de trabajo dual, en el que cerca de un tercio de los asalariados trabajaban en puestos desprotegidos y los otros dos

* Profesor Asociado de Entorno Económico, Catedrático del Departamento de Entorno Económico y Fellow del Centro de Estudios Europeos, IE Business School.

tercios gozaban de protección frente al despido mediante unas elevadas indemnizaciones en caso de extinción de la relación laboral. De ahí que los trabajadores temporales cumplieran un papel de colchón en caso de crisis económica. Entre 2007 y 2011, la tasa de temporalidad descendió en casi diez puntos porcentuales, pasando del 35% al 25%, reflejo de la masiva destrucción de empleos temporales (véase gráfico 1).

Es en este contexto en el que se enmarca la reforma laboral de 2012, por la que se introdujeron cambios en numerosos aspectos importantes relacionados con la contratación, el despido y la negociación salarial. Y como denominador común a todos estos cambios, un deseo: aumentar la “flexibilidad interna” (el proceso por el que las empresas ajustan las condiciones laborales de sus empleados al tiempo que los mantienen en plantilla). Así, la nueva norma daba facilidades a las empresas para transformar contratos a tiempo completo en otros a tiempo parcial, además de ampliar los supuestos en los que el empresario podía reducir unilateralmente los salarios, por ejemplo, dejando de aplicar un convenio vencido hace más de un año (lo que se conoce como ultraactividad). Por último, al reducir la cuantía de la indemnización media por despido, la ley erosionó el poder de negociación de los trabajadores

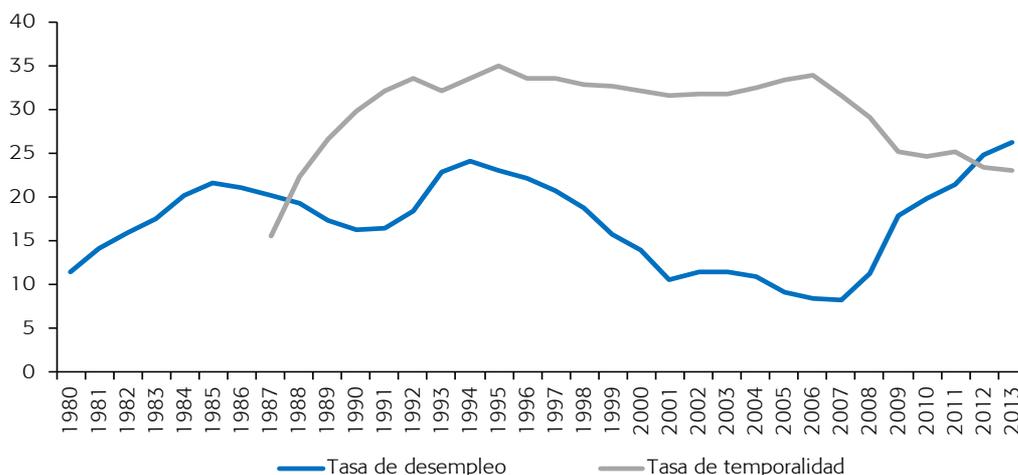
con contratos indefinidos, que se vieron forzados a aceptar reducciones salariales que de otro modo no habrían llegado siquiera a plantearse.

Tras 2012, numerosas estadísticas oficiales mostraron que los salarios en España registraron un descenso, mientras el trabajo a tiempo parcial aumentó. Muchos se aferraron a esto como prueba de una mayor “flexibilidad interna” y atribuyeron dicho éxito a la reforma de 2012. Pero, al mismo tiempo, continuó la destrucción masiva de empleos, principalmente temporales, poniendo en entredicho el impacto real del nuevo marco regulatorio. Los detractores de la reforma de 2012 adujeron que los descensos de los ingresos salariales reflejaban las consecuencias de la movilidad laboral asociada a la extinción de empleos; es decir, la flexibilidad externa seguía funcionando, en lugar de verse reemplazada por la flexibilidad interna.

La cuestión de si los cambios observados en el mercado de trabajo están causados por la flexibilidad externa o por la interna reviste importancia. Y sin embargo, las estadísticas oficiales suelen carecer del grado de detalle necesario a fin de poder distinguir entre flexibilidad interna y externa. Por ejemplo, ¿los salarios medios están bajando debido a que trabajadores y empresas están renegociando las condiciones laborales, o más bien se

Gráfico 1

Tasa de paro y de temporalidad en España: 2008-2013



Fuente: OCDE.

debe a que los asalariados pierden sus puestos y se recolocan en empresas que pagan menores salarios? ¿El aumento del trabajo a tiempo parcial es el resultado de ajustes de jornada dentro de las empresas o, por el contrario, es producto de la pérdida de empleo y la reincorporación laboral a puestos a tiempo parcial? La respuesta a este tipo de cuestiones solo es posible si se dispone de registros que sigan la trayectoria laboral de los mismos individuos durante el periodo de análisis.

En el presente artículo, el autor se apoya en la base de datos de la Seguridad Social (*Muestra Continua de Vidas Laborales*) para presentar evidencia del proceso de ajuste salarial en España durante los años de mayor virulencia de la crisis económica, el periodo de 2008 a 2013. La variable objeto de estudio son los ingresos salariales de 98.960 hombres de edades entre 18 y 55 años, a los que se observó mientras ocupaban puestos

Entre 2008 y 2013 los salarios experimentaron un descenso más acusado en el caso de los movers (17%) que en el de los stayers (1,6%). Sin embargo, a partir de 2012, y en el espacio de solo dos años, los ingresos de los stayers cayeron un 5% en términos reales, lo que sugiere que la reforma ha actuado como coadyuvante de la flexibilidad interna, especialmente a través de la reducción de la retribución por hora trabajada.

remunerados en plantilla en 2008 y en 2013¹. Se comparan los ingresos anuales para dos grupos de trabajadores: los *stayers* y los *movers*. El primero identifica a trabajadores estables, que permanecieron en el mismo empleador y conservaron el mismo puesto de trabajo durante la totalidad del periodo analizado, mientras que los segundos cambiaron de empresa y pueden haber

atravesado fases de desocupación entre 2008 y 2013. La evolución de los ingresos de los *stayers* ofrece una buena aproximación de la flexibilidad interna, ya que empleos y empleados se mantuvieron constantes a lo largo del tiempo. En cambio, la variación relativa a los *movers* es un indicador del impacto de la “flexibilidad externa” sobre los ingresos. Si la “flexibilidad interna” es importante, no debería haber grandes diferencias entre ambos grupos de trabajadores. Sin embargo, si la flexibilidad externa sigue siendo el factor predominante del mercado de trabajo español, deberían evidenciarse caídas de los ingresos mucho mayores en el caso de los *movers*.

Se observa que, entre 2008 y 2013, los ingresos salariales experimentaron un descenso mucho más acusado en el caso de los *movers* (17% frente al 1,6% en el caso de los *stayers*). No obstante, los ingresos de los *stayers* disminuyeron a un ritmo acelerado a partir de 2012, con un 5% de pérdida en términos reales en el espacio de solo dos años. Aun cuando la senda bajista de los salarios precede a la reforma de 2012, cobra mayor velocidad a partir de 2012, lo que sugiere que la reforma ha actuado como coadyuvante de la flexibilidad interna en España. El principal mecanismo por el que opera esta flexibilidad interna es la reducción de la retribución por hora, más que una reducción del número de horas trabajadas. Por tanto, el aumento de la incidencia del trabajo a tiempo parcial entre los hombres que se constata en las estadísticas agregadas resulta de la movilidad laboral forzosa tras la pérdida del empleo, y no es consecuencia de un ajuste dentro de las empresas.

Ingresos por tipos de trabajadores

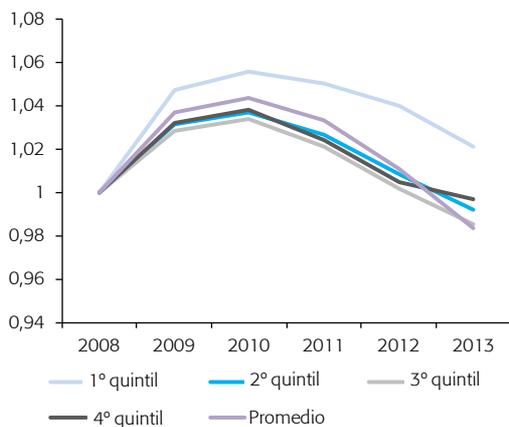
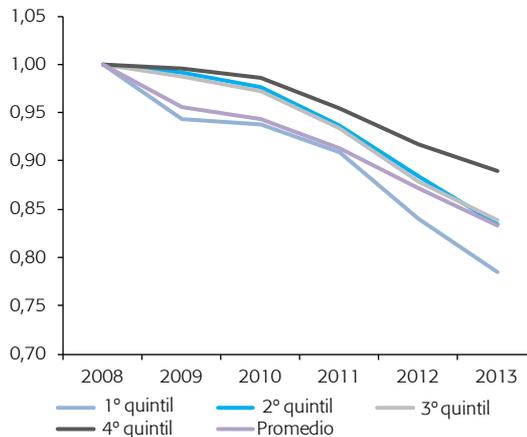
El gráfico 2 muestra la evolución de los ingresos salariales anuales de los individuos en función

¹ Los datos se han obtenido de los registros públicos de la Seguridad Social (denominados *Muestra Continua de Vidas Laborales*, en adelante, MCVL). La MCVL contiene información de una muestra representativa de un 4% de todos los individuos españoles que o bien estaban ocupados o bien percibieron una pensión en el año observado. En el presente estudio, el autor tomó una muestra aleatoria del 60% de todos los individuos varones entre 18 y 55 años observados en 2008 y en 2013 y que en ningún momento durante el intervalo analizado han ejercido una actividad profesional por cuenta propia. 2013 es el último año para el que se dispone de datos en la MCVL.

Gráfico 2

Salario anual bruto* por la posición (quintil) que ocupa en la distribución salarial

2008-2013. (Índice: 2008=1)

Panel (a). *Stayers*Panel (b). *Movers*

Nota: *Los salarios están expresados en términos reales (2008€) y deflactados utilizando el Índice de Precios al Consumo.

Fuente: Base de datos de la Seguridad Social (MCVL) y elaboración propia.

de la posición que ocupaban en la distribución salarial en el primer trimestre de 2008. Una vez ordenados todos los asalariados según la cuantía del salario percibido, se divide a la población en cinco grupos o quintiles. El primer quintil salarial corresponde al primer grupo de trabajadores, o sea, al 20% con menores salarios en 2008, el segundo, al 20% siguiente, y así sucesivamente hasta llegar al quinto quintil correspondiente al 20% de trabajadores con mayores ingresos en 2008². Los ingresos anuales disminuyeron de media un 17% entre los *movers* y tan solo un 1,6% entre los *stayers*, por lo que, si tomamos el conjunto del periodo analizado, parece deducirse que la flexibilidad externa sería la causante de la práctica totalidad del proceso de ajuste salarial habido en España durante la crisis económica.

Otro dato interesante es que los ingresos de los *stayers* aumentaron entre 2008 y 2010, sobre todo entre los individuos con salarios más bajos, mientras que los salarios de los *movers* disminuyeron desde el inicio de la recesión económica.

No obstante, si bien *stayers* y *movers* se comportaron de forma muy diferente durante los tres primeros años de la crisis, sus ingresos siguen una trayectoria similar en los años posteriores, sobre todo a partir de 2012. Durante 2012 y 2013, los ingresos de los *stayers* y los *movers* han experimentado un descenso por término medio del 5% y del 8%, respectivamente. Y si bien es cierto que los salarios de los *stayers* empezaron a caer en 2011, es decir, antes de la reforma, el ritmo de caída ha cobrado impulso desde 2012, como evidencia la caída de tan solo un 1% entre 2010 y 2011 frente al 2,5% anual durante 2012 y 2013. Esto respaldaría la idea de que la reforma laboral de 2012 ha aumentado la flexibilidad interna en el mercado de trabajo español.

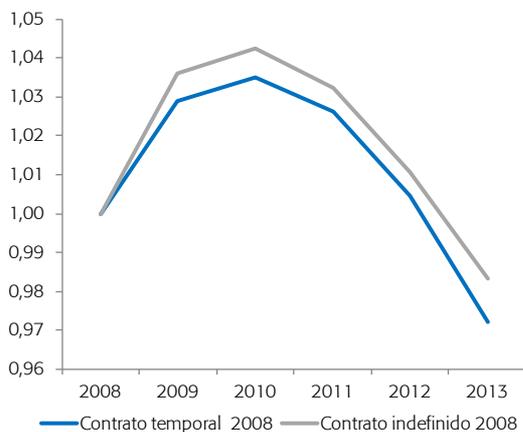
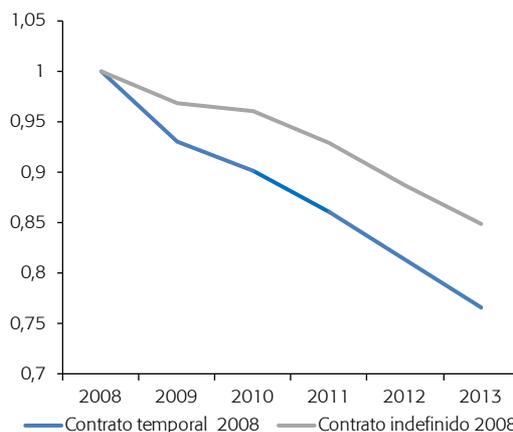
De forma interesante, la tasa de descenso salarial de los *movers* se frenó a partir de 2012, lo que es compatible con la noción de que el principal efecto del nuevo entorno regulatorio fue alterar el proceso de negociación salarial dentro de las empresas.

² La cifra omite los trabajadores situados en el quinto quintil debido al *topcoding* (es decir, los datos no reflejan la variación de los salarios de esos empleados ya que la información se somete a codificación en los registros de la Seguridad Social).

Gráfico 3

Salario anual bruto por tipo de contrato en 2008

2008-2013. (Índice: 2008=1)

Panel (a). *Stayers*Panel (b). *Movers*

Fuente: Base de datos de la Seguridad Social (MCVL) y elaboración propia.

El gráfico 3 muestra la evolución de los ingresos salariales en los dos grupos de trabajadores referidos, y según el tipo de contrato ostentado por el individuo al comienzo del periodo analizado, o sea, en 2008. Los salarios de los empleados con contratos temporales descendieron más que los de aquellos con contratos indefinidos, pero la diferencia es claramente más pronunciada en el caso de los *movers*. Para este grupo, entre 2008 y 2013, los ingresos de los asalariados temporales disminuyeron un 25% mientras que entre los inde-

Los salarios de los empleados con contratos temporales descendieron más que los de aquellos con contratos indefinidos, pero la diferencia es más pronunciada en el caso de los movers. Para este grupo, los ingresos de los asalariados temporales disminuyeron un 25% entre 2008 y 2013.

finidos experimentaron una caída diez puntos porcentuales menor, del 15%. En el caso de los *stayers*, vemos una vez más que los salarios descendieron a un ritmo acelerado desde 2012,

con una caída acumulada del 6% durante 2012 y 2013. Congruente con la idea de la flexibilidad interna, los salarios de los trabajadores indefinidos que permanecieron dentro de la misma empresa cayeron en una proporción semejante a los de sus compañeros con contratos temporales. Un paralelismo que no se observa en el caso de los *movers*, pues los trabajadores desprotegidos sufren más intensamente las consecuencias del cambio de lugar de trabajo.

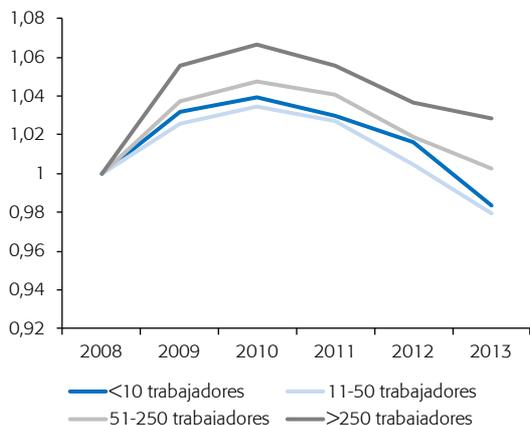
Si observamos el gráfico 4, que reproduce la evolución de los salarios entre los distintos tipos de empresas definidos según el tamaño de su plantilla en 2008, vemos que, en general, los asalariados de las empresas más grandes afrontaron un panorama mucho mejor que sus homólogos de las empresas pequeñas, con independencia de si dichos individuos cambiaron luego de empresa o permanecieron empleados en la misma organización. Los *stayers* que en 2008 trabajaban en empresas grandes, definidas como aquellas con más 250 empleados, no sufrieron ninguna disminución de sus salarios reales entre 2008 y 2013, mientras que los *movers* que prestaban sus servicios en empresas grandes en 2008 experimentaron una caída acumulada de sus ingresos de un

Gráfico 4

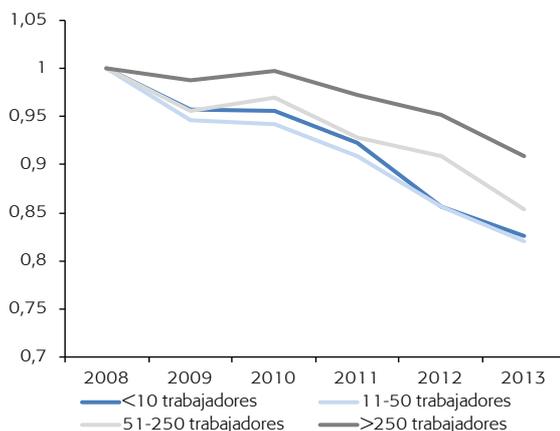
Salario anual bruto por tamaño de organización en 2008

2008-2013. (Índice: 2008=1)

Panel (a). *Stayers*



Panel (b). *Movers*



Fuente: Base de datos de la Seguridad Social (MCVL) y elaboración propia.

9%. Esto contrasta con las caídas de ingresos muy superiores registradas por los trabajadores que estaban inicialmente empleados por empresas pequeñas, de menos de diez trabajadores, donde los *stayers* perdieron un 2% y los *movers* un 17%. Una conclusión que se desprende de esta

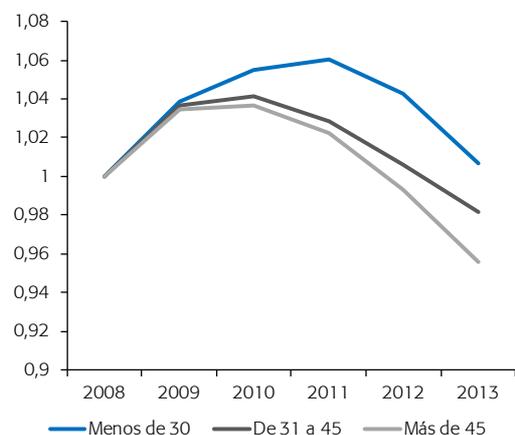
comparación es que las empresas pequeñas se vieron más afectadas por la crisis económica que las de mayor tamaño. Esto se ve corroborado por el panel (b), en el que vemos que los *movers* de las empresas grandes salieron bastante bien parados hasta 2010. Si esto es así, y si la reforma

Gráfico 5

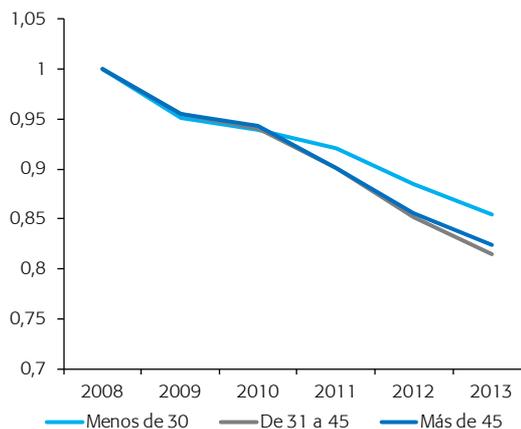
Salario anual bruto por edad del trabajador en 2008

2008-2013. (Índice: 2008=1)

Panel (a). *Stayers*



Panel (b). *Movers*



Fuente: Base de datos de la Seguridad Social (MCVL) y elaboración propia.

laboral de 2012 contribuyó a la flexibilidad interna, cabría esperar que las caídas de salarios fueran más acentuadas en las empresas pequeñas que en las grandes. Esto es exactamente lo que se observa en el panel (a) del gráfico 4: los *stayers* de las empresas pequeñas pierden un 4,5% desde 2012, frente a solo un 2,7% en el caso de los *stayers* de las empresas de más de 250 empleados.

Resulta interesante constatar, como refleja el panel (a), la desaceleración del proceso de ajuste salarial en las empresas grandes en 2013, posiblemente debido al hecho de que, por estar más expuestas a los mercados internacionales, se beneficiaron del reciente *boom* exportador de España.

El gráfico 5 analiza tendencias salariales de los individuos agrupados por edad en 2008. En general, los trabajadores de mayor edad sufrieron un mayor desplome de ingresos, pero la diferencia entre grupos de edad es mucho más evidente en el caso de los *stayers* que en el de los *movers*. Sin embargo, la diferencia tiene que ver con pautas anteriores a 2012, al registrarse por parte de los trabajadores jóvenes un mayor incremento de salarios en términos reales en comparación con los trabajadores de mayor edad. Después de 2012, todos los grupos experimentaron un descenso de ingresos similar, entre un 4,7% y un 6,6% combinando 2012 y 2013. Estas magnitudes son bastante similares a la caída de ingresos de los *movers*, que oscilan entre un 6,5% para los trabajadores jóvenes y un 8,7% para los de la franja de 31 a 45 años. El hecho de que los salarios de *movers* y *stayers* evolucionaran de forma similar a partir de 2012, pero siguieran un patrón muy diferente hasta ese año, refuerza de nuevo la idea de que la reforma laboral de 2012 incrementó la flexibilidad interna en España.

Mecanismos de variación de los ingresos

Los ingresos anuales de un trabajador pueden descender por varias razones: porque deja de tra-

bajar a tiempo completo y pasa a hacerlo a tiempo parcial; porque está ocupado durante una menor parte del año; o porque la remuneración que percibe por el mismo número de horas trabajadas disminuye. La diferencia entre flexibilidad interna y externa es que, en la primera, estos cambios tienen lugar mientras el individuo mantiene su puesto de trabajo con el mismo empleador, mientras que en la segunda, la duración de la jornada y la remuneración disminuyen al cambiar de empresa donde presta sus servicios. En esencia, el espíritu que animaba la reforma de 2012 era que podían salvarse empleos a cambio de implantar flexibilidad de salarios y de jornada dentro de las empresas. Sin embargo, no está claro si el incremento del trabajo a tiempo parcial entre los hombres es el resultado de los cambios regulatorios, o más bien es consecuencia de la movilidad laboral por despido en un contexto de recesión económica. Dado que seguimos las trayectorias profesionales de los individuos durante los años anteriores y posteriores a la reforma, podemos evaluar la importancia relativa de cada mecanismo comparando los patrones de variación de ingresos entre quienes cambiaron de empresa (*movers*) y entre quienes permanecieron estables en la misma organización (*stayers*). El resultado se muestra en el gráfico 6.

En el panel (a) del gráfico 6 se muestra la incidencia del trabajo a tiempo parcial entre 2008 y 2013. En 2008, el trabajo a tiempo parcial era

El reciente incremento del trabajo a tiempo parcial entre los hombres ha sido consecuencia de la pérdida del empleo por los trabajadores y no de los cambios regulatorios, lo que casa mal con la reforma de 2012 que buscaba que las empresas, en lugar de despedir, ofreciesen a sus empleados reducciones de jornada y trabajo a tiempo parcial.

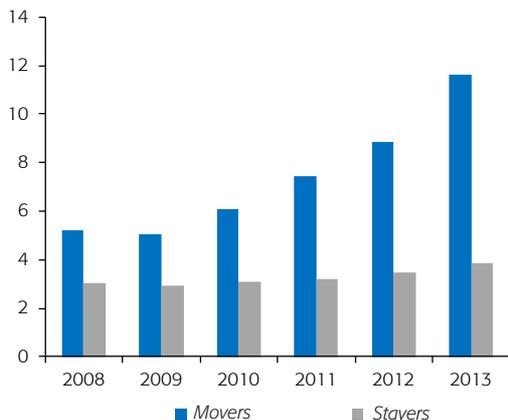
ligeramente menos frecuente entre los *stayers* (3,06%) en comparación con los *movers* (5,21%). Pero esa leve diferencia de apenas dos puntos porcentuales fue creciendo hasta convertirse en una brecha mucho mayor al final del periodo.

Gráfico 6

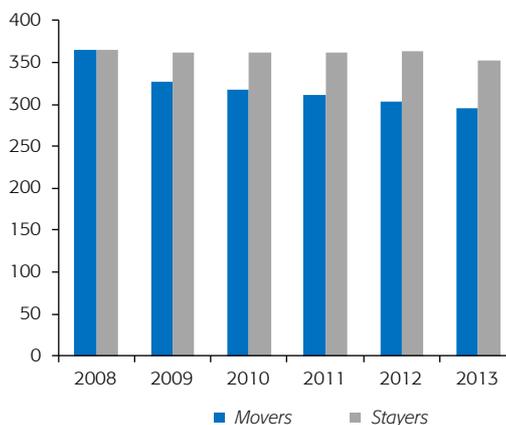
Empleo a tiempo parcial y días de ocupación por tipo de trabajador

(2008-2013)

Panel (a). Trabajo a tiempo parcial (en porcentaje)



Panel (b). Días trabajados



Fuente: Base de datos de la Seguridad Social (MCVL) y elaboración propia.

En 2013, la tasa de *movers* con jornadas a tiempo parcial (11,63%) es más de tres veces mayor que la de los *stayers* (3,84%), que básicamente permaneció sin cambios durante el intervalo de los seis años analizados. Esto indica que el reciente incremento del trabajo a tiempo parcial entre los hombres en España ha sido consecuencia de la pérdida del empleo por los trabajadores, y no de los cambios regulatorios. Dicha evidencia casa mal con el mencionado espíritu de la reforma de 2012, que buscaba que las empresas, en lugar de despedir, ofreciesen a sus empleados reducciones de jornada y trabajo a tiempo parcial.

El panel (b) del gráfico 5 muestra una realidad similar atendiendo a la cantidad de tiempo que los trabajadores permanecieron desempleados durante el año. Los *stayers* siguen estando ocupados durante la mayor parte del año, con una media de 352 días en 2013, cifra que no registra apenas cambios desde 2008. En cambio, los *movers* experimentan una reducción constante en la fracción del año durante la que están ocupados, con una media de 295 días en 2013, lo que supone un 19% menos que al comienzo del periodo en 2008.

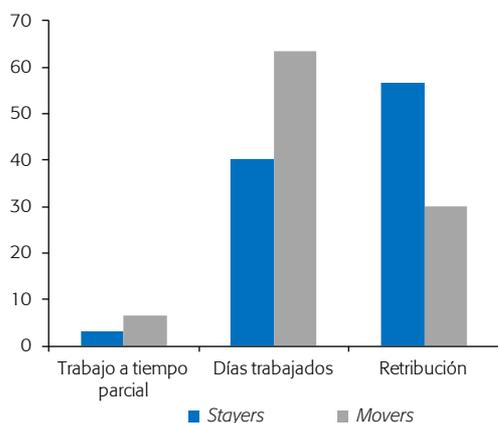
Descomponiendo la variación de los ingresos entre flexibilidad externa e interna

En los anteriores apartados hemos visto cómo los ingresos salariales de los individuos que permanecen en plantilla con el mismo empleador evolucionaron de forma muy diferente respecto a los de los trabajadores que cambiaron de empresa durante la recesión económica. La importancia relativa de la flexibilidad interna y externa para explicar los cambios observados en los ingresos depende de la evolución de los salarios de cada grupo de trabajadores y de la ponderación relativa de cada grupo en el empleo total. En esta sección descomponemos los cambios registrados en los ingresos en dos componentes, ligados a la flexibilidad externa e interna. Por ejemplo, el incremento de la incidencia del trabajo a tiempo parcial ha sido responsable de una parte del proceso de deflación salarial en España; pero determinar qué parte de esto se debe a la flexibilidad externa y qué parte a la interna dependerá de la evolución del trabajo a tiempo parcial entre los *stayers* comparado con los *movers* y del peso relativo de cada grupo de trabajadores en el empleo total.

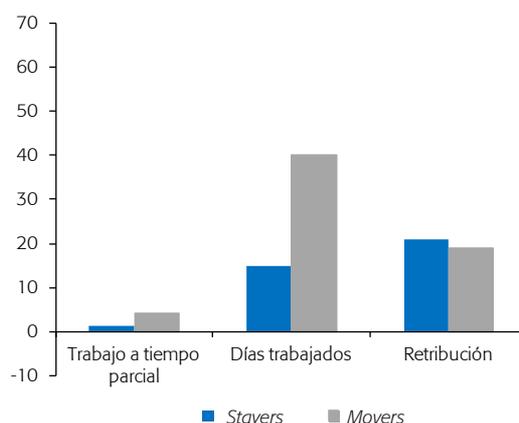
Gráfico 7

Contribución a la variación de los ingresos entre 2008 y 2013

Panel (a). Contribución para cada grupo de trabajadores (porcentaje)



Panel (b). Contribución para todos los trabajadores ante cambios en los ingresos (porcentaje)



Fuente: Base de datos de la Seguridad Social (MCVL) y elaboración propia.

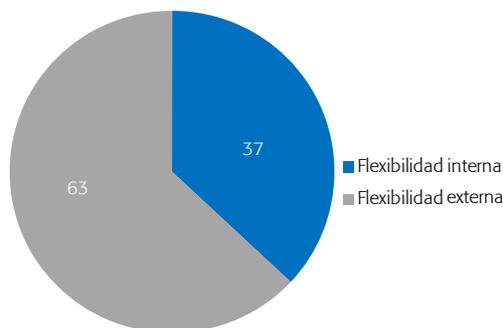
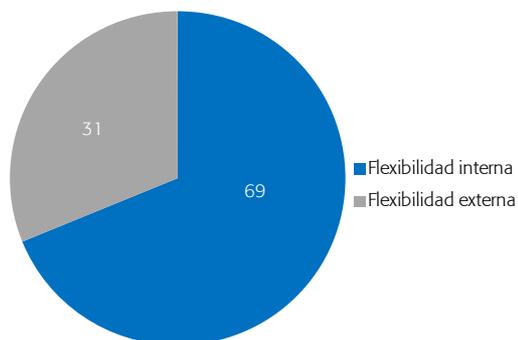
El gráfico 7 muestra los resultados de un análisis factorial en el que los ingresos se estiman en función de las características observables del trabajador y la empresa, así como de la cantidad de horas trabajadas³. El panel (a) del gráfico muestra la contribución de cada factor a la hora de explicar la variación estimada en los ingresos entre 2008 y 2013 para cada grupo de trabajadores, *movers* y *stayers*. El panel (b) presenta la contribución de cada factor al explicar la variación de ingresos para todos los grupos de trabajadores considerados conjuntamente. El trabajo a tiempo parcial es el factor menos importante, explicando como mucho el 10% de la variación de los ingresos entre 2008 y 2013. Esto es cierto tanto si se consideran los grupos individualmente (panel a) como si se atiende a los ingresos de la muestra en su conjunto (panel b). La disminución del número de días trabajados es el elemento más importante a la hora de explicar la evolución de los ingresos de los *movers*, respondiendo de más del 60% del total. Ahora bien, dado que los *movers* solo representan un 37% de todos los individuos de la muestra, la contribución de los días trabajados por los *movers* a la pérdida total de ingresos

entre 2008 y 2013 es del 40%. En el caso de los *stayers*, los días trabajados son una variable menos importante, explicando tan solo un 40% de su tendencia de ingresos, y el 15% del total.

Los resultados cambian cuando la variable observada es la retribución, el otro determinante de la flexibilidad salarial. Por retribución aquí se entiende el pago anual percibido por un trabajo de las mismas características en 2013 y en 2008. La variación en la retribución explica el 56% de la pérdida de ingresos de los *stayers* y el 30% en el caso de los *movers*. Sin embargo, la interpretación para los dos grupos de trabajadores es diferente. En el caso de los *stayers*, estos son ajustes salariales que tienen lugar dentro de la empresa y para el mismo empleo. Esto es claramente un ejemplo de flexibilidad interna. Mientras que en el caso de los *movers*, estos cambios en la retribución tienen lugar porque los trabajadores cambian de empresa y al incorporarse al nuevo puesto perciben un salario más bajo. De hecho, los individuos que cambian de organización tienden a ir a empresas y sectores que ofrecen retribuciones superiores (las supervivientes de la crisis), pero en ellas, los tra-

³ El gráfico muestra los resultados de una descomposición Oaxaca, donde mediante una regresión se pretende explicar los ingresos anuales a partir de las siguientes variables: educación, edad, tipo de contrato, sector, tamaño de la organización, una variable ficticia para reflejar el empleo a tiempo parcial y los días trabajados al año.

Gráfico 8

Explicando la variación de los ingresos anuales: flexibilidad externa frente a internaPanel (a). 2008-2013
(porcentaje)Panel (b). 2012-2013
(porcentaje)

Fuente: Base de datos de la Seguridad Social (MCVL) y elaboración propia.

bajadores nuevos perciben al incorporarse salarios más bajos que antes de la crisis. Lo que esto estaría indicando es que las empresas han sido capaces de ajustar los salarios a la baja no solo porque han conseguido modificar el paquete retributivo de los empleados que permanecen en sus puestos, sino también, y de forma importante, porque han reducido las condiciones salariales iniciales de las nuevas contrataciones.

Alrededor de las dos terceras partes de la variación de los ingresos entre 2008 y 2013 se debe a factores asociados a la flexibilidad externa y una tercera parte a la flexibilidad interna. Sin embargo, durante los dos últimos años la imagen es completamente diferente, explicándose casi un 70% del ajuste salarial total a partir de factores de flexibilidad interna.

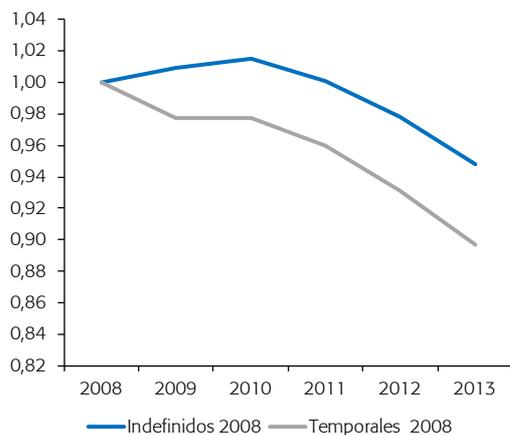
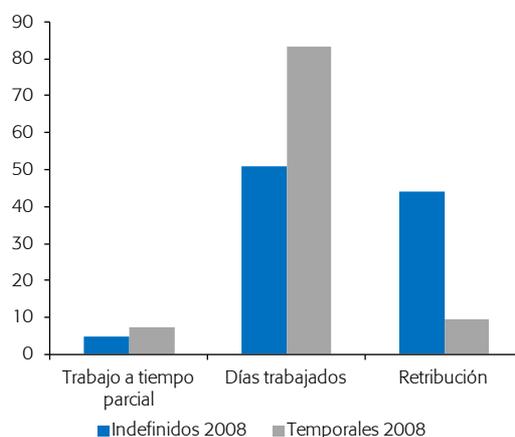
Considerando la suma de los componentes propios de *movers* y *stayers* en el panel (b) del gráfico 7, se puede obtener una idea de la proporción de la variación de los ingresos entre 2008 y 2013 que es atribuible a la flexibilidad interna y la proporción atribuible a la flexibilidad externa. Esto se observa en el panel (a) del gráfico 8, donde alrededor de dos terceras partes de la variación de

los ingresos entre 2008 y 2013 se deben a factores asociados a flexibilidad externa y una tercera parte se deriva de la flexibilidad interna. Considerando ahora el ajuste de ingresos durante los dos últimos años, la imagen es completamente diferente, explicándose casi un 70% del ajuste salarial total a partir de factores de flexibilidad interna. Sería quizá natural deducir, tomando como base el contraste entre los dos paneles del gráfico 8, que la reforma de febrero de 2012 tuvo éxito en incrementar la flexibilidad interna. No obstante, una explicación alternativa es que el proceso de destrucción de empleo se concentró durante los primeros años de la crisis económica. Por ejemplo, entre 2008 y 2011 se perdieron más de 2 millones de empleos ocupados por hombres, lo que representaba un 17% del total. En los siguientes dos años, la economía española destruyó empleos a un ritmo mucho menor, 675.000 puestos, o un 6% del total. Coherente con esto, en los últimos dos años de nuestros datos, la proporción de *movers* es solamente un 20%.

Ingresos anuales de trabajadores fijos frente a temporales

En apartados previos, hemos visto que la crisis económica ha provocado una reducción de

Gráfico 9

Ingresos anuales de trabajadores fijos frente a temporales en 2008: de 2008 a 2013Panel (b). Salario mediano
(índice 2008=1)Panel (b). Por grupo de trabajadores
(porcentaje)

Fuente: Base de datos de la Seguridad Social (MCVL) y elaboración propia.

los ingresos salariales percibidos por los individuos ocupados en España, pero que el proceso de ajuste se ha distribuido de manera desigual, recayendo una mayor proporción de la carga del ajuste en los *movers*. Una característica distintiva del mercado de trabajo en España es su segmentación por tipo de contrato, entre indefinidos y temporales. Debido a que los trabajadores temporales tienen una mayor probabilidad de convertirse en *movers* y verse afectados por la flexibilidad externa, cabría suponer que este grupo de trabajadores ha sufrido un ajuste más intenso de salarios en comparación con los trabajadores que tenían un contrato indefinido al inicio de la recesión. En nuestros datos, la probabilidad de ser *mover* es del 54% si el individuo tenía un contrato temporal en 2008, y del 33% si era indefinido. El gráfico 9 muestra la evolución de la mediana de los ingresos anuales para estos dos grupos de trabajadores (panel (a)) y la importancia relativa de cada factor para explicar el ajuste en los salarios (panel (b)).

Como era de esperar, entre 2008 y 2013, la caída de ingresos se cebó más con los trabajadores temporales, que perdieron un 10,3%, que con los trabajadores indefinidos en 2008, cuyos ingresos descendieron solo un 5,2%. Además,

coherente con la mayor rotación asociada a los trabajadores temporales y las diferentes pautas de ajuste de *movers* y *stayers* que hemos visto en apartados anteriores, los trabajadores con contratos temporales sufrieron porque pasaron a trabajar menos días, mientras que en el caso de los trabajadores indefinidos, el ajuste se debe tanto al hecho de trabajar menos días como a una menor retribución horaria.

Conclusión

El análisis de las trayectorias del empleo y de los salarios de una muestra de 98.960 hombres ocupados en el periodo entre 2008 y 2013 revela que los ingresos salariales se ajustaron a la baja en España debido a factores de flexibilidad tanto externa e interna. Aunque la flexibilidad externa sigue explicando el grueso del ajuste salarial en España, la flexibilidad interna es más importante a la hora de explicar los cambios en los ingresos durante los dos últimos años y tras la implementación de la reforma de febrero de 2012. Considerando el periodo completo de seis años, los trabajadores con contratos temporales al inicio de la crisis económica han sufrido un ajuste en sus

ingresos del doble respecto al sufrido por los asalariados indefinidos: una diferencia atribuida al hecho de que los trabajadores temporales están expuestos en mayor grado a las consecuencias negativas

de la flexibilidad externa, sobre todo porque terminan trabajando menos días al año y porque los salarios iniciales en los nuevos empleos son significativamente inferiores a los anteriores a la crisis.