

## La punta del iceberg / Manuel Alejandro Hidalgo

## El impacto de la caída de la temporalidad en la desigualdad salarial

La estabilidad en el empleo es como mínimo tan importante como el nivel de las remuneraciones; la norma deber ser un contrato estable

La evolución de los salarios es un tema de debate intenso, en particular por su pobre evolución desde hace no pocas décadas en nuestro país. La reciente subida de precios, iniciada en la pospandemia y que ha venido explicada por diversos factores, ha añadido clavos a un ataúd que da por muerta la evolución de los salarios reales en estos últimos 20 años. A pesar de la recuperación de estos en los últimos meses, la subida de impuestos por progresión fría y de las cotizaciones abundan aún más en la sensación de que el salario de hoy no compra lo mismo que el de hace incluso alguna década.

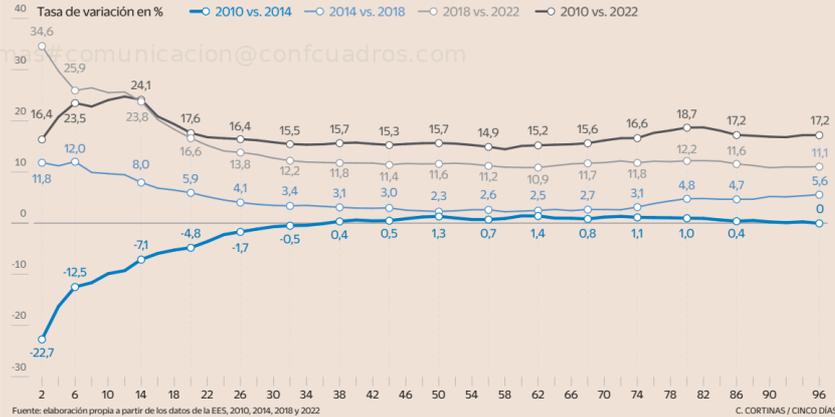
Sin embargo, siempre es bienvenido complicar el análisis. Esto es así por varias razones. La primera, porque ayuda a entender mejor las causas, lo que, como siempre digo, plantea la opción de mejorar las propuestas de política. La segunda, porque la realidad es más compleja de lo que creemos y, por tanto, necesitamos entender todo en detalle para plantear un debate sano.

Así, para entender lo que ha pasado en España en la última década y media hay que volver, como mínimo, a 2008. La Gran Recesión no solo destruyó millones de empleos; pulverizó literalmente los salarios de quienes menos ganaban. Se puede ver en la figura adjunta que, entre 2010 y 2014, los trabajadores situados en los percentiles más bajos de la distribución salarial vieron cómo sus nóminas cayeron en picado. No estamos hablando de cifras abstractas. Hablamos de personas que pasaron de ganar poco a ganar aún menos.

La reforma laboral de 2012 facilitó y abarató el despido, consolidando una reacción que, no por necesaria, dejó de ser desastrosa para grupos enteros de trabajadores. Por un lado, trabajadores con contratos estables y salarios dignos se encontraron en cierto modo blindados. Sin embargo, un ejército de temporales, de trabajadores con contratos a tiempo parcial involuntario y de jornadas reducidas, que apenas daban para llegar a fin de mes, vieron incrementada la precariedad de su relación laboral. Y ese segundo grupo se concentraba, precisamente, en los tramos más bajos de la pirámide salarial.

Entre 2014 y 2018, cuando España empezó a crear empleo de nuevo y a dejar atrás la crisis económica, es cuando se observa por fin un cambio de patrón. Los salarios de los trabajadores de los percentiles más bajos comenzaron a crecer algo más que los salarios de los trabajadores en percentiles más elevados. Sin embargo, la principal razón fue precisamente la reversión, aunque aún leve, de lo que había llevado a buena parte de los trabajadores con menores salarios a

Crecimiento de los percentiles de la distribución de salarios por grupo de años (2010-2022)



Fuente: elaboración propia a partir de los datos de la EES, 2010, 2014, 2018 y 2022

C. CORTINAS / CINCO DÍAS

ganar menos en el lustro anterior: la leve caída de la precariedad. Los salarios no aumentaron por mejoras significativas de la productividad ni del salario por hora, sino por un incremento, como he dicho aún leve, de la intensidad laboral: más horas de trabajo anuales.

Sin embargo, es en el siguiente periodo donde todo parece cambiar de forma significativa. Entre 2018 y 2022 ocurrieron eventos laborales que afectaron a la parte baja de la distribución de forma diferencial a la alta, de tal modo que la recuperación de los salarios para los trabajadores con menos ingresos fue significativamente mayor, reduciendo en buena parte y compensando, sobre todo en la parte baja, la brecha abierta tras la crisis.

¿Qué provocó este cambio? Podríamos pensar que fue la subida del salario mínimo lo que explicaría buena parte del cierre de esta brecha. Pero los datos no dicen tal cosa. Todo apunta a que fue,

posiblemente, la reforma laboral de diciembre de 2021. La transformación de las reglas del juego contractual provocó que hacer contratos temporales se volviera más complicado, más caro para las empresas y más arriesgado jurídicamente.

A pesar de que la reforma generó principalmente un cambio nominativo para situaciones similares, la encuesta de estructura salarial sí parece mostrarnos que, de algún modo, esta provocó un claro aumento de las horas trabajadas al año en la parte más baja de la distribución de salarios y, con ello, un aumento de los ingresos anuales.

Así, cuando se descompone el crecimiento salarial entre 2018 y 2022, se observa que el efecto composición, es decir, los cambios en el tipo de contratos, explica una parte sustancial de la mejora en los salarios bajos. Mucho más que el efecto precio, que es lo que mediría el impacto directo de subir el SMI sobre los salarios (remuneración por hora).

Dicho de otro modo: si a un trabajador que cobraba 1.000 euros al mes con un contrato temporal de media jornada le das un contrato indefinido a jornada completa, su salario mensual se puede duplicar sin que haya cambiado ni un euro el salario por hora. Como he dicho, mirando los microdatos de la EES, esto es lo que parece observarse entre 2018 y 2022.

Estos resultados no implican, necesariamente, que subir el salario mínimo haya ayudado. Pero lo que es indudable a raíz del análisis de los datos es que si mantienes un mercado laboral donde el 25% de los contratos son temporales,

donde la mitad de los jóvenes no saben si el mes que viene seguirán trabajando y donde los contratos a tiempo parcial involuntario son moneda corriente, entonces puedes subir el SMI todo lo que quieras, que la desigualdad apenas se moverá.

No cabe duda de que la lección que podemos aprender de los últimos años es clara: la estabilidad contractual es al menos tan importante como el nivel salarial. Un trabajador con un contrato estable puede planificar su vida, formarse, pedir un crédito y negociar mejoras con su empresa. Un precario, por mucho que cobre por hora, vive en la incertidumbre permanente.

No obstante, el mercado de trabajo en España mantiene aún, y por mucho, desafíos enormes. La temporalidad ha bajado, sí, pero sigue siendo altísima en ciertos sectores donde esta ha mutado más de nombre que de naturaleza, como son la hostelería, la agricultura o el comercio. El tiempo parcial involuntario sigue siendo un problema a tener en cuenta. Y, sobre todo, persiste una estructura productiva que genera demasiados empleos de baja cualificación y bajo salario.

Però al menos ahora sabemos algunas cosas más sobre la desigualdad salarial en España, su naturaleza y su evolución reciente. La batalla contra esta no se gana solo subiendo el mínimo. Se gana construyendo un mercado laboral donde la norma sea el contrato estable, la jornada completa elegida y la posibilidad de construir una carrera profesional.

Manuel Alejandro Hidalgo es profesor de Economía Aplicada de la Universidad Pablo de Olavide y economista de EsadeEcPol.



La sensación es que el salario de hoy no compra lo mismo que el de hace incluso alguna década