

## UN ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS DE LA ÚLTIMA ENCUESTA DE FORMACIÓN DE SALARIOS DE LAS EMPRESAS ESPAÑOLAS

Este artículo ha sido elaborado por Mario Izquierdo y Juan Francisco Jimeno, de la Dirección General del Servicio de Estudios.

### Introducción

Dado que el empleo y los salarios de la economía influyen de manera decisiva en la evolución y la persistencia de la inflación, los bancos centrales han prestado cada vez más atención al comportamiento de las variables laborales en los análisis que subyacen a la toma de decisiones de política monetaria.

En concreto, el SEBC ha mantenido desde 2006 una red de investigación, denominada *Wage Dynamics Network* (WDN), dedicada a identificar los principales factores que determinan la respuesta del empleo a perturbaciones económicas de distinta índole y la dinámica salarial<sup>1</sup>. En el marco de esta red de investigación se han realizado tres encuestas a empresas europeas que recogen información sobre ambas cuestiones, así como sus estrategias de formación de precios<sup>2</sup>. La última de ellas fue realizada en los 26 países europeos participantes a lo largo del año 2014. En el caso español, recogió información sobre la naturaleza de las perturbaciones económicas y del tipo de respuesta de las empresas españolas a las citadas perturbaciones durante la fase final de la crisis, prestando particular atención al comportamiento del empleo y los salarios. Adicionalmente, la encuesta obtuvo información de la valoración de las empresas encuestadas sobre en qué medida los ajustes en empleo y salarios se han visto favorecidos por las reformas laborales introducidas desde 2010.

En este artículo, tras enumerar las principales características de esta tercera edición de la Encuesta sobre Formación de Salarios de las Empresas Españolas, se presenta una breve panorámica de sus resultados más importantes<sup>3</sup>. En concreto, en la tercera sección de este artículo se detallan las principales perturbaciones que afectaron a las empresas españolas en la segunda fase de la crisis y sus reacciones en términos de ajuste de salarios y empleo. Por su parte, en la cuarta sección se describen las percepciones de las empresas sobre el grado de flexibilidad aportado por los cambios legales ocurridos a lo largo del período.

### Principales características de la encuesta

La tercera edición de la encuesta de la WDN se llevó a cabo en España entre septiembre y diciembre de 2014. El diseño del cuestionario incluyó, principalmente, preguntas cualitativas sobre las perturbaciones económicas que afectaron a las empresas entre 2010 y 2013, las características del ajuste realizado por las empresas en términos de empleo, salarios y precios y las percepciones de las empresas sobre los cambios legales que se han adoptado en los últimos años en el mercado laboral. La mayor parte de estas preguntas se ha diseñado de manera homogénea entre los 26 países participantes en esta tercera edición de la encuesta, aunque también se han incluido algunas preguntas específicas para las empresas españolas.

1 Más detalles sobre los objetivos, funcionamiento y resultados de esta red de investigación están disponibles en [https://www.ecb.europa.eu/pub/economic-research/research-networks/html/researcher\\_wdn.en.html](https://www.ecb.europa.eu/pub/economic-research/research-networks/html/researcher_wdn.en.html).

2 Para un resumen de los resultados de la primera encuesta realizada en 2008, puede verse Izquierdo y Cuadrado (2009).

3 Este artículo resume los principales resultados de la encuesta realizada a las empresas españolas. Un análisis más detallado de estos resultados se publicará próximamente en un Documento Ocasional. Igualmente, la WDN recopilará y divulgará la información proporcionada por las encuestas realizadas en el resto de los países participantes y desarrollará varios proyectos de investigación sobre estas cuestiones.

La encuesta se realizó a partir de una muestra representativa, con un tamaño inicial de 3.049 empresas españolas seleccionadas aleatoriamente con un muestreo estratificado por sector de actividad y tamaño. La cobertura de la encuesta incluyó, como en las dos ediciones anteriores, las empresas con más de 5 empleados en los sectores de las manufacturas, la energía y los servicios de mercado. La tasa de respuesta fue del 64,8 %, por lo que el tamaño final de la muestra es de 1.975 empresas. Los resultados que se presentan en este artículo están ponderados utilizando factores de elevación calculados para corregir las diferencias en las tasas de respuesta por estrato de sector y tamaño y las diferencias en la probabilidad de muestreo.

### Cambios en la situación económica y reacciones de las empresas españolas

Ante una perturbación económica negativa (caída de la demanda, incremento de los costes de producción, dificultades financieras, etc.), una empresa puede reaccionar actuando sobre varios márgenes de decisión, entre otros, contrataciones, rescisiones de contratos, horario laboral y organización del trabajo, y fijación de precios y salarios. Cuáles sean estas decisiones en el conjunto de las empresas acaba determinando el coste económico y social y la persistencia de tales perturbaciones, pudiendo condicionar, en último término, la toma de decisiones de política económica. De esta forma, un mayor conocimiento de los determinantes de las estrategias de ajuste de las empresas podría permitir la formulación de políticas más eficaces. A este respecto, la evidencia internacional durante la crisis sugiere que su coste y duración han sido menores en aquellos países en los que las empresas han utilizado diferentes márgenes de actuación para hacer frente a las perturbaciones económicas<sup>4</sup>.

### NATURALEZA DE LAS PERTURBACIONES Y MÁRGENES DE AJUSTE

En el cuadro 1 se resumen los resultados de la encuesta relativos a las percepciones de las empresas españolas sobre el tipo y la intensidad de las principales perturbaciones que afectaron a la evolución de su actividad durante el período 2010-2013. En concreto, se muestra el porcentaje de empresas que declara haber experimentado algún cambio en el período 2010-2013 en la demanda de sus productos, en la incertidumbre sobre la evolución de esta demanda, en los problemas de acceso a la financiación externa, en la capacidad de pago de los clientes y en la disponibilidad de los suministros (*inputs* de producción) habituales.

En consonancia con la intensidad de la caída de la actividad económica en España a lo largo de este período, las empresas españolas señalan que el principal problema al que tuvieron que hacer frente en ese período fue la disminución de la demanda de sus productos: más del 70 % de las empresas encuestadas identifican una reducción de su demanda (fuerte o moderada), que tuvo sobre todo un componente nacional<sup>5</sup>. Por otra parte, el 40 % de las empresas declaran haber experimentado un aumento de la demanda externa, lo que es, de nuevo, coherente con el buen desempeño de las exportaciones en el período de referencia. Además de la caída de la demanda, las dificultades financieras fueron también bastante generalizadas: el 44,1 % de las empresas percibió un empeoramiento en su acceso a la financiación externa<sup>6</sup>, y casi el 60 % acusó una menor capacidad de sus clientes para hacer frente a sus compromisos de pago. Tanto la caída de la demanda como las mayores dificultades financieras fueron percibidas por las empresas como parcialmente permanentes (véase panel derecho del cuadro 1).

Si bien los resultados no se muestran en el cuadro, existen notables diferencias en el impacto de las perturbaciones según el sector de actividad o el tamaño de la empresa: la

4 Véase Boeri y Jimeno (2015).

5 El 65 % de las empresas declara una disminución de la demanda interna, y solo el 30,2 %, una disminución de la demanda externa.

6 Según los resultados de la encuesta, estas mayores dificultades financieras procedieron, en mayor proporción, de unas condiciones del crédito demasiado onerosas, más que de una falta de acceso al crédito.

|  | Cambio 2010-2013   |                      |             |                  |                | Grado de persistencia |                                  |                     |
|--|--------------------|----------------------|-------------|------------------|----------------|-----------------------|----------------------------------|---------------------|
|  | Fuerte disminución | Disminución moderada | Sin cambios | Aumento moderado | Fuerte aumento | Cambios transitorios  | Cambios parcialmente permanentes | Cambios permanentes |
| Demanda de la empresa  | 30,1               | 40,6                 | 13,8        | 14,3             | 1,2            | 26,7                  | 46,8                             | 26,4                |
| Demanda nacional   | 27,3               | 37,5                 | 19,7        | 14,4             | 1,1            | --                    | --                               | --                  |
| Demanda exterior   | 7,1                | 23,0                 | 29,9        | 32,5             | 7,5            | --                    | --                               | --                  |
| Incertidumbre sobre la evolución de la demanda                               | 18,5               | 26,9                 | 28,0        | 19,6             | 7,0            | 23,8                  | 51,1                             | 25,1                |
| Acceso a financiación externa  | 19,7               | 24,4                 | 50,4        | 4,7              | 0,8            | 24,8                  | 46,9                             | 28,3                |
| Capacidad de pago de los clientes  | 19,2               | 40,3                 | 36,3        | 3,5              | 0,8            | 25,9                  | 51,1                             | 23,0                |
| Problemas de acceso a los suministros a través de los proveedores habituales | 3,6                | 17,8                 | 71,8        | 6,0              | 0,8            | 26,5                  | 52,3                             | 21,2                |

FUENTE: Encuesta de Formación de Salarios (2014).

a Porcentaje de empresas.

### EVOLUCIÓN DEL GRADO DE COMPETENCIA, LOS PRECIOS Y LOS COSTES A LO LARGO DEL PERÍODO 2010-2013 (a)

CUADRO 2

|                       | Fuerte disminución | Disminución moderada | Sin cambios | Aumento moderado | Fuerte aumento |
|-----------------------|--------------------|----------------------|-------------|------------------|----------------|
| Grado de competencia  |                    |                      |             |                  |                |
| Mercado interior      | 2,3                | 6,8                  | 27,5        | 27,9             | 35,5           |
| Mercado exterior      | 2,5                | 3,9                  | 40,0        | 29,8             | 23,9           |
| Precios               |                    |                      |             |                  |                |
| Mercado interior      | 16,9               | 29,2                 | 35,3        | 16,5             | 2,1            |
| Mercado exterior      | 7,9                | 23,3                 | 49,8        | 18,0             | 1,1            |
| Costes                |                    |                      |             |                  |                |
| Totales               | 7,5                | 22,7                 | 17,6        | 41,7             | 10,4           |
| Laborales             | 7,9                | 20,7                 | 28,7        | 36,3             | 6,5            |
| Financieros           | 3,4                | 10,6                 | 36,7        | 33,8             | 15,6           |
| Productos intermedios | 2,4                | 13,8                 | 34,7        | 40,8             | 8,3            |

FUENTE: Encuesta de Formación de Salarios (2014).

a Porcentaje de empresas.

proporción de empresas que declaran una caída de la demanda es superior en las ramas de servicios y en las empresas pequeñas (de menos de 20 empleados), entre las que se observa una caída de la demanda para el 74 % de ellas, frente al 55 % en las empresas más grandes (con más de 200 empleados)<sup>7</sup>.

En la encuesta se requirió a las empresas información adicional sobre el entorno económico en el que operaron entre 2010 y 2013; en particular, sobre la variación del grado de competencia en el mercado y su reacción en términos de los precios de sus productos y la evolución de sus costes. Como se observa en el cuadro 2, las empresas españolas percibieron una mayor presión competitiva tanto en el mercado interno como en el externo,

7 En una estimación *probit* que intenta controlar por el impacto de diferentes características de las empresas sobre la probabilidad de haber sufrido cada uno de los *shocks* considerados no se encuentran diferencias apreciables por ramas de actividad, mientras que se mantiene el mayor impacto de la caída de la demanda en las empresas de menor tamaño, más afectadas por la disminución de la demanda interna.

pero con más intensidad en el primero: casi dos tercios de las empresas encuestadas declaran un aumento del grado de competencia a lo largo de este período.

Por otra parte, el contexto económico marcado por una menor demanda y una mayor presión competitiva llevó a que un 46,1 % de las empresas redujeran los precios de sus productos o servicios en el mercado interior<sup>8</sup> durante el período considerado, un porcentaje superior al observado en el mercado exterior [en 15 puntos porcentuales (pp)] (véase cuadro 2). Por el contrario, menos del 20 % de las empresas declararon haber realizado un aumento en sus precios entre 2010 y 2013.

En cuanto a la evolución de los costes, las empresas españolas parecen haber tenido dificultades para llevar a cabo un ajuste de sus costes en consonancia con el deterioro de la situación económica. En concreto, más del 50 % de las empresas españolas declaran un aumento en los costes totales durante este período, como resultado del incremento de los costes laborales, financieros y de sus productos intermedios (véase cuadro 2). En todo caso, una parte relevante de las empresas (cerca del 30 %) logró reducir sus costes —en particular, su componente laboral—, mientras que la proporción de empresas que fueron capaces de disminuir los costes financieros o los derivados de sus productos intermedios fue más reducida. Por tipos de empresas, cuyos resultados no se presentan en el cuadro, las reducciones de costes fueron más frecuentes en aquellas más afectadas por perturbaciones negativas, de forma que el 35 % de las empresas que se enfrentaron a una disminución de la demanda o al aumento de las dificultades en el acceso a la financiación declararon haber reducido sus costes laborales, mientras que estos porcentajes son del 11 % y 22 %, respectivamente, en el resto de las empresas.

#### AJUSTES DE LOS COSTES LABORALES Y DEL EMPLEO

Las empresas españolas se enfrentaron a la necesidad de ajustar sus costes laborales en un contexto económico caracterizado por una menor demanda de sus productos y mayores costes financieros. La forma en que se produjo dicho ajuste, de acuerdo con los resultados de la encuesta, se detalla en el cuadro 3, que presenta la distribución de las empresas encuestadas en función de la evolución de los diferentes componentes de los costes laborales. Se observa, en primer lugar, que las reducciones del salario base fueron bastante infrecuentes a lo largo del período analizado, afectando al 6,3 % de las empresas, mientras que en la mayoría de los casos el salario base se mantuvo sin cambios (41,4 %) o se incrementó moderadamente (51,2 %). El componente variable de los salarios, sin embargo, proporcionó a las empresas una importante herramienta de ajuste a lo largo de estos años, ya que se observaron descensos en casi el 40 % de las empresas entrevistadas, aunque hay que tener en cuenta que estos pagos variables suelen representar un porcentaje reducido de los costes laborales totales (4,2 % en el promedio de las empresas encuestadas). Asimismo, solo el 14,7 % de las empresas declararon la utilización de la disminución de las horas trabajadas como mecanismo de reducción de los costes laborales en el período. El principal instrumento utilizado por las empresas para ajustarse al deterioro del entorno económico fue la reducción del empleo, que afectó tanto a los trabajadores indefinidos como, especialmente, a los trabajadores temporales.

En el gráfico 1 se muestra cómo varían las estrategias de ajuste de los costes laborales de las empresas en función de la evolución de la demanda de sus productos. Se observa, en primer lugar, que, ante una caída moderada de la demanda, la estrategia más frecuente para

<sup>8</sup> Además de esta reacción de las empresas de reducir sus precios, las empresas españolas declararon en la encuesta haber incrementado la frecuencia de cambio de los precios, como reacción, principalmente, al entorno más competitivo al que han tenido que hacer frente.

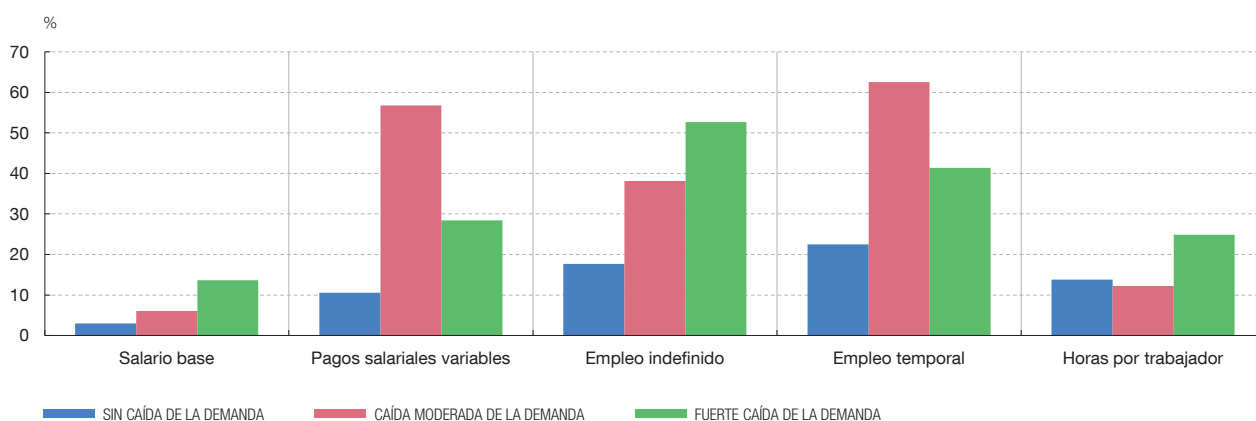
|                                     | Fuerte disminución | Disminución moderada | Sin cambios | Aumento moderado | Fuerte aumento |
|-------------------------------------|--------------------|----------------------|-------------|------------------|----------------|
| Salario base                        | 1,7                | 4,6                  | 41,4        | 51,2             | 1,1            |
| Componente variable de los salarios | 3,1                | 35,2                 | 44,5        | 16,6             | 0,6            |
| Trabajadores indefinidos            | 5,7                | 28,5                 | 28,4        | 33,5             | 4,0            |
| Trabajadores temporales             | 18,3               | 28,7                 | 30,8        | 19,0             | 3,2            |
| Horas trabajadas por empleado       | 3,2                | 11,5                 | 65,2        | 19,7             | 0,5            |

FUENTE: Encuesta de Formación de Salarios (2014).

a Porcentaje de empresas.

## AJUSTE DE LOS COSTES LABORALES Y EVOLUCIÓN DE LA DEMANDA DE LA EMPRESA (a)

GRÁFICO 1



FUENTE: Banco de España.

a Porcentaje de empresas que respondieron haber reducido cada uno de los componentes del coste laboral.

las empresas españolas fue reducir el empleo temporal y los pagos salariales de carácter variable, aunque la proporción de empresas que redujo su nivel de empleo indefinido fue también elevada. Sin embargo, el porcentaje de empresas que procedieron a ajustar el salario base o las horas por empleado fue reducido. En presencia de una fuerte disminución de la demanda, el empleo permanente pasó a ser la fuente principal de ajuste para las empresas, mientras que el ajuste del empleo temporal y los pagos salariales variables perdieron relevancia. Por último, incluso en el caso de una fuerte disminución de la demanda, solo el 13,7 % de las empresas declararon haber realizado una reducción del salario base<sup>9</sup>.

Esta pauta general de concentración de las necesidades de ajuste de las empresas en el empleo no ha variado de forma significativa si comparamos estos resultados con los obtenidos en las dos ediciones anteriores de esta encuesta, realizadas en 2008 y 2009, respectivamente<sup>10</sup>. En concreto, en la encuesta realizada en 2008, ante una pregunta hipotética sobre la estrategia de ajuste de los costes laborales ante una eventual caída de la demanda de la empresa, el empleo, sobre todo el temporal, fue el método mayoritario de

<sup>9</sup> Ante un aumento de las dificultades financieras, la respuesta de las empresas españolas fue similar. En presencia de una disminución moderada en el acceso a la financiación, las empresas españolas trataron de ajustar los costes laborales reduciendo los empleados temporales y el componente variable de los salarios, mientras que el empleo indefinido se ajustó especialmente ante dificultades financieras más fuertes. Los ajustes del salario base fueron muy poco frecuentes, independientemente de la intensidad de la perturbación financiera recibida por la empresa.

<sup>10</sup> Aunque las preguntas realizadas en las diferentes ediciones no permiten una comparación completamente homogénea.

|                          | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 |
|--------------------------|------|------|------|------|
| Congelaciones salariales | 16,2 | 19,9 | 19,1 | 17,9 |
| Reducciones salariales   | 1,6  | 1,5  | 3,2  | 3,3  |

|  | Antes de 2010 | 2010-2012 | 2013 |
|--|---------------|-----------|------|
| Grado de indiciación                             |               |           |      |
| Empresas con salarios indiciados                 | 49,4          | 40,6      | 37,2 |
| Empresas sin salarios indiciados                 | 50,6          | 59,4      | 62,9 |
| Debido a la baja inflación                       | 6,2           | 11,4      | 14,1 |
| Debido a la ausencia de cláusulas de indiciación | 44,4          | 48,0      | 48,8 |

FUENTE: Encuesta de Formación de Salarios (2014).

a Porcentaje de empresas.

ajuste de los costes, mientras que menos del 5 % de las empresas declararon que ajustarían el salario base de sus trabajadores<sup>11</sup>. Asimismo, en la encuesta de 2009, las empresas encuestadas declararon haber ajustado mayoritariamente el empleo temporal ante la caída experimentada por su demanda, aunque las empresas que se vieron más afectadas redujeron también de forma significativa el empleo indefinido.

En cuanto a las diferencias por tipos de empresa<sup>12</sup>, las más grandes tendieron a ajustar con mayor intensidad los salarios variables y el nivel de empleo temporal, mientras que, por ramas, las empresas del sector de servicios mostraron un mayor ajuste de todos los componentes de los costes laborales. Por otro lado, las empresas con un convenio firmado a nivel de empresa mostraron una probabilidad algo más elevada de ajustar el salario base, mientras que aquellas con mayor proporción de trabajadores temporales tendieron a ajustar este tipo de empleo con más intensidad.

En relación con el ajuste de los salarios, la encuesta profundiza en la incidencia de las caídas y las congelaciones salariales y en la relevancia de las cláusulas de salvaguarda frente a la inflación. Así, en el cuadro 4 se muestra que, en primer lugar, los datos recogidos por la encuesta sugieren la existencia de rigideces a la baja de los salarios nominales, ya que casi el 20 % de las empresas declararon haber congelado los sueldos entre 2011 y 2013, mientras que, a pesar de la intensidad de la crisis, solo el 3,3 % de las empresas declara haber aplicado un recorte de los salarios a sus empleados en 2013. En cuanto al grado de indiciación de los salarios a la evolución de la inflación, la proporción de empresas que declara que los salarios fueron indexados a la inflación se redujo desde alrededor del 50 % en el período anterior al año 2010 al 37,2 % en 2013, principalmente como consecuencia de la menor inflación, aunque también ha aumentado la proporción de empresas que declara que no existe una regla automática para ajustar los salarios a la inflación<sup>13</sup>.

11 En concreto, el 58,3 % de las empresas declararon que el método principal de ajuste de los costes laborales sería la reducción del empleo temporal [véase Izquierdo y Cuadrado (2009)].

12 Estos resultados se han obtenido a partir de la estimación de un modelo *probit* sobre la probabilidad de ajuste de cada uno de los cinco componentes de los costes laborales considerados utilizando como variables explicativas el sector de actividad, el tamaño de la empresa, el tipo y la intensidad de las perturbaciones que han afectado a la empresa, el tipo de convenio colectivo y el porcentaje de trabajadores temporales.

13 Respecto a 2008, la información de la primera edición de la encuesta de la WDN mostró un grado de indiciación más elevado en la economía española, con alrededor del 70 % de las empresas ajustando automáticamente la evolución de sus salarios a la inflación.

|                               | Menos de 20 empleados | Entre 20 y 50 empleados | Entre 50 y 200 empleados | Más de 200 empleados | Total |
|-------------------------------|-----------------------|-------------------------|--------------------------|----------------------|-------|
| Inaplicaciones de             |                       |                         |                          |                      |       |
| Convenios sectoriales         | 3,9                   | 3,3                     | 2,0                      | 5,9                  | 3,7   |
| Convenios de empresa          | 1,3                   | 3,5                     | 0,0                      | 16,6                 | 1,9   |
| Otras medidas de flexibilidad | 14,3                  | 19,3                    | 18,9                     | 25,1                 | 15,6  |

FUENTE: Encuesta de Formación de Salarios (2014).

a Porcentaje de empresas.

Finalmente, se recogió información de las empresas participantes sobre si en 2013 se había realizado un descuelgue de las condiciones pactadas en el convenio colectivo, o se habían adoptado otras medidas de flexibilidad interna distintas. En conjunto, el 3,4 % de las empresas españolas declararon haber inaplicado el convenio colectivo en 2013, aunque se detectan diferencias apreciables según el tamaño de las empresas. En particular, como se observa en el cuadro 5, los descuelgues fueron utilizados con mayor intensidad por las empresas de más de 200 empleados, sobre todo con el objetivo de inaplicar las condiciones pactadas en su propio convenio. La utilización de este tipo de medida fue menos frecuente entre las empresas pequeñas y medianas. Por otra parte, en el cuadro 5 se muestra que la aplicación de otras medidas de flexibilidad fue mucho más frecuente en 2013, llegando al 15,6 % el porcentaje de empresas que aplicaron alguna de estas medidas, que fueron, de nuevo, utilizadas con mayor intensidad por las empresas grandes.

En una primera comparación entre estos resultados y los referidos a otros países también participantes en la tercera edición de la encuesta de la WDN, España se sitúa entre los países en los que las caídas de la demanda nacional y externa percibidas por las empresas durante la segunda fase de la crisis son de las más acusadas, aunque también de las menos persistentes. También el porcentaje de empresas españolas que señalan que tuvieron problemas financieros de diverso tipo, tales como acceso a nuevo crédito o problemas para refinanciar su deuda, es de los más elevados. En cuanto a los mecanismos de ajuste, las empresas españolas mostraron, en respuesta a estas perturbaciones, una mayor rigidez de salarios (mayor porcentaje de trabajadores con congelaciones de salarios y menor porcentaje de reducciones de salarios), una mayor reducción del empleo temporal y una menor reducción del empleo indefinido que la media de las empresas de los 26 países participantes en la encuesta de la WDN<sup>14</sup>.

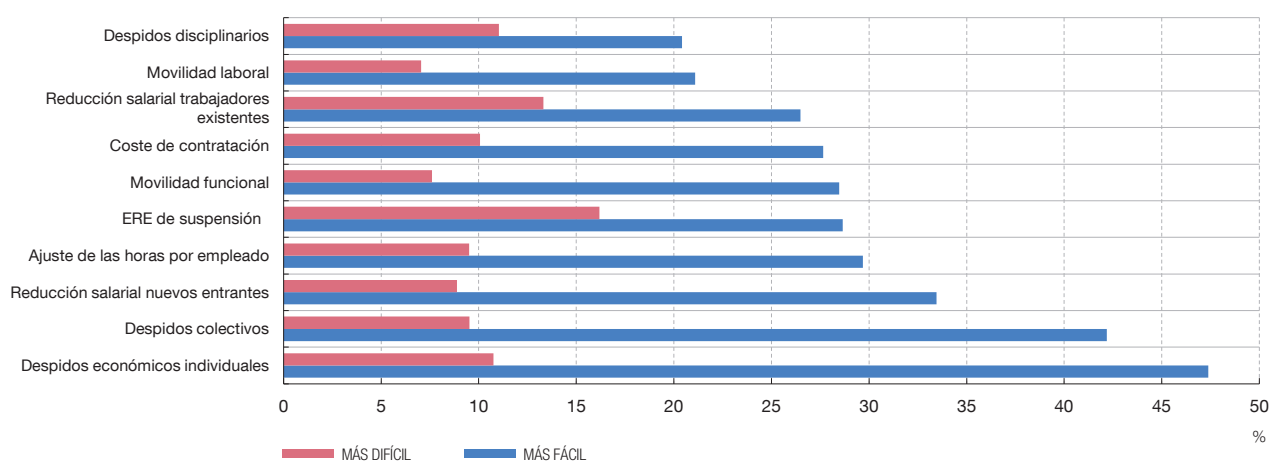
### Cambios en las posibilidades de ajuste de los costes laborales

A continuación se describen brevemente las opiniones de las empresas sobre en qué medida y en qué sentido han cambiado las diferentes posibilidades de ajuste basadas en variaciones del empleo o de los salarios. En este sentido, debe tenerse en cuenta que las reformas laborales aprobadas en los últimos años han ido dirigidas, sobre todo, a facilitar estrategias de ajuste basadas en los cambios salariales o de las condiciones laborales, para poder generar un menor recurso a la destrucción de empleo ante la llegada de perturbaciones negativas. En este sentido, las reformas aprobadas desde 2010 han tendido a favorecer la descentralización de la negociación colectiva y a incrementar la flexibilidad de las empresas en situaciones de deterioro de la actividad.

En general, en 2013 las empresas encontraron más fácil hacer uso de los distintos mecanismos que permiten ajustes de los costes laborales, frente a la situación vigente en 2010

<sup>14</sup> Para más detalles sobre esta comparación internacional, véase Boeri y Jimeno (2015).





FUENTE: Banco de España.

a Porcentaje de empresas que respondieron que realizar cada una de las medidas era más fácil o más difícil en 2013 con respecto a la situación de 2010.

(véase gráfico 2). En particular, casi el 50% de las empresas considera que ahora es más fácil realizar un despido con base en razones económicas de lo que era en 2010, mientras que solo el 10,8% de las empresas declara que ahora es más difícil. Un resultado similar se encuentra en relación con los despidos colectivos. Respecto a las condiciones de trabajo, las respuestas de las empresas también tienden a considerar que es más fácil ahora ajustar las horas por empleado (29,7%) o modificar las tareas de los trabajadores (28,4%). En cuanto a los salarios, un tercio y un 27% de las empresas declaran que ahora es más fácil ajustar los salarios de los nuevos trabajadores o de los trabajadores en ejercicio, respectivamente.

Detrás de estos cambios en las percepciones de las empresas sobre las posibilidades de ajuste pueden encontrarse diferentes razones, desde los cambios legales ocurridos en los últimos años, hasta el impacto de la crisis en la actitud de las empresas y los trabajadores a la hora de establecer las condiciones laborales. En este sentido, la información de la encuesta muestra que la mayoría de las empresas perciben que los cambios legales habrían jugado un papel relevante en la mayor facilidad que encuentran en la utilización de los distintos mecanismos de ajuste (véase cuadro 6), si bien la actitud de los trabajadores también sería un factor muy relevante para explicar la mayor flexibilidad percibida vía ajustes salariales, en las horas de trabajo o la movilidad funcional y laboral<sup>15</sup>.

Respecto al descuelgue de los convenios colectivos, en la sección anterior se mostró que este tipo de medidas de flexibilidad se concentraron, fundamentalmente, en las empresas de mayor tamaño, lo que podría sugerir la persistencia de diferentes obstáculos para que las empresas más pequeñas se pudieran beneficiar de este tipo de medidas. Sobre este asunto, la encuesta muestra que las empresas muy grandes (más de 200 empleados) perciben una mayor facilidad para aplicar descuelgues, especialmente aquellas con convenio a nivel de empresa. En particular, un 53,5% de estas últimas empresas declararon que este procedimiento es más fácil en la actualidad, frente a solo el 20,5% de las empresas más

<sup>15</sup> La situación es similar cuando observamos los factores detrás de la facilidad de los cambios en las condiciones de trabajo (horario, movilidad), donde las empresas tienden a responder que los cambios legales recientes tienen una relevancia similar al cambio de actitud de los trabajadores.



**RELEVANCIA DE DIFERENTES FACTORES A LA HORA DE EXPLICAR LA MAYOR FACILIDAD PARA ACOMETER LAS SIGUIENTES MEDIDAS (a)**

CUADRO 6

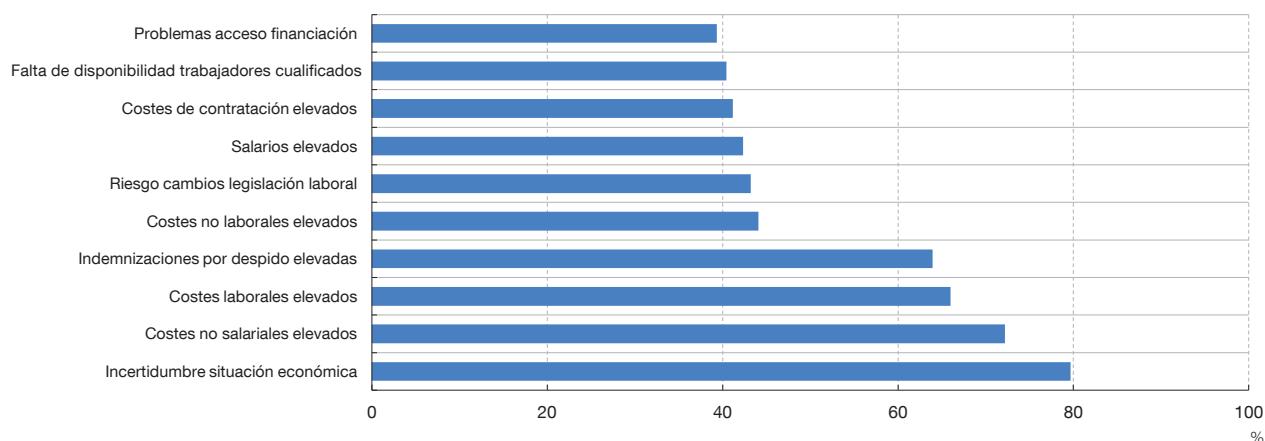
|   | Despidos económicos individuales | Despidos colectivos | Reducción salarial nuevos entrantes | Ajuste de las horas por empleado | ERE de suspensión | Movilidad funcional | Coste de contratación | Reducción salarial trabajadores existentes | Movilidad laboral | Despidos disciplinarios |
|---|----------------------------------|---------------------|-------------------------------------|----------------------------------|-------------------|---------------------|-----------------------|--|-------------------|-------------------------|
| % empresas que declaran que ahora es más sencillo | 47,4                             | 42,2                | 33,5                                | 29,7                             | 28,7              | 28,5                | 27,7                  | 26,5                                       | 21,1              | 20,4                    |
| Debido a:   |                                  |                     |                                     |                                  |                   |                     |                       |  |                   |                         |
| Reformas legales                                  | 75,61                            | 83,41               | 44,95                               | 43,83                            | 64,65             | 40,23               | 70,8                  | 53,99                                      | 48,93             | 31,68                   |
| Cambios en la aplicación de las leyes             | 15,68                            | 12,78               | 9,97                                | 11,34                            | 9,47              | 9,08                | 13,49                 | 9,79                                       | 8,84              | 39,01                   |
| Actitud de los sindicatos                         | 1,3                              | 1,32                | 2,22                                | 2,34                             | 0,89              | 1,03                | 2,34                  | 2,16                                       | 0,82              | 4,66                    |
| Actitud individual de los trabajadores            | 7,41                             | 2,49                | 42,85                               | 42,49                            | 24,99             | 49,66               | 13,37                 | 34,06                                      | 41,41             | 24,65                   |

FUENTE: Encuesta de Formación de Salarios (2014).

a Porcentaje de empresas.

**OBSTÁCULOS A LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA (a)**

GRÁFICO 3

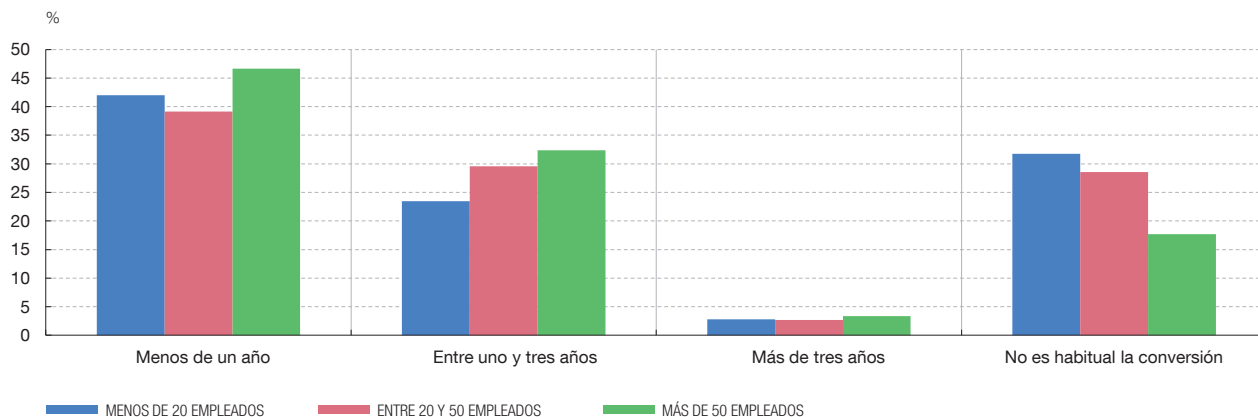


FUENTE: Banco de España.

a Porcentaje de empresas que consideran relevante o muy relevante cada uno de los factores a la hora de realizar una nueva contratación indefinida.

pequeñas. Como posibles obstáculos a la aplicación de estas medidas, el 48 % de las empresas respondió que el procedimiento legal es aún demasiado complicado o costoso, aunque un mayor porcentaje de estas empresas asoció las dificultades al impacto negativo que podrían tener sobre la motivación o el esfuerzo de los trabajadores (63,5 %) o la reputación de la empresa (64,4 %).

Por otra parte, la encuesta analiza los principales obstáculos percibidos por las empresas a la hora de incrementar la contratación de carácter indefinido. La mayor parte de las empresas españolas (cerca del 80 %) declaran que la incertidumbre sobre las condiciones económicas es un obstáculo para la contratación indefinida, aunque los altos costes de mano de obra (incluyendo los costes laborales no salariales) y la magnitud de las indemnizaciones por despido también se mencionan para más del 60 % de las empresas como un factor limitante (véase gráfico 3). La información recogida por la encuesta pone también



FUENTE: Banco de España.

a Porcentaje de empresas.

de manifiesto la dualidad del mercado de trabajo español, ya que una parte significativa (30 %) de las empresas declara como no habitual la transición de un contrato temporal a un contrato indefinido, si bien en las grandes empresas esta conversión es una práctica más común y tiene lugar antes que en las empresas más pequeñas (véase gráfico 4).

## Conclusiones

Este artículo resume los principales resultados obtenidos a partir de la tercera edición de la encuesta de la WDN del SEBC en España que proporciona información sobre la naturaleza de las perturbaciones recibidas por las empresas españolas en el período 2010-2013 y cómo las empresas reaccionaron a estas perturbaciones en términos de ajuste del empleo, los salarios o los precios. En general, se encuentra que la reducción del empleo fue el principal instrumento utilizado por las empresas españolas para ajustar sus costes ante el deterioro de la situación económica, si bien las reformas del mercado de trabajo introducidas durante la crisis han flexibilizado la forma en que las empresas españolas pueden ajustarse ante condiciones económicas adversas.

La gran cantidad de información microeconómica contenida en la encuesta y el hecho de que proporciona información armonizada para los 26 países europeos participantes hacen de este conjunto de datos una fuente de información muy útil para la investigación sobre el mercado laboral. En un futuro próximo se utilizará esta base de datos en diferentes proyectos definidos en el marco de la red de investigación del SEBC, y se pondrá, de forma anonimizada, a disposición de la comunidad investigadora<sup>16</sup>.

15.10.2015.

## BIBLIOGRAFÍA

- IZQUIERDO, M., y P. CUADRADO (2009). «La encuesta sobre formación de salarios de las empresas españolas: nueva evidencia sobre la relación entre precios y salarios, y la respuesta de las empresas a perturbaciones económicas», *Boletín Económico*, marzo, pp. 65-72.
- BOERI, T., y J. F. JIMENO (2015). «The unbearable divergence of unemployment in Europe», *ECB Sintra Forum*.

<sup>16</sup> Estas bases de datos se pondrán a disposición de los investigadores interesados de forma que sea imposible la identificación individual de las empresas participantes y con fines únicamente de investigación económica. La información de la encuesta española ya está disponible para los investigadores que la soliciten y que se comprometan a cumplir los necesarios requisitos de confidencialidad, y probablemente a finales del año próximo esté disponible el acceso a los datos de los 26 países participantes.