

DEVALUACIÓN SALARIAL EN ESPAÑA TRAS LA REFORMA DE 2012*

Margarita I. Ramos Quintana**

Universidad de La Laguna

SUMARIO: Introducción. –1. La prioridad aplicativa del convenio de empresa: un nuevo orden público en la articulación de los niveles de negociación para el objetivo de reducción de salarios. 1.1. Primacía del convenio de empresa, grupo de empresas o de empresas afines. 1.2. La negociación de un convenio de empresa durante la vigencia del convenio sectorial y su conexión con la nueva categoría de la “revisión” del convenio colectivo. –2. La inaplicación del convenio colectivo en materia salarial y el refuerzo de procedimientos conducentes a hacer efectivo el descuelgue. –3. Ultraactividad limitada de los convenios y devaluación salarial. –4. El impacto de la reforma de 2012 en materia de negociación colectiva sobre el régimen salarial: el paralelo crecimiento de la jornada media anual. –5. Causas y consecuencia de la devaluación salarial. 5.1. Destrucción de empleo y devaluación salarial: objetivos no declarados de la reforma de 2012. 5.2. El cierre de los AAENC y sus efectos sobre la negociación colectiva sectorial y de empresa.

RESUMEN

Este artículo realiza un análisis de los efectos de la reforma de la negociación colectiva por la Ley 3/2012 sobre la capacidad retributiva de los trabajadores en España. La prioridad del convenio de empresa, el nuevo régimen de inaplicación del convenio colectivo y la ultraactividad limitada en el tiempo son tres elementos que contribuyen simultáneamente al objetivo de la reducción de los salarios. La destrucción de empleo ha restado capacidad negociadora a los representantes de los trabajadores y, si se toma en cuenta el aumento de la jornada media anual producido en 2013 y el proceso de reducción salarial experimentado en los convenios colectivos, el resultado es un preocupante proceso de devaluación salarial en España.

* Recibido el 05.02.2014 y aprobado el 18.03.2014.

** Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

ABSTRACT

This article contains an analysis on the effects of the reform of the collective bargaining (2012) in order to determinate the remunerative capacity of the workers in Spain. The primacy of collective agreement of company, the new regime that it allows no application of the collective agreement and their limited application in the time help to reach the aim to reduce the wages. The destruction of the employment has limited the negotiating capacity of the representatives of workers and, if there's had in consideration the increase of the day of work in the year 2013 and the process of wage reduction experienced on the collective bargaining, the result is a worrying process of wage devaluation in Spain.

Palabras clave: negociación colectiva, salario, devaluación salarial.

Key words: collective bargaining, wage, wage devaluation.

INTRODUCCIÓN

La reforma sobre el sistema de negociación colectiva acometida por la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, incide sobre tres aspectos fundamentales que repercuten directamente en la capacidad retributiva de los trabajadores: la prioridad aplicativa del convenio de empresa frente a convenios de ámbito superior, establecida como norma de orden público negocial, la inaplicación del convenio en materia salarial y el refuerzo de los instrumentos conducentes a hacer efectivo el descuelgue; por último, la ultraactividad limitada de los convenios colectivos y el régimen de condiciones aplicable tras su vencimiento.

Con independencia de las múltiples críticas derivadas de este conjunto de reformas, el común denominador que se encuentra en la base de todas ellas insiste en que no hay una línea de continuidad con las reformas anteriores de 1994 y 2011 sobre nuestro sistema de negociación colectiva, reformas que trataron de reorientar la función del convenio como instrumento al servicio de la mejor gestión empresarial. Por el contrario, hay un parecer común en torno a que la reforma de 2012 ha producido un verdadero “cambio de modelo que toca de lleno la naturaleza normativa del convenio colectivo”, siendo ésta una reforma presidida por una “deriva autoritaria”¹ que puede percibirse en la nueva configuración de las relaciones entre la ley laboral y el convenio colectivo, así como en el juego de relaciones que posibilita entre los agentes económicos y sociales.

1. LA PRIORIDAD APLICATIVA DEL CONVENIO DE EMPRESA: UN NUEVO ORDEN PÚBLICO EN LA ARTICULACIÓN DE LOS NIVELES DE NEGOCIACIÓN PARA EL OBJETIVO DE REDUCCIÓN DE SALARIOS

El primero de los cambios introducidos lo representa el que exhibe el nuevo art. 84.2 LET afectante a la estructura y los distintos niveles de articulación de la negociación colectiva, otorgando prioridad aplicativa a los convenios de empresa sobre el resto de convenios colectivos de ámbito superior². La prioridad del convenio empresarial va acompañada de un refuerzo adicional con alto impacto sobre la estabilidad de la vigencia y, por ende, de la fuerza vinculante del convenio superior: en cualquier momento de la vigencia del convenio sectorial puede negociarse un convenio de empresa. Son dos, por tanto, las técnicas utilizadas por el legislador

¹ T. SALA FRANCO, “Puntos críticos para un debate sobre la reforma laboral 2012”, *RL*, nº 10, 2013, p. 37.

² Véase el exhaustivo análisis de J. GORELLI HERNÁNDEZ, “Nuevas reglas de concurrencia de convenios: la prioridad aplicativa del convenio de empresa”, *RL*, núm. 9, 2013, p. 35-65.

para imponer esta regla que altera sustancialmente las hasta ahora consolidadas en materia de articulación y no concurrencia de convenios, en respuesta a la tensión en torno a centralización/descentralización del modelo de negociación colectiva.

1.1. Primacía del convenio de empresa, grupo de empresas o de empresas afines

Se ha escogido una fórmula hasta ahora descartada en el régimen de concurrencia de convenios colectivos, por atacar directamente la creación de un marco convencional mínimo homogéneo de condiciones de trabajo: la primacía del convenio de empresa, de grupo de empresas o de empresas afines en determinadas materias (art. 84.2 LET).

Originariamente nuestro sistema negocial partió de fórmulas de fuerte centralización, evolucionando hacia otras más flexibles (reformas de 1994 y 2011) hasta alcanzar en la reforma de 2012 el grado máximo de descentralización. La fragmentación de condiciones de trabajo en el marco de la flexibilidad interna, esto es, en la adaptación continua y permanente de las disposiciones laborales a las circunstancias de la empresa, se consigue siempre y en todos los casos por imperativo de esta nueva fórmula legal que otorga prioridad absoluta al convenio de empresa en cuanto a las materias acotadas (art. 84.2, párrafo primero LET): a) cuantía del salario base y complementos salariales, incluidos los vinculados a la situación y resultados de las empresas, b) el abono o la compensación de las horas extraordinarias y la retribución específica del trabajo a turnos; dos causas, como se ve, afectantes directamente a la retribución salarial del trabajador, pero a las que se añaden otras que por su configuración y alcance influyen igualmente la capacidad retributiva de los trabajadores y trabajadoras: c) horario y distribución del tiempo de trabajo, régimen de trabajo a turnos y planificación anual de las vacaciones, d) adaptación a la empresa del sistema de clasificación profesional, e) adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación atribuidos a los convenios de empresa por la LET, f) medidas para favorecer la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, g) y aún aquellas otras que dispongan los acuerdos y convenios colectivos a que se refiere el art. 83.2.

La prioridad aplicativa del convenio de ámbito empresarial ya fue contemplada por el Real Decreto-Ley 7/2011, de 10 de junio, de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva, pero subordinada a acuerdo o convenio colectivo de ámbito estatal o de Comunidad Autónoma negociado según el art. 83.2, que podrían establecer reglas distintas sobre la estructura de la negociación colectiva o concurrencia entre convenios (art. 1, apartado Dos del RD-Ley 7/2011). El cambio producido tras la reforma de 2012 amplía el catálogo de materias extendiéndolo a cuantas otras puedan establecer acuerdos interprofesionales y convenios colectivos, y blindo toda posibilidad de intervención a la autonomía colectiva, negándole cualquier parcela de actuación en este canon imperativo de articulación de los distintos niveles de la negociación colectiva. La preferencia por el convenio de empresa no es ajena a la atomización y precarización de condiciones de trabajo, algo que se ha pretendido mostrar como inevitable por circunstancias de las crisis.

La configuración de esta regla de derecho absoluto resulta impeditiva de cualquier otro régimen de concurrencia de convenios que altere esta prioridad, al advertir el art. 84.2, tercer párrafo del texto estatutario que las partes negociadoras, no ya sólo por convenios o acuerdos sectoriales, sino tampoco mediante acuerdos interprofesionales de los contemplados en el art. 83.2 LET, podrán disponer de la misma. Una indisponibilidad absoluta para alcanzar acuerdos en dirección diferente de la opción legal establecida, bloqueando toda posibilidad de que la autonomía colectiva pueda, atendiendo a sus intereses y circunstancias, impedir la primacía del convenio de empresa³.

³ La SAN de 10 de septiembre de 2012 es ilustrativa al respecto, anulando varios preceptos del V Convenio Colectivo del sector de derivados del cemento por establecer la prioridad de los convenios sectoriales frente a los de empresa en relación, entre otras, a tablas salariales y la revisión y adecuación de los convenios de ámbito inferior a las condiciones retributivas y estructura económica prevista en el convenio sectorial estatal. Un comentario a la misma, GARCÍA GONZÁLEZ, G., "La prioridad aplicativa del convenio de empresa: a propósito de la Sentencia de la Audiencia Nacional de 10 de septiembre de 2012", *RL*, núm. 2, 2013, p. 75-83.

Este sería uno de esos supuestos denunciados como aquellos en los que el legislador de 2012 ni pretende ni desea que la negociación colectiva desempeñe función alguna. Se rompe así con la práctica consolidada de otorgar libertad a las partes negociadoras para definir las reglas que rigen la no concurrencia, un aspecto, sin duda, central del sistema de negociación colectiva. Es bien conocido que el juego de fuerzas y contrapoderes en los ámbitos más amplios de negociación y diálogo con presencia de sujetos colectivos ampliamente representativos permite a los agentes económicos y sociales escoger fórmulas más o menos centralizadas en distintos aspectos y materias, logrando así una articulación negociadora no sólo de carácter estructural, sino también funcional o de contenidos específicos. Las normas de origen legal sobre concurrencia habían venido ocupando este papel subsidiario, respetando un amplio margen de actuación a la autonomía colectiva hasta la reforma de 2012. Es una regla a la que quedan subordinadas el resto de las que rigen la estructura y articulación de los convenios y la no concurrencia, puesto que todas las demás son normas que admiten intervención de la autonomía colectiva.

1.2. La negociación de un convenio de empresa durante la vigencia del convenio sectorial y su conexión con la nueva categoría de la “revisión” del convenio colectivo.

La posibilidad de negociar un convenio de empresa durante la vigencia del convenio sectorial es otro elemento que refuerza la opción del legislador por erigir este reducido ámbito de negociación en piedra angular del sistema de negociación colectiva. La posible negociación de convenios de empresa en cualquier momento para apartarse de las condiciones establecidas y vigentes en el convenio sectorial interfiere y resulta contradictoria con lo dispuesto en el art. 82.3 LET, precepto que consagra la eficacia personal general de los convenios estatutarios y su carácter vinculante “durante todo el tiempo de su vigencia”.

Este extremo es considerado por vez primera en el régimen propio de la negociación colectiva española tras la promulgación del Estatuto de los Trabajadores: “la regulación de las condiciones establecidas en un convenio de empresa, que podrá negociarse en cualquier momento de la vigencia de convenios colectivos de ámbito superior, tendrá prioridad aplicativa...” (art. 84.2 LET). Acometer la negociación *ex novo* de un convenio de empresa a lo largo del período de vigencia de los convenios sectoriales no constituye en modo alguno un elemento aislado y para el supuesto concreto de resolver la concurrencia entre convenios, sino que conecta con lo señalado también de forma absolutamente novedosa por el art. 86.1, párrafo segundo, la revisión del convenio colectivo durante su vigencia, una nueva categoría legal en el sistema de negociación colectiva.

Con esta nueva orientación sobre el papel y la función que el convenio colectivo representa dentro del sistema de fuentes reguladoras de las relaciones de trabajo, está servida la inestabilidad en las condiciones de trabajo establecidas convencionalmente, primero, deteriorando la aplicación del convenio sectorial y, después, permitiendo la “revisión” del convenio en vigor por las mismas partes legitimadas para negociarlo. Toma cuerpo jurídico una noción de negociación colectiva dinámica, entendida como proceso continuo y permanente, de la cual se hizo eco una corriente de opinión coincidiendo con los inicios de los debates en torno a las bondades de la flexibilidad en nuestro país, que ya apuntó la conveniencia de crear un marco que posibilitara la modificación ante tempus de lo pactado en el convenio colectivo⁴.

Son, sin duda, figuras todas ellas que restan fortaleza al convenio y merman su capacidad como instrumento que necesariamente debiera estar dotado de “fuerza vinculante” durante el

⁴ Por todos, S. DEL REY GUANTER, *Negociación colectiva y paz laboral*, IELSS, Madrid, 1984: “Lo que se está defendiendo, por consiguiente, es la necesidad de proceder a una elaboración autóctona en el ámbito laboral de lo que puede considerarse como cambios de circunstancias que justifiquen la iniciación de negociaciones tendientes a modificar ante tempus un convenio colectivo en concordancia con aquéllos, teniendo en cuenta las características de la realidad social y económica que el convenio colectivo regula y la función que el mismo desarrolla en relación con esa realidad”, p. 345.

tiempo de su vigencia. La debilidad con que se configuran los resultados de la negociación colectiva estatutaria representa no otra cosa que desconfianza en los procesos de diálogo tendientes a alcanzar acuerdos entre los agentes económicos y sociales; por consiguiente, se debilita igualmente la posición jurídico-institucional de los interlocutores y protagonistas de la negociación colectiva.

La prioridad absoluta del convenio de empresa supone no otra cosa que el empobrecimiento de la función constitucional que los sindicatos y organizaciones empresariales tienen encomendada para fijar las condiciones de trabajo en defensa de sus respectivos y legítimos intereses económicos y sociales (arts. 7 y 28.1 CE). En el rechazo al convenio sectorial va implícito igualmente el rechazo al protagonismo de las organizaciones sindicales y empresariales, especialmente, las más representativas, capaces de alcanzar acuerdos interprofesionales y convenios de amplio ámbito de aplicación, garantía de una mínima homogeneidad del reparto de costes laborales y beneficios de explotación en un momento de crisis como el actual⁵. La postración del nivel de negociación sectorial ante el nivel empresarial incide directamente sobre la articulación de la representación y defensa de los intereses de las representaciones empresariales y las organizaciones sindicales y su capacidad para alcanzar acuerdos.

La libertad sindical y el asociacionismo empresarial, con las facultades aparejadas de diálogo y negociación de sus respectivos intereses, quedan erosionadas cuando se les vacía de contenido de esta doble manera: priorizando los acuerdos alcanzados en sede empresarial (donde no participan las organizaciones empresariales y sindicales más representativas) y permitiendo que en cualquier momento de la vigencia de un convenio sectorial pueda éste ser sustituido por otro empresarial. Tal grado de debilidad normativa del convenio colectivo sectorial se reafirma, además, con la categoría legal de la “revisión” de los contenidos del convenio *ante tempus* durante el período de su vigencia, restando eficacia real a lo acordado por las partes negociadoras.

Una opción legal que desconoce y lesiona el contenido esencial de la libertad sindical al reducir el convenio colectivo a mero compromiso coyuntural, expuesto a constantes y continuos vaivenes y alteraciones, quedando carente, por tanto, de eficacia jurídica durante el tiempo de su vigencia. Tanto la negociación de un convenio de empresa “en cualquier momento” durante la vigencia del convenio sectorial, como la novación de las condiciones convencionales mediante la figura de la “revisión” no contribuyen precisamente a robustecer su eficacia, sino todo lo contrario, debilitan y devastan su potencial naturaleza de instrumento vinculante de determinación de condiciones laborales (art. 37.1 LET).

Sabido es que los convenios sectoriales han venido jugando un papel garante de determinados compromisos relativos, entre otros, a bandas salariales, incrementos retributivos, cláusulas de salvaguarda y garantía de salarios, etc. Todo ello en ejecución del mandato otorgado a la negociación colectiva para regular la estructura y composición del salario (art. 26 LET). Otorgar prioridad absoluta al convenio de empresa frente a cualquier otro de ámbito superior implica abrir una vía a nuevos escenarios retributivos reducidos: costes laborales inferiores, pérdida de capacidad retributiva de los trabajadores, aumento de retribución flexible, etc.

Ya ha sido expresado que los mecanismos establecidos de deterioro de la negociación sectorial se están traduciendo en una verdadera “reducción de las condiciones retributivas respecto

⁵“La parte sindical a partir de ahora debe asumir e interiorizar que lo pactado en el convenio sectorial puede erosionarse en su cumplimiento si la parte empresarial opta por pactar condiciones a la baja en un presunto posterior convenio de empresa”, J. CRUZ VILLALÓN, “Impacto de las reformas laborales sobre la negociación colectiva”, *RL*, núm. 12, 2013, Especial monográfico sobre “La aplicación de la reforma laboral”, p. 211. Estos límites difusos entre la quiebra de la fuerza vinculante del convenio colectivo sectorial y la ruptura del equilibrio de representación colectiva de intereses en favor de las asociaciones empresariales o empresas rozan los presupuestos esenciales de la lesión de derechos constitucionalmente reconocidos, la libertad sindical (art. 28.1) y la garantía por ley de la fuerza vinculante del convenio colectivo (art. 37.1 CE).

de lo pactado en los convenios colectivos sectoriales, ahondando de nuevo en el efecto de devaluación salarial interna⁶, puesto que las series históricas estadísticas ponen de manifiesto que los incrementos retributivos en los convenios de empresa son sistemáticamente inferiores a los establecidos en convenios sectoriales, apreciándose la existencia de numerosos convenios de empresas de muy pequeña dimensión donde se registra esta realidad devaluadora.

Y, a mayor abundamiento, en los convenios de empresa más recientemente acordados tras la reforma laboral de 2012, se experimentan incrementos retributivos sensiblemente inferiores a los convenios de sector, de los que se apartan creando una nueva unidad de negociación, o respecto de los que se produce descuelgue. Las cifras y datos que más adelante se aportan, vienen a confirmar estas afirmaciones.

La preferencia del legislador por el ámbito negocial de la empresa armoniza con las más recientes tendencias a la imputación de rigidez a la negociación colectiva, dotándola así de nuevas dosis de adaptabilidad a las circunstancias cambiantes –algo que no es en absoluto novedoso, pues las normas laborales y los convenios colectivos han servido históricamente para dar respuesta a las circunstancias siempre cambiantes, nunca estáticas, a las que se enfrenta la economía y el mercado de trabajo–, considerando que la mayor flexibilidad debe identificarse con niveles ínfimos de negociación de condiciones de trabajo y con la revitalización del contrato de trabajo y del poder unilateral del empresario en la relación de trabajo. Se tiene la impresión de haber iniciado el camino que conduce a la configuración del convenio colectivo como un instrumento similar o semejante a las buenas prácticas empresariales, experiencias positivas, responsabilidad social, es decir, el sendero del derecho dúctil o *soft law*.

2. LA INAPLICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO EN MATERIA SALARIAL Y EL REFUERZO DE PROCEDIMIENTOS CONDUCENTES A HACER EFECTIVO EL DESCUELGUE

A la tradicional fórmula del descuelgue salarial proveniente de la reforma de 1994 se le adiciona a partir de la entrada en vigor de la Ley 3/2012 otra serie de materias aptas igualmente para que la empresa pueda recabar el acuerdo colectivo que le permita apartarse de las condiciones de trabajo previstas en el convenio aplicable, causas coincidentes con las causas del art. 41 LET que permiten la modificación sustancial de condiciones de trabajo, a las que se añaden las mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

La intensidad con que el legislador ha pretendido reforzar la solución de la inaplicación del convenio por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción no pasa desapercibida, hasta forzar, si en fases anteriores del procedimiento ello no ha sido posible, la intervención de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos o un arbitraje para concluir con laudo capaz de dirimir obligadamente los intereses en conflicto.

La figura del descuelgue se incorporó al sistema de negociación colectiva desde la reforma llevada a cabo en 1994, si bien no ha resultado ser un instrumento utilizado en tal medida como su rechazo inicial pudo hacer pensar, probablemente ello se deba en gran medida a la fuerte resistencia sindical a su puesta en práctica en los procesos negociales. No obstante, la reforma de 2012 produce cambios de hondo calado en el régimen del descuelgue, ya que los introducidos por la reforma de 2011 resultaban respetuosos de la autonomía colectiva en todo momento; de hecho, la inaplicación del convenio sólo podía sustanciarse mediante la consecución de acuerdo entre representantes de los trabajadores y los empresarios alcanzado en el ámbito de la empresa o en el seno de la Comisión paritaria o, en otro caso, a través de los procedimientos de composición autónoma de mediación y arbitraje.

La gran novedad, y éste es uno de los motivos de mayor rechazo a la reforma de 2012, radica en el refuerzo de los instrumentos habilitados por el legislador a fin de que el descuelgue promovido por la empresa pueda ser efectivo, y para ello se contempla un arbitraje obligatorio

⁶ J. CRUZ VILLALÓN, "Impacto de las reformas laborales sobre la negociación colectiva", *RL*, núm. 12, 2013, Especial monográfico sobre La aplicación de la reforma laboral, p. 211.

público no siendo necesaria la formalidad de su aceptación por la representación sindical. Este cambio “de carácter cualitativo” implica la imposibilidad de “la capacidad de veto sindical a la implementación del descuelgue convencional”⁷, atacando los presupuestos indispensables de la fuerza vinculante del convenio. El mismo precepto que en el párrafo anterior declara la eficacia vinculante del convenio colectivo durante todo el tiempo de su vigencia, sienta la excepción a la misma (art. 82.3, párrafos primero y segundo), estableciendo su posible inaplicación, “sea este de sector o de empresa”, por lo que, forzar estos extremos hasta llevar a término la decisión empresarial del descuelgue es otra de las medidas de la reforma que exhibe dudas de la fuerza vinculante de los convenios que la Constitución encomienda a la ley laboral garantizar (art. 37.1 CE).

La pretensión de la reforma en este punto es facilitar el descuelgue con procedimientos más rápidos frente a alternativas negociadoras anteriores y todo apunta a que el arbitraje final promovido por la Comisión Consultiva nacional de Convenios Colectivos legalmente contemplado, en la práctica, termine por convertirse en “arbitrajes administrativos”, decididos por la parte gubernamental cuando las partes en representación de intereses empresariales y laborales no se pongan de acuerdo⁸.

Los datos suministrados hasta septiembre de 2013 ponían de manifiesto que las 2.300 aplicaciones de convenios –las cuales habían afectado a casi 140.000 trabajadores– se referían básicamente a materias salariales, habiendo sido pactadas el 96% y constatándose que el 70% de los trabajadores afectados pertenecía a grandes empresas. Ello significa que la reforma en materia de descuelgue no está produciendo efectos como los pretendidos en las PYMES, que representan el 99,23% del tejido empresarial de nuestro país si incluimos todas aquellas de menos de 50 trabajadores.

El Informe de evaluación del impacto de la reforma laboral presentado por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social al Consejo de Ministros el día 2 de agosto de 2013⁹ señala que, de entre las medidas de flexibilidad interna, las más habituales han sido las relativas a remuneración salarial, especialmente, las de reducción de salarios. El 94,3 por 100 de los descuelgues realizados bajo la aplicación de la reforma de 2012 tuvo por objeto neutralizar los aumentos salariales pactados en convenio sectorial o aplicar reducciones salariales directamente, efecto también producido por la ampliación de jornadas de trabajo. Estas medidas son consideradas en el Informe como adecuadas al objetivo de evitar despidos constituyendo alternativas válidas “para el bienestar social”¹⁰.

3. ULTRAATIVIDAD LIMITADA DE LOS CONVENIOS Y DEVALUACIÓN SALARIAL

Los efectos de la reforma de 2012 se han dejado sentir sobre el régimen de la ultraactividad de los convenios denunciados establecida en el art. 86.3 LET, cuya redacción originaria ha perdurado durante tres décadas, ofreciendo estabilidad a la cobertura convencional de condiciones de trabajo y como rasgo característico del convenio colectivo estatutario en cuanto norma jurídica. La ultraactividad ha contribuido a evitar vacíos normativos en la unidad de contratación: este ha sido un principio consolidado ampliamente en nuestro modelo de negociación colectiva y de él ha dado cuenta una copiosa jurisprudencia¹¹, permitiendo que la libertad de las partes

⁷ J. CRUZ VILLALÓN, “Impacto de las reformas laborales sobre la negociación colectiva”, *RL*, núm. 12, 2013, Especial monográfico sobre La aplicación de la reforma laboral, p. 202.

⁸ T. SALA FRANCO, “Puntos críticos para un debate sobre la reforma laboral 2012”, *RL*, nº 10, 2013, p. 38 y 39.

⁹ Conforme establece la Disposición adicional 14ª de la Ley 3/2012, de 6 de junio.

¹⁰ Especialmente crítica con estas y otras consideraciones del Informe en materia de empleo, Mª E. CASAS BAA-MONDE, “La aplicación de la reforma laboral”, en colaboración con M. RODRÍGUEZ-PIÑERO y F. VALDÉS DAL-RÉ. *RL*, núm. 12, 2013, Especial monográfico sobre La aplicación de la reforma laboral, p. 19.

¹¹ STS de 23 de octubre de 1995, STS de 6 de noviembre de 1998, STS de 2 de febrero de 2004, STS de 17 de mayo de 2004 y SAN de 20 de junio de 2012. Con esta técnica se consigue conservar las cláusulas del convenio vencido sin que por ello alcance a desplegar efectos sobre los vacíos originados por el convenio siguiente ya celebrado (principio de sucesión normativa), STS de 10 de julio de 2001.

negociadoras quedara exenta de una presión externa, forzando de alguna manera a negociar y alcanzar acuerdos. Se le han achacado, sin embargo, efectos negativos como la petrificación de la negociación y freno para un modelo de negociación colectiva dinámica, adaptable a los cambios permanentes (expresión que va produciendo un cierto hartazgo por su continua repetición y reproducción, tanto para invocar la justificación de cambios y reformas como para hacer crítica de ellas. Todas las categorías e institutos del Derecho del Trabajo han sido, son y serán cambiantes; nunca han sido estáticas debido al sometimiento histórico de la norma laboral a los cambios económicos y sociales) con nuevos contenidos y nuevos mecanismos de aplicabilidad.

La reforma de 2011 no impuso un límite temporal “externo” a la ultraactividad del convenio, pero sí lo hizo la reforma de 2012 (el RDL 3/2012 optó por un período de dos años, pero la Ley 3/2012 lo fijó en un año como período dispositivo). Con anterioridad, la ultraactividad constituía una herramienta disponible para las partes negociadoras (pudiendo limitarla o suprimirla); actualmente, la no ultraactividad es la regla de la que pueden disponer las partes.

La vigencia del convenio ya denunciado y concluida la duración pactada ha de producirse en los términos establecidos en el propio convenio (siendo subsidiaria la norma que limita la ultraactividad a partir de la entrada en vigor de la reforma de 2012), tanto si figura de forma expresa como si puede inferirse como consecuencia de su propio contenido, lo que puede suceder cuando una cláusula limita su aplicación al período de vigencia del convenio¹² o cuando las partes acordaron someterse a convenio diferente durante el período de ultraactividad (STS de 24 de abril de 2012) u otros que las partes negociadoras puedan considerar a partir de ahora.

La nueva redacción del art. 86.3 junto a lo señalado en la Disposición transitoria cuarta de la Ley 3/2012 desató un clima de incertidumbre respecto al régimen de condiciones de trabajo aplicable a partir del 8 de julio de 2013, tras un año de entrada en vigor de la Ley 3/2012, al vencer el plazo máximo de un año de ultraactividad para los convenios colectivos ya denunciados y no renovados. Tal incertidumbre quedó minorada con el pronunciamiento de la SAN de 23 de julio de 2013 (respetando los pactos en sentido contrario anteriores a la entrada en vigor de la Ley 3/2012), así como por la voluntad negocial expresada en el documento presentado por CCOO y UGT a CEOE y CEPYME en el marco de los trabajos de la Comisión de Seguimiento el pasado 5 de abril de 2013: “Compromisos de actuación entre CEOE y CEPYME y CCOO y UGT sobre negociación colectiva pendiente de regulación”. Este documento promueve la renovación de convenios en proceso de negociación mediante acuerdos y el recurso a procedimientos de mediación antes del 15 de mayo de 2013 y varias alternativas para los procesos negociales posteriores (prórroga de un año de la vigencia, prórroga ilimitada de la ultraactividad, sometimiento a arbitraje de las materias objeto de controversia en la negociación); las posiciones de la patronal eran muy distintas, hasta el punto de manifestar que “los mejores objetivos empresariales de los convenios colectivos se pueden lograr con la no ultraactividad” (Circular de la CEOE sobre Directrices para la negociación Colectiva de 2013). No obstante, el 23 de mayo de 2013 se pudo firmar el Acuerdo de Seguimiento del II Acuerdo por el Empleo y la Negociación Colectiva 2012-2014 sobre ultraactividad, con valoración muy distinta del mismo: para la patronal un “compromiso operativo”, para las organizaciones sindicales un acuerdo vinculante garante de la ultraactividad mientras dure la negociación del nuevo convenio.

Una vez que ha transcurrido el tiempo y pueden verificarse los efectos derivados de la implantación de este nuevo régimen jurídico y quedando superadas etapas de un cierto pánico al vacío de cobertura negocial, manifestado tanto por parte de los trabajadores como de los empresarios, se ha logrado alcanzar acuerdos en la negociación de convenio sectoriales pendientes, al mismo tiempo que se han alcanzado acuerdos de prórroga temporal de convenios

¹²J. GARCÍA VIÑA, “La pérdida de vigencia del convenio colectivo”, *RL*, núm. 11, 2013, p. 90, con apoyo en las SSTs de 10 de junio de 2009 y de 29 de enero de 2013.

anteriormente vigentes en régimen de ultraactividad y sin necesidad de acudir a los efectos que a modo de hipótesis se han planteado desde el debate científico con reflejo en algunos litigios judicialmente resueltos.

El art. 86.3 cuarto párrafo LET señala que “Transcurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio o dictado un laudo arbitral, aquél perderá, salvo pacto en contrario, vigencia y se aplicará, si lo hubiere, el convenio colectivo de ámbito superior”. Más allá de las múltiples interpretaciones que la reforma de este precepto ha suscitado, el principal problema que plantea es de doble naturaleza: a) la extensión máxima de un año como nuevo elemento caracterizador de la ultraactividad del convenio, extensión fijada con carácter subsidiario, respetando otro criterio que los pactos entre las partes pudieran establecer; b) la fórmula escogida por el legislador para otorgar efectos a la ultraactividad del convenio vencido, admitiendo una única opción: aplicación del convenio de ámbito superior, si lo hubiere, lo que plantea de inmediato dudas acerca de si resulta más de uno aplicable o, por el contrario, ninguno de referencia que aplicar.

Compartiendo las posiciones doctrinales, no del todo pacíficas en este punto, conforme a las cuales, siguiendo las técnicas de interpretación jurídica, el vacío normativo dejado en este punto por el legislador es preciso cubrirlo acudiendo a las reglas de la hermenéutica jurídica para rellenar la laguna legal: el convenio estatutario, dado su carácter normativo, se rige en supuestos como éste por las mismas reglas que operarían al tratarse de normas jurídicas heterónomas, esto es, la aplicación residual del convenio vencido con carácter subsidiario a la ley hasta tanto sea reemplazado por otro producto de la autonomía colectiva¹³, dada la naturaleza normativa del convenio estatutario. Sólo resulta posible que el convenio estatutario sea reemplazado y ceda en su fuerza vinculante en favor de otro producto de la autonomía colectiva, lo que está implícito en la lógica del T. III de la LET¹⁴. Como indica la sentencia del Tribunal Constitucional 198/2012 “va en contra del sentido propio de las normas provocar situaciones de inseguridad jurídica”. Ha de aceptarse, pues, la continuidad de la aplicación del convenio ultraactivo vencido, si bien su eficacia normativa –que pervivió durante la ultraactividad– más allá de ese período de tiempo, decae; por consiguiente, el convenio actúa con eficacia contractual, como pacto extraestatutario¹⁵.

La exclusión de las condiciones que contemplaba el convenio cuyo contenido normativo ha decaído para los trabajadores de nuevo ingreso es cuestión que parece proscrita, de manera muy sensible en materia salarial, por ser esta solución contraria a la doctrina constitucional de la doble escala, así como a los compromisos derivados de Tratados internacionales de los que España forma parte. Tal es el caso del Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales que proclama en su art. 7 el reconocimiento de todos los Estados Parte del derecho a un “salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie”, cuyo Protocolo Facultativo de 2008 ha entrado en vigor el 5 de mayo de 2013 y es vinculante para España¹⁶, estableciendo procedimientos de carácter contencioso para admitir reclamaciones individuales ante el Comité de Derechos Económicos Sociales y Culturales (Naciones Unidas) por incumplimientos del Estado de los compromisos establecidos en el Pacto.

Un tratamiento salarial diferenciado entre los antiguos trabajadores y los de nuevo ingreso supone una “grosera infracción” de lo dispuesto en el art. 28 LET, señalando que “el empresario

¹³ S. OLARTE ENCABO, “La ultraactividad de los convenios colectivos antes y después del 8 de julio de 2013. Debate doctrinal y primeras interpretaciones judiciales”, *RL*, nº 12, 2013, especial monográfico La aplicación de la reforma laboral, p. 225.

¹⁴ *Idem*, p. 222.

¹⁵ A. MERINO SEGOVIA, “La reforma de la negociación colectiva en el RDL 3/2012”, *RDS*, núm. 57, 2012, p. 260-261.

¹⁶ Resolución A/RES/63/117 de 10 de diciembre de 2008. España aprobó y ratificó este Protocolo Facultativo con fecha de 9 de julio de 2010 (BOE de 25 de febrero de 2013).

está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución”. En definitiva, los nuevos trabajadores y los afectados por el convenio colectivo cuya eficacia normativa ha decaído deben ser tratados de igual manera en materia retributiva¹⁷.

El precepto contenido en el art. 86.3 LET ha sido calificado de deficiente por incompleto, así como de precepto inacabado, por lo que en la práctica continuará aplicándose de facto¹⁸, pero en todo caso no altera la preeminencia de la autonomía colectiva en lo que a la vigencia del convenio se refiere, tanto con carácter general (art. 86.1) como en relación con la ultraactividad limitada en el tiempo (art. 86.3, párrafo cuarto), si bien tal y como está redactado este último plantea numerosos interrogantes y no garantiza su funcionalidad¹⁹. Ya se advirtió con bastante antelación, y la realidad no ha hecho más que constatar aquella advertencia, del “grado de indeterminación, inseguridad y, por consiguiente, de conflictividad que puede generar en nuestro sistema de relaciones de trabajo el limbo jurídico a que conduciría la supresión del efecto ultraactivo”²⁰.

Para cuando no hubiere convenio superior la ley no puede remitir, como alguna interpretación ha permitido deducir, a un vacío total de intervención de la ordenación convencional²¹ —vacío en el que alguna corriente de opinión ha considerado que sólo tendría cabida la aplicación de “la legislación general”²²—. Estos enfoques interpretativos no pueden compartirse, entre otras razones, porque la propia Ley laboral remite al convenio colectivo para desarrollar o complementar o regular condiciones de trabajo específicas, de cuya regulación —en todo o en parte— la propia ley se aparta. Así, el régimen de distribución de la jornada de trabajo, la clasificación profesional, la movilidad funcional, los salarios o el poder disciplinario han sido aspectos, a título de ejemplo, sobre los que ya se ha señalado que tal interpretación resultaría imposible por incoherente, contradictoria y asistemática con respecto al entero sistema normativo del Derecho del Trabajo²³. Además, “casa mal con un precepto de contenido supuestamente tan drástico (la pérdida total de vigencia y vacío normativo) el que se configure como norma dispositiva, como casa mal también que un efecto de tan fuerte calado se regule implícitamente mediante silencio elocuente, o no expresamente, tras una regla vigente más de 33 años que establecía la ultraactividad indefinida”²⁴.

Igualmente, se ha pretendido encontrar una solución a la laguna normativa existente interpretando que el convenio ultraactivo, una vez vencido, produce una verdadera contractualización de las condiciones de trabajo en él establecidas, entre otras razones por aplicación de principios como la protección de la confianza legítima o la prohibición de enriquecimiento injusto²⁵; conforme esta propuesta contractualizadora, no puede el empresario unilateralmente modificar las

¹⁷ M. ÁLVAREZ DE LA ROSA, “Aplicación temporal del convenio colectivo: finalización del convenio y régimen posterior de condiciones de trabajo”, en AA.VV. *Las reformas de la negociación colectiva en España*, (M. I. RAMOS QUINTANA, Dir. y C. GRAU PINEDA, Coord.), Ed. Bomarzo, Albacete, 2013.

¹⁸ A. MERINO SEGOVIA, “La reforma de la negociación colectiva en el RDL 3/2012”, *RDS*, núm. 57, 2012, p. 261.

¹⁹ J.L. GOÑI SEIN, “Técnicas de inaplicación de los convenios colectivos: flexibilidad interna negociada”, *AS*, núm. 9, 2013.

²⁰ “Negociación colectiva, competitividad y modernización”, grupo de Catedráticos de Derecho del Trabajo, *EL PAÍS*, 20 de marzo de 2011.

²¹ A. SEMPERE NAVARRO, A.V., “La duración de los convenios tras la reforma”, *AS*, núm. 1, 2012, quien señala que la ultraactividad vencida impide “cualquier tipo de vigencia” del “convenio claudicante por así quererlo el legislador”.

²² T. SALA FRANCO, “Puntos críticos para un debate sobre la reforma laboral 2012”, *RL*, nº 10, 2013, p. 37 y 41.

²³ RODRÍGUEZ-PIÑERO, M., CASAS BAAMONDE, M^a E. y VALDÉS DAL-RE, F., “El agotamiento de la ultraactividad del convenio”, *RL*, nº 9, 2013, p. 1-13.

²⁴ S. OLARTE ENCABO, “La ultraactividad de los convenios colectivos antes y después del 8 de julio de 2013. Debate doctrinal y primeras interpretaciones judiciales”, *RL*, nº 12, 2013, especial monográfico La aplicación de la reforma laboral, p. 225.

²⁵ C. MOLINA NAVARRETE, “Caducidad de la garantía de ultra-actividad normativa de los convenios: ¿en serio es una cuenta atrás hacia el “abismo laboral español?””, *TL*, núm. 120, 2013, p. 181- 231.

condiciones de trabajo, sino operando a través de los procedimientos de modificación del art. 41 LET o manteniendo las condiciones convencionalmente establecidas y generando, en su caso, condiciones más beneficiosas²⁶. Frente a esta interpretación es preciso oponer que el marco convencional de condiciones de trabajo sólo es posible modificarlo, alterarlo o cambiarlo con los procedimientos y por los sujetos colectivos contemplados en los supuestos y circunstancias previstos a lo largo del articulado de la LET (modificaciones sustanciales por la vía del art. 82.3; alterar la unidad de negociación y alcanzar, al menos, convenio o acuerdo de empresa en aspectos que forzosamente requieren instrumento colectivo de regulación, etc.) sin que el ámbito individual, por sí solo, pueda solucionar la laguna normativa existente cuando no hay convenio superior aplicable.

En particular, en materia de salarios, la ley laboral española continúa jugando una función de garantía de derechos mínimos, pero atribuye al convenio (o al contrato de trabajo) la esencial de establecer “la estructura” del salario (art. 26.3 LET). Esta regulación es heredera de lo dispuesto en el convenio núm. 131 de la OIT sobre fijación de salarios mínimos, el cual, después de establecer que éstos “tendrán fuerza de ley” y “no podrán reducirse”, añade a continuación que en esta materia –retribución salarial– “se respetará plenamente la libertad de negociación colectiva”. Por consiguiente, el vencimiento de la ultraactividad no puede en toda lógica jurídica conducir a un vacío total de condiciones salariales, llamado a ser cubierto por la voluntad unilateral del empresario para aplicar arbitrariamente un régimen salarial distinto, creado exclusivamente por su libre voluntad.

A modo conclusivo, queda confirmado que las tres medidas establecidas en el sistema de negociación colectiva han conducido a un mismo resultado: conseguir reducciones salariales efectivas de los trabajadores, uno de los objetivos no expresamente declarados de la ley 3/3012 al contemplar las medidas de flexibilidad interna como alternativa a la externa; en realidad, se ha hecho uso de las medidas de flexibilidad interna (devaluación salarial, reducciones de jornada, suspensiones temporales de contratos de trabajo), pero no por ello han dejado de ser utilizadas las vías más fáciles y menos costosas de las extinciones contractuales vía despidos, como ponen de manifiesto los datos de la EPA del último trimestre de 2013²⁷: se trata de un cambio orientado hacia la consecución del objetivo de aumentar la competitividad de nuestras empresas a base de reducir los costes laborales.

4. EL IMPACTO DE LA REFORMA DE 2012 EN MATERIA DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA SOBRE EL RÉGIMEN SALARIAL: EL PARALELO CRECIMIENTO DE LA JORNADA MEDIA ANUAL.

La reforma permite a estas alturas hacer balance de resultados: el año 2013 ha registrado el menor número de convenios firmados desde 1986, lo que refleja una importante pérdida de cobertura convencional, acompañada de un descenso muy acusado en las subidas salariales pactadas. Exactamente, en 2013 se suscribieron 1.691 convenios colectivos, lo que representa menos de la mitad de los cerrados en 2012, cuya cifra fue de 3.732 convenios firmados²⁸.

Desde el comienzo de la crisis económica, la destrucción de puestos de trabajo, el aumento del paro y la falta de generación de empleo han venido propiciando condiciones aptas para el deterioro de los niveles de retribución de los trabajadores. La reforma efectuada en el sistema

²⁶ RODRÍGUEZ-PIÑERO, M., CASAS BAAMONDE, M^a E. Y VALDÉS DAL-RÉ, F., “El agotamiento de la ultraactividad del convenio”, *RL*, núm. 9, 2013, p. 10 y 11.

²⁷ Aunque en el último trimestre de 2013 la EPA registra un descenso del paro de, prácticamente, 69.000 personas en 2013 respecto al mismo trimestre de 2012, lo cierto es que en el conjunto del año se han destruido 198.900 puestos de trabajo. La tasa de desempleo volvió a escalar al 26,03 por 100, lo que supone regresar al mismo porcentaje de final de 2012. Datos EPA, 23 de enero de 2014. Continúa, por tanto, tras seis años consecutivos el proceso de destrucción de empleo.

²⁸ Contabilidad Nacional. Datos enero de 2014.

de negociación colectiva, especialmente, en las tres cuestiones aquí desarrolladas ha intensificado el proceso de reducción de costes salariales y de los costes laborales unitarios con carácter general. Los convenios han registrado desde congelaciones salariales, hasta reducciones en complementos de naturaleza salarial y extrasalarial.

Ha operado igualmente la reducción de la capacidad retributiva de los trabajadores por otras vías no directas de alteración del salario, como son las medidas de flexibilidad interna en materia de tiempo de trabajo o de movilidad funcional. En 2013 la jornada media anual alcanzó 1.748 horas, lo que representa una media de 12 horas más que en 2012, cuando se trabajaron 1.736 horas²⁹.

El Informe del Gobierno de evaluación del impacto de la reforma en el último trimestre de 2012 señalaba que en dicho trimestre se registró la mayor caída de costes laborales unitarios desde el inicio de la crisis (-5,9 por 100) lo que ha permitido la intensificación de la competitividad perdida. La retribución por asalariado que presenta la Contabilidad Nacional indica que hubo caídas significativas a finales de 2012 (-3 por 100 anual) y al principio de 2013 (-0,6 por 100).

Y es que, en conjunto, las tres medidas innovadoras en relación con la negociación y los convenios colectivos ya comentadas contribuyen simultáneamente a propiciar un “efecto reductor de los salarios”³⁰, puesto que el descuelgue de convenios afecta por lo general a los salarios pactados en el convenio del que tal figura se practica; asimismo, la prioridad aplicativa del convenio de empresa origina nuevas unidades de negociación antes inexistentes, unidades empresariales con niveles retributivos inferiores a los contemplados en niveles sectoriales; por último, la pérdida de vigencia ultraactiva de los convenios colectivos propicia escenarios en los que las empresas pueden presionar a la baja los salarios percibidos hasta ese momento. En relación con este último extremo, se han suscitado conflictos colectivos ante la pretensión de aplicar el SMI directamente al haber vencido el convenio denunciado por el nuevo régimen de ultraactividad limitada, una pretensión que carece de toda lógica jurídica pero que evidencia la disfuncionalidad y la litigiosidad ante la falta de una intervención del legislador que complemente el déficit de regulación que contiene el párrafo cuarto del art. 86.3 LET.

Aún cabe hacer mención a otro de los núcleos fuertes de la reforma de 2012 como es la mayor facilidad para llevar a cabo modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo, incluyendo la cuantía salarial y alcanzando a otras materias que inciden directamente en aquélla, como la jornada de trabajo y su distribución, los sistemas de remuneración y de trabajo y rendimiento, así como las funciones que excedan de lo dispuesto en el art. 39 LET, es decir la movilidad causal de forma permanente.

Se efectúa una operación paralela, como es la de separar los procedimientos conducentes a procurar modificaciones sustanciales sobre tales condiciones establecidas en un convenio colectivo (siguiendo los cauces del art. 82.3 LET) respecto de ese mismo supuesto contemplado en el contrato individual o decisiones unilaterales empresariales de efectos colectivos, así como en acuerdos o pactos colectivos (procedimientos del art. 41). Las causas por las que pueden llevarse a cabo tales modificaciones también se amplían: al modificar condiciones establecidas en el convenio colectivo (descuelgues) las causas económicas pueden invocarse con la disminución interanual de los ingresos ordinarios o de las ventajas durante dos trimestres consecutivos, exactamente, uno menos que para justificar el despido colectivo. Si la modificación a llevar a cabo lo es sobre el contrato, decisión unilateral empresarial, acuerdo o pacto colectivo, basta con que las causas estén relacionadas con la competitividad, la productividad o la organización técnica o de trabajo de la empresa.

²⁹ Contabilidad Nacional. Datos enero 2014.

³¹ J. CRUZ VILLALÓN, “Impacto de las reformas laborales sobre la negociación colectiva”, *RL*, núm. 12, 2013, Especial monográfico sobre La aplicación de la reforma laboral, p. 207.

5. CAUSAS Y CONSECUENCIA DE LA DEVALUACIÓN SALARIAL

5.1. Destrucción de empleo y devaluación salarial: objetivos no declarados de la reforma de 2012

Los dos grandes efectos de la crisis económica iniciada en 2008 sobre el mercado de trabajo español han sido, sin duda alguna, la persistente orientación del mercado de trabajo a la destrucción de empleo de una parte, y la devaluación salarial, de otra.

En cuanto al empleo, hemos regresado a la misma tasa de desempleo que registraba nuestro país en diciembre de 2012: 26,03 por ciento, acompañada de una importante pérdida de población activa: 267.900 personas³¹. De modo que estas cifras revelan que hay menos parados porque disminuye la población activa; de no haberse producido esta sustancial reducción, el saldo neto habría sido el aumento de la tasa de desempleo por encima de la registrada en 2012. Estos datos ponen de manifiesto que las medidas de reforma del mercado de trabajo no han logrado conseguir ni siquiera el objetivo de disminuir la tasa de desempleo, aumentando el abandono por parte de trabajadores y trabajadoras del mercado laboral español.

En cuanto a la devaluación salarial, a partir del año 2009 se inicia una senda de contención y reducción de los salarios nominales, como quedó reflejado en las cifras del cuarto trimestre de 2012 y primero de 2013. El Coste Salarial por Trabajador según la Encuesta Trimestral de Coste Laboral (ETCL) en 2007 era de 4,2 por 100, mientras que en 2012 era ya de tan sólo un 0,6 por 100, elevándose a un 1,8 por 100 en el primer trimestre de 2013. La devaluación salarial practicada provocó una disminución del poder adquisitivo de los trabajadores de casi siete puntos porcentuales entre 2010 y 2012 y de casi 4 puntos porcentuales en el primer trimestre de 2013.

La políticas de austeridad para combatir el déficit público y la deuda pública, así como la reforma del mercado de trabajo, especialmente en materia de flexibilidad salarial, debilitando la negociación colectiva y precarizando la posición del trabajador en cuanto a las condiciones de trabajo, han contribuido a la intensificación de dos efectos no declarados pero implícitos en las reformas estructurales de contenido económico y laboral: aumento de los despidos y pérdida de capacidad retributiva de los trabajadores.

¿Cuáles son las causas que han contribuido a una devaluación salarial que se inicia en 2010 y que se intensifica a partir de 2012? Algunas de ellas ya han sido apuntadas³²:

- Los efectos de la crisis en la destrucción de empleo y aumento del paro: consiguiente debilidad de la capacidad negociadora de los representantes de los trabajadores en todas las materias, especialmente, en los niveles retributivos.
- Las consecuencias derivadas de las políticas públicas de austeridad: más impuestos, menos empleo.
- Repercusión de las políticas de austeridad en el empleo público: reducciones salariales, supresión de pagas extraordinarias y congelación salarial
- Aumento del poder empresarial en las relaciones de trabajo y debilitamiento de la negociación colectiva con nuevos instrumentos que permiten apartarse de lo dispuesto en ella en materia salarial.

Como es sabido, los organismos internacionales (BCE, FMI y la propia UE) han venido presionando para introducir cambios que permitan aumento de flexibilidad interna, aumento de la externa y flexibilidad salarial, requiriendo de esta última que propicie mayor movilidad de sala-

³¹ Datos EPA, 23 de enero de 2014.

³² J. A. PÉREZ INFANTE, "Crisis, reformas laborales y devaluación salarial", *RL*, n° 10, 2013, p. 73 y 74.

rios, especialmente, de los reales, pero también de los nominales o monetarios, en razón de otros cambios que se produzcan en la economía, particularmente en la situación de cada empresa, con el objetivo final de que en períodos de crisis o recesión los salarios se reduzcan. No es de extrañar que las recomendaciones para alcanzar estos objetivos propongan cambios en la negociación colectiva para descentralizarla, fomentando la negociación a nivel empresarial y debilitando el poder sindical. Una de las características más visibles de la negociación de los últimos años tras el inicio de la crisis ha sido la moderación de salarios pactados en los convenios, viéndose ésta muy reforzada en los años 2012 y 2013³³.

El modelo salarial aplicado desde 2002 hasta 2008 se basaba en la previsión de inflación (el objetivo de inflación del BCE para el conjunto de la zona euro era del 2 por 100 desde el año 2000), si bien era posible que el incremento salarial pactado superase la previsión de inflación siempre que no excediera del incremento de la productividad por ocupado. Los convenios colectivos podían establecer cláusulas de garantía o salvaguarda salarial, evitando pérdidas de poder adquisitivo de los salarios en aquellos casos en que la inflación final resultara superior a la prevista. A tal efecto, los convenios en sus estimaciones tendrían en cuenta la previsión de inflación, el IPC real, así como el incremento salarial pactado.

Las cláusulas de garantía salarial en los convenios colectivos son, es preciso recordarlo, el elemento central de un modelo salarial que toma como referencia la evolución de los precios y persigue la mejora del poder adquisitivo de los salarios negociados. Sin duda, tales cláusulas tienen por objeto y función prevenir y corregir la desviación al alza de las previsiones tomadas como referencia para la determinación del incremento pactado. La inexistencia de este tipo de cláusulas supone un riesgo de alteración de los compromisos salariales pactados y de pérdida de poder adquisitivo en el sector o en la empresa correspondiente, especialmente, en años con importante fluctuación al alza de los precios de consumo.

5.2. El cierre de los AAENC y sus efectos sobre la negociación colectiva sectorial y de empresa

Paralelamente a la aprobación de RD-Leyes por la vía de urgencia de las reformas laborales producidas en 2011 y 2012, los agentes económicos y sociales estaban celebrando acuerdos, cuyos contenidos daban cuenta de los compromisos suscritos en materia salarial.

El I Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (I AENC) alcanzado el 9 de febrero de 2010 para los años 2010, 2011 y 2012 (BOE del 22 de febrero), así como el II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva para los años 2012, 2013 y 2014 (BOE de 6 de febrero) establecieron los criterios salariales para la negociación colectiva en los períodos respectivos 2010-2012 y 2012-2014. En ellos se constataba el compromiso por limitar el crecimiento y la revisión de salarios, considerando que dicha medida constituía la contraprestación al mantenimiento y creación de empleo. Otros compromisos como los reflejados en el II Acuerdo en materia de estructura de la negociación, flexibilidad interna e inaplicación de convenios en materia salarial no fueron tomados en consideración a la hora de acometer la reforma laboral de 2012 por iniciativa del Gobierno y muchos de los pactos allí reflejados quedaron extramuros de las nuevas reformas.

La menor inflación experimentada en los años 2008 y 2009 provocó divergencias entre los agentes económicos y sociales, diferencias que condujeron a desistir del Acuerdo interconfederal anual periódico. El I AENC introdujo cambios significativos en el modelo salarial: se suprime el criterio de la inflación prevista y del incremento de productividad por ocupado y se establecen bandas/limitaciones de los incrementos salariales en los tres años de vigencia del mismo (en 2010, hasta el 1 por 100; hasta el 2 por 100 en 2011 y entre 1,5 y 2,5 para 2012);

³³ J. A. PÉREZ INFANTE, "Crisis, reformas laborales y devaluación salarial", p. 84-85.

igualmente, se contempla que los convenios contengan cláusulas de garantía salarial recomendándose que se tome en consideración el incremento salarial pactado y la inflación real, si bien, teniendo en cuenta el período trianual. En el II AENC, debido a la recesión económica y el anuncio del Gobierno de acometer en profundidad una reforma laboral, se revisó a la baja la banda prevista para el año 2012, proponiendo un límite del 0,5 por 100; por lo que a 2013 se refiere, se recomienda alcanzar hasta el 0,6 por 100 y para 2014, el ajuste lo será conforme evolucione el PIB real del año anterior (2013). Según datos suministrados por el Banco de España en su Boletín Económico de 23 de enero del año en curso, el PIB ha descendido un 1,2 por 100 en el conjunto del año 2013, por lo que ante esta caída es casi seguro que en 2014 el límite quedará fijado en el tope del 0,6 por 100.

La incorporación de cláusulas de actualización salarial (cláusulas de garantía o salvaguarda salarial) es algo que confía el II AENC a la negociación colectiva y que se efectuará al final de cada año si la inflación final supera la previsión de la inflación (aspecto descartado en el I AENC), pero se trata de una actualización sometida a una serie de excepciones.

¿Cómo cabe valorar la aplicación de las recomendaciones de ambos AAENC sobre la negociación colectiva en cuanto a los incrementos salariales registrados? En general, se ha experimentado una contención del crecimiento salarial en la negociación colectiva reciente³⁴.

Los salarios pactados reales crecieron en 2008 y 2009 el 2,2 por 100 y el 1,4 por 100, respectivamente, siendo la moderación salarial muy inferior a la del IPC, por lo que no se activaron las cláusulas de garantía salarial. No obstante, debe recordarse que llegado el año 2010 disminuyeron los salarios reales pactados, ascendieron el 2,4 % en 2011, cayendo en un -1,5 por 100 en el año 2012 y llegando al mínimo histórico de moderación salarial del 0,57% en 2013: esta intensidad en la moderación salarial en la negociación colectiva era ahora desconocida.

De esta moderación del 0,57%, al desagregar datos se comprueba que en los convenios de ámbito sectorial la caída fue de un 0,58 por 100, pero en los convenios de empresa representó un 0,34 por 100. La segunda conclusión permite afirmar que los convenios más recientes son los que han experimentado menores incrementos salariales.

En cuanto al salario bruto percibido por cada trabajador, más concretamente el coste salarial por trabajador, la estadística de la Encuesta Trimestral de Coste Laboral (que excluye, dentro de los asalariados, a los trabajadores agrarios, empleados de hogar y funcionarios no adscritos al régimen general de la Seguridad Social, como los mutualistas administrativos) revela que el coste salarial por trabajador creció en 2010 el 0,9% y el 1% en 2011, mientras que descendió en 2012 el 0,6% y en 2013 cayó hasta un -0,2% respecto al año anterior³⁵.

Por consiguiente, si se valoran los salarios netos o líquidos que percibe el trabajador, al restar a los brutos la aportación a la Seguridad Social y las retenciones por el IRPF, estarán reduciéndose, posiblemente todavía más, por el aumento en 2012 de los tipos del IRPF y el de las bases mínimas de cotización en 2013 del 5%.

A todo lo anterior, ha de añadirse que desde 2010, es decir, en los últimos tres años, los salarios reales (salario bruto/IPC), que miden el poder adquisitivo de los trabajadores, han disminuido (si se considera la variación interanual del IPC de diciembre de cada año y la del IPC de junio en el caso del 2013) en 10,1 puntos porcentuales, lo que se convierte en un elemento de depresión del consumo privado, esto es, del conjunto de la economía española.

³⁴ Como ponen de manifiesto los resultados observados por A. DE LA PUEBLA PINILA, "Regulación del salario, competitividad empresarial y tutela de los trabajadores en España", *Documentación Laboral*, 2013, nº 98, especialmente, p. 69-71.

³⁵ Datos Contabilidad nacional. Enero 2014.

La reducción progresiva del salario hay que ponerla en relación con la pérdida de la capacidad negociadora de los trabajadores y los efectos devastadores de la crisis sobre el nivel y calidad del empleo: se han destruido cerca de 4 millones de empleos netos a lo largo de la crisis.

Por último, la reforma laboral ha puesto las bases indispensables para forzar la pérdida de la capacidad de las organizaciones sindicales de ofrecer respuesta a los efectos de la crisis sobre el empleo y el deterioro de los salarios, al haberse alterado sustancialmente las relaciones y los contrapoderes de las partes negociadoras, así como por el debilitamiento del convenio colectivo como instrumento regulador de condiciones de trabajo en los términos ya expuestos.

Las cifras publicadas por el Banco de España³⁶ ponen de manifiesto que 2013 se ha cerrado con una caída de la producción del -2,8% como consecuencia del descenso de la demanda nacional. El consumo privado en el conjunto del año 2013 se contrajo un 2,4%. Por el contrario, la economía española registró por sexto año consecutivo un aumento de exportaciones, en 2013 la subida ha sido del 5%.

Desde el punto de vista macroeconómico, el ajuste de salarios y el fenómeno conocido como devaluación interna, ha permitido una mejora de la competitividad de España y sus empresas. Para las familias, sin embargo, ha agravado la caída de las rentas salariales que venían sufriendo por culpa del auge del desempleo y el recorte de prestaciones.

La devaluación salarial corre pareja al aumento del paro: hemos ganado en competitividad en el sector exterior, pero el consumo interno se encuentra completamente deprimido. Se cumplen a rajatabla los objetivos de la política neoliberal para la salida de la crisis: el aumento de la competitividad de nuestras empresas se está produciendo a base de destrucción de empleo estable y su recambio por nuevos empleos altamente precarios y reducción de salarios de los trabajadores y trabajadoras de este país.

³⁶ Boletín Económico, 23 de enero de 2014.