

# DOS CUESTIONES CLAVES DE LA REFORMA LABORAL: DESPIDOS Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA

CARLOS GARCÍA SERRANO

*Profesor Titular del Fundamentos del Análisis Económico*  
Universidad de Alcalá

MIGUEL ÁNGEL MALO OCAÑA

*Profesor Titular del Fundamentos del Análisis Económico*  
Universidad de Salamanca

JOSÉ IGNACIO PÉREZ INFANTE

*Profesor Asociado*  
Universidad Carlos III de Madrid

## EXTRACTO

### Palabras clave: Despido, negociación colectiva

En este artículo, se estudian los dos puntos clave de la reforma laboral de 2010: los despidos y la negociación colectiva. Los despidos se han visto afectados por una nueva redacción de la causa económica para despedir. La negociación colectiva ha incorporado un cambio que más que tener que ver con su regulación tiene relación con la posibilidad de que no se apliquen los acuerdos logrados en ámbitos superiores al de la empresa, es decir, una mayor facilidad para el descuelgue salarial. A partir de una revisión de la evolución reciente del empleo, de la utilización estratégica del sistema de despido y del funcionamiento de la negociación colectiva, se juzgan los cambios introducidos como reformas en el sentido adecuado para corregir la distorsión del sistema de despido, desincentivar el recurso a la temporalidad y facilitar ajustes que no sean en términos de personas. Sin embargo, se explica que existen riesgos de que los cambios no sean verdaderamente efectivos, pues deberían ser complementados por modificaciones que compensen posibles efectos negativos y refuercen los desincentivos a recurrir a la temporalidad y en general al ajuste de personas como casi única medida de adaptación a las malas situaciones económicas.

## ABSTRACT

### Key Words: Labour reform, economic perspective

In this article, we study two key points of the 2010 labour law reform: dismissals and collective bargaining. Dismissals are affected by the new clause of "economic causes" that has been rewritten. And the collective bargaining has incorporated a change that deals more with the possibility that the agreements reached could not be applied in exclusively certain company's sphere; in other words, it provides a better space for the salary opt out. Analysing the labour market evolution and performing an evaluation, and while studying the use of the dismissal strategy and the collective bargaining process, we judge those changes made to the reform to correct the dismissal system and to stop temporality recourse and facilitate that the adjustments which shall not mean to discharge people. Anyway, there are certain risks that these changes are not as effective as it is desired, because those changes shall be applied along with certain measures to protect workers. It should be reinforce in general terms, that temporal contract are not always the right answer to the problem and the use of adjustment of people as the only measure to be applied in this economic crisis situation.

## ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN
  2. LA EVOLUCIÓN DEL EMPLEO Y EL PARO
  3. LOS DESPIDOS
  4. LAS CARACTERÍSTICAS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y PROPUESTAS DE REFORMA
    - 4.1. Situación actual de la negociación colectiva en España
    - 4.2. La negociación colectiva y los salarios
    - 4.3. Propuestas de reforma de la negociación colectiva y modificaciones del real decreto-ley de 16 de junio
  5. CONCLUSIONES
- REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

## 1. INTRODUCCIÓN

En este artículo se analizan dos cuestiones claves que deberían afrontarse en cualquier reforma del sistema español de relaciones laborales: el despido y la negociación colectiva. Mientras que el primero ha sido objeto de modificación en la reciente reforma de la normativa laboral (sobre todo en cuanto a la definición de la causa económica del despido), la segunda apenas se ha visto alterada excepto en la regulación de la inaplicación de los acuerdos salariales en los ámbitos superiores al de la empresa y en las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo.

Estas cuestiones se analizan en el artículo en el siguiente orden. En la sección dos se describe la evolución del empleo y el paro a lo largo de la crisis actual, poniéndola en relación con lo sucedido en el mercado de trabajo en las dos décadas anteriores. En la sección tres se analiza la cuestión de los despidos, en particular, la relación entre los costes de despido y el empleo, las características de los despidos individuales y el mecanismo de los despidos colectivos, describiendo la situación actual y los principales cambios. En la sección cuatro, se pasa revista al sistema de negociación colectiva, a sus características actuales y al modelo de negociación salarial, tras lo cual se presentan algunas propuestas de reforma. En la quinta sección, se realizan una serie de reflexiones finales de cara al futuro inmediato.

## 2. LA EVOLUCIÓN DEL EMPLEO Y EL PARO

La crisis que ahora sufrimos en España aúna varias causas. Con el agotamiento del largo periodo expansivo iniciado a mediados de los años noventa del siglo pasado, en un primer momento se producen, a nivel internacional, una importante subida del precio de los alimentos y del petróleo y, a nivel nacional, el final de la desmesurada expansión del sector de la construcción y de la bur-

baja inmobiliaria que comienza a mostrar su impacto negativo sobre el mercado de trabajo a finales de 2007 (el tercer trimestre de 2007 marca el máximo histórico de ocupación, por lo que cabe situar en dicho momento el punto de inflexión del ciclo económico). La situación se va agravando paulatinamente y en el segundo semestre de 2008 da un giro hacia una recesión de gran intensidad con el colapso del sistema financiero a nivel internacional (aunque los problemas financieros de algunas economías ya venían de atrás). La gravedad de la situación del mercado de trabajo español puede apreciarse en la evolución reciente de las cifras de paro y empleo: primero, los 4,6 millones de parados en el primer trimestre de 2010, cuando la cifra no llegaba a los 1,8 millones en el tercero de 2007; y, segundo, el volumen total de ocupados de 18,3 millones en el primer trimestre de 2010, cuando había alcanzado los 20,5 millones en el tercero de 2007.

¿Cómo se ha llegado a esta situación de destrucción de empleo y de aumento desmesurado del paro y qué características posee este período? En primer lugar, podemos realizar una comparación de la actual crisis del empleo con la de comienzos de los años noventa. En dicha crisis, tras comenzar a aumentar en la segunda parte del año 1991, en 1994 la cifra de parados se acercó a los 4 millones, es decir, a la misma cifra que se alcanzó en el primer trimestre de 2009 y que ya ha sido superada con los 4,6 millones en el primer trimestre de 2010. Sin embargo, la tasa de paro de 1994 fue superior a la actual (24,5% frente al 20,1%) porque la población activa era muy inferior: 16 millones frente a los 23 millones actuales<sup>1</sup>.

Además, la evolución de la población activa, el empleo y el paro fue diferente en los años noventa de lo que ha sucedido en la crisis actual. Entre el segundo trimestre de 1991 y el primero de 1994 (momentos cíclicos máximo y mínimo), el empleo disminuyó en 1 millón y la población activa aumentó en medio millón, por lo que el paro aumentó en 1,5 millones. Pero en el comienzo de la crisis actual, en un periodo de un año (del tercer trimestre de 2007 al tercero de 2008), el empleo apenas se redujo (164 mil) y la población activa creció intensamente (643 mil), lo que explica el aumento inicial del paro (807 mil). Pero en el año y medio siguiente (entre el tercer trimestre de 2008 y el primero de 2010), el empleo ha caído drásticamente (casi 2 millones) y la población activa apenas ha variado (62 mil), de modo que el paro se ha incrementado sustancialmente (algo más de 2 millones).

Esta evolución tan virulenta del desempleo requiere ser examinada con atención. En primer lugar, en la crisis actual, la cuarta parte del aumento del

<sup>1</sup> Hay que tener en cuenta que en 2002 se produjo un cambio metodológico en la definición del desempleo que afectó a la estimación del número de parados y, por tanto, de la tasa de paro. El impacto es de algo más de dos puntos porcentuales a la baja a partir de dicha fecha.

paro se debe al aumento de la población activa, pero esta proporción fue de algo más de tres cuartas partes en la primera etapa que se acaba de comentar. El incremento ha sido especialmente significativo entre las mujeres, en cuyo caso aumenta incluso durante la segunda etapa; la población activa masculina también aumentó en la primera etapa, algo que no sucedió en la crisis de los noventa, aunque después se ha reducido incluso más intensamente.

Pero ese aumento, aun siendo significativo, no es la principal explicación. En efecto, la segunda parte del aumento del paro es el fuerte descenso del empleo, sobre todo desde el cuarto trimestre de 2008. Como en la crisis de los noventa, el descenso del empleo actual se concentra principalmente en los varones. De hecho, la primera mitad de la crisis recuerda mucho a la de hace casi veinte años ya que sólo se destruyó empleo masculino. Pero a continuación sucede algo que no sucedió entonces: disminuye de forma visible el empleo femenino, arrastrado seguramente por la agudización del descenso del empleo de los varones.

Esta fuerte caída del empleo y las pautas temporales y por sexo que se acaban de mencionar sugieren que al menos una parte del problema quizá no tenga que ver completamente con el (mal) funcionamiento del mercado de trabajo, sino con otros factores anteriores (no debe olvidarse que la demanda de trabajo es una demanda derivada) que es menester analizar. Para ello veamos qué sucedió en el mercado de trabajo español en los años posteriores a la crisis de los noventa. A partir de mediados entonces, la economía española fue capaz no sólo de aumentar la población activa en 6 millones hasta mediados de 2007 (el momento en el que vira la tendencia) sino que el empleo aumentó en más de 8 millones, reduciendo el volumen de paro a una cifra inferior a los 2 millones, equivalentes a menos del 8% de la población activa. Durante ese periodo, se creó empleo de tal manera que el volumen total aumentó en un 38,5% entre 1999 y 2007.

Para comprobar en qué sentido ha sido diferente o no la evolución de la ocupación en España respecto al resto de países de la Unión Europea, el cuadro 1 presenta la información sobre dicha evolución según sectores de actividad económica en el período 1999-2007. Puede verse que España fue el país que creó más empleo (sólo Chipre o Irlanda muestran unos resultados que se acercan a los españoles) pero además fue el que aumentó más su ocupación en los servicios y en la industria (sólo superado por Chipre) y fue uno de los que más elevó su empleo en la construcción (superado por los tres países bálticos e Irlanda). Con respecto a este último sector, debe mencionarse que España partía de un peso de la construcción en el empleo total (10,7%) que era el más elevado junto a Portugal en 1999 y que la evolución posterior de la ocupación le llevó a mantener dicha posición junto a Irlanda en 2007.

**Cuadro 1. Evolución del empleo total y por sectores en los países europeos entre 1999 y 2007 (índice 1999=100) y peso de la construcción respecto al empleo total. Fuente: Eurostat (Encuesta de Fuerza de Trabajo de la UE).**

	Evolución empleo (índice 1999=100)					Peso construcción		
	Total	Agric.	Indust.	Constr.	Serv.	1999	2007	Var.
Bélgica	109,3	102,3	134,6	110,8	112,9	6,8	6,9	0,1
República Checa	104,4	71,3	134,8	100,8	108,3	9,4	9,1	-0,3
Dinamarca	103,9	95,2	123,0	106,0	109,5	6,8	7,0	0,1
Alemania	105,9	83,1	125,7	80,3	113,6	8,7	6,6	-2,1
Estonia	113,0	62,2	157,8	217,5	113,4	6,4	12,3	5,9
Irlanda	132,9	85,1	186,4	197,7	141,3	8,9	13,3	4,4
Grecia	111,9	71,9	159,7	138,4	124,6	7,1	8,7	1,7
España	138,6	88,3	201,5	171,6	147,9	10,7	13,3	2,5
Francia	116,3	92,1	133,2	121,8	120,1	6,4	6,7	0,3
Italia	112,2	81,4	135,3	124,1	119,4	7,6	8,4	0,8
Chipre	135,3	127,7	210,6	162,5	139,3	9,8	11,8	2,0
Letonia	115,0	65,1	166,4	214,8	124,7	6,1	11,3	5,3
Lituania	103,1	53,7	154,1	175,1	114,8	6,6	11,1	4,6
Luxemburgo	115,2	108,8	149,8	108,3	123,5	8,9	8,4	-0,5
Hungría	103,6	69,5	122,5	129,0	110,5	6,8	8,4	1,7
Países Bajos	111,3	109,4	140,9	109,5	115,4	6,1	6,0	-0,1
Austria	109,1	101,2	138,1	101,5	115,1	8,8	8,2	-0,6
Portugal	105,3	96,7	137,0	106,2	115,1	10,9	11,0	0,1
Rumanía	87,8	61,4	114,1	170,9	115,0	3,7	7,3	3,5
Eslovenia	111,6	106,9	118,8	125,6	118,0	5,3	6,0	0,7
Eslovaquia	110,6	63,2	147,3	125,1	115,1	8,9	10,1	1,2
Finlandia	108,5	78,3	131,1	116,6	114,9	6,5	7,0	0,5
Suecia	112,0	83,9	123,8	130,5	118,0	5,5	6,4	0,9
Reino Unido	106,4	93,2	124,6	124,7	112,1	7,0	8,2	1,2

Nota: los niveles de empleo total y de cada sector en cada país toman el valor 100 en el año 1999.

¿Qué sucedió con el advenimiento de la crisis a partir de 2007? Para verlo, el cuadro 2 presenta el desglose sectorial de la evolución del empleo entre el tercer trimestre de 2007 y el tercero de 2008 y entre éste y el primero de 2010. Los datos se presentan con dos grupos de columnas de cifras referidas al tercer trimestre de 2008 porque en dicho año se produjo una adaptación de los datos de la EPA a la nueva clasificación de actividades (CNAE-2009), por lo que es imposible contar con una única serie para todo el periodo considerado. Los datos del cuadro 2 son muy significativos. Al comienzo de la crisis se perdieron

164 mil empleos. Pero mientras las pérdidas fueron pequeñas en la industria (32 mil) y en la agricultura (37 mil), la construcción acumuló una pérdida de 354 mil (un 13% del empleo en el sector), compensada parcialmente por los servicios (principalmente los colectivos o públicos: administración, educación y sanidad) con un aumento de 258 mil empleos. Por consiguiente, la caída del empleo se concentró de forma muy mayoritaria en la construcción cuando se considera la primera parte de la crisis.

**Cuadro 2. Evolución del empleo en España por ramas de actividad entre el III trimestre de 2007 y el III trimestre de 2008 (CNAE-1993) y entre el III trimestre de 2008 y el I trimestre de 2010 (CNAE-2009), miles de personas. Fuente: INE (EPA).**

	Niveles (CNAE-1993)		Niveles (CNAE-2009)		Variación absoluta		Variación relativa	
	III-2007	III-2008	III-2008	I-2010	III-07/III-08	III-08/I-10	III-07/III-08	III-08/I-10
Agricultura	885	849	787	835	-37	48	-4,1	6,1
Ind. extractivas	172	167	250	239	-5	-10	-2,7	-4,2
Ind. manufactureras	3087	3061	2946	2361	-27	-585	-0,9	-19,9
Construcción	2718	2363	2413	1663	-354	-750	-13,0	-31,1
Serv. tradicionales	5905	5984	6301	5612	79	-689	1,3	-10,9
Serv. avanzados	2545	2607	2461	2279	62	-181	2,4	-7,4
Serv. públicos	3573	3687	3686	3925	114	239	3,2	6,5
Otros servicios	1626	1629	1504	1480	4	-24	0,2	-1,6
TOTAL	20511	20346	20346	18394	-164	-1953	-0,8	-9,6

Nota: "servicios tradicionales" incluye comercio, reparaciones, hostelería, transportes y comunicaciones; "servicios avanzados" incluye intermediación financiera, actividades inmobiliarias y de alquiler y servicios a empresas; "servicios públicos" incluye administración pública, educación, actividades sanitarias y organismos extraterritoriales; "otros servicios" incluye otras actividades sociales y hogares que emplean personal doméstico.

Los datos de la segunda parte del cuadro 2 permiten profundizar en la evolución de los acontecimientos a partir de mediados de 2008. En efecto, en la segunda parte de la crisis, la caída de la ocupación fue mucho más intensa que en todo el año anterior (y, además, se concentró en el otoño-invierno de 2008-2009). Pero aunque la construcción fue el sector que siguió predominando en explicarla (destruyó 750 mil empleos, un 31% de la ocupación que tenía en el tercer trimestre de 2008), otros sectores se unieron a la destrucción masiva de empleos: la industria cayó de forma intensa (pérdida de 585 mil empleos) e incluso los servicios (sobre todo comercio, hostelería y transportes) perdieron empleo (894 mil), si bien los servicios colectivos continuaron con la creación neta de puestos (239 mil).

Otra forma de aproximarse a la evolución desagregada del empleo es adoptar la perspectiva de las ocupaciones. A tal fin, en el cuadro 3 se ofrecen los resultados de ordenar las variaciones del empleo por ocupaciones para el período expansivo 1996-2007 y para el período recesivo 2007-2010. Sólo se presentan las diez ocupaciones que más crecieron y disminuyeron, respectivamente, en términos absolutos. Puede verse que seis de las ocupaciones que más crecieron durante la expansión y ocho de las que más se redujeron durante la recesión estaban asociadas directa o indirectamente al sector de la construcción, lo que abunda en el análisis realizado anteriormente.

**Cuadro 3. Ocupaciones que más aumentaron su empleo en el período de expansión 1996-2007 y que más redujeron su empleo en el período de recesión 2007-2010, miles de personas. Fuente: INE (EPA).**

OCUPACIONES QUE MÁS AUMENTARON EN 1996-2007	
91 Empleados domésticos y otro personal limpieza interior edificios	654
71 Trabajadores cualificados en obras estructurales de construcción y asimilados	531
34 Técnicos apoyo: en gestión administrativa	445
50 Trabajadores en servicios de restauración	426
51 Trabajadores en servicios personales	386
72 Trabajadores cualificados de acabado de construcciones y asimilados; pintores y otros	384
53 Dependientes de comercio y asimilados	381
33 Técnicos apoyo: en operaciones financieras y comerciales	342
30 Técnicos apoyo: en ciencias físicas, químicas e ingeniería	300
96 Peones de construcción	276
OCUPACIONES QUE MÁS DISMINUYERON EN 2007-2010	
71 Trabajadores cualificados en obras estructurales de construcción y asimilados	-453
96 Peones de construcción	-269
72 Trabajadores cualificados de acabado de construcciones y asimilados; pintores y otros	-226
50 Trabajadores en servicios de restauración	-191
91 Empleados domésticos y otro personal limpieza interior edificios	-121
83 Operadores de máquinas fijas	-98
75 Soldadores, chapistas, montadores de estruct. metal., herreros, elabor. de herram. y asim.	-93
44 Auxiliares administrativos (con tareas de atención al público) no clasificados anteriormente	-92
33 Técnicos apoyo: en operaciones financieras y comerciales	-88
76 Mecánicos y ajustadores maquinaria y equipos eléctricos y electrónicos	-87

Finalmente, también resulta de interés examinar la evolución del empleo según la situación profesional y el tipo de contrato. Esta información se ofrece en el cuadro 4. Puede observarse que en la primera etapa de la crisis actual la

destrucción neta del empleo se centra tanto en los empleadores sin asalariados o trabajadores independientes (autónomos), que pierden casi 100 mil efectivos, y en los asalariados, que pierden 124 mil. Sin embargo, dentro de este último colectivo, dicha pérdida obedece a una disminución mayor de los asalariados privados (182 mil) y, sobre todo, a una drástica reducción de los asalariados con contratos temporales (444 mil), mientras que los asalariados públicos y aquellos con contratos indefinidos aumentan. En la segunda etapa de la crisis, algunas de las pautas anteriores se acentúan: las pérdidas de empleo de los autónomos llegan a 239 mil y las de los trabajadores del sector privado casi a 1,6 millones. Además, la reducción del empleo asalariado, si bien se concentra en los trabajadores con contrato temporal (-1,2 millones), también alcanza a quienes tienen contrato indefinido (-269 mil).

**Cuadro 4. Evolución del empleo en España por situación profesional y tipo de contrato entre el III trimestre de 2007 y el I trimestre de 2010, miles de personas. Fuente: INE (EPA).**

	Niveles			Variación absoluta		Variación relativa	
	III-2007	III-2008	I-2010	III-07/III-08	III-08/I-10	III-07/III-08	III-08/I-10
SITUACIÓN PROFES.							
Cuenta propia: total	3633	3585	3131	-48	-454	-1,3	-12,7
Empleadores	1142	1182	1048	40	-134	3,5	-11,3
Autónomos	2213	2119	1880	-94	-239	-4,3	-11,3
Miembros cooperativas	73	64	33	-9	-32	-12,2	-49,1
Ayudas familiares	205	220	170	15	-50	7,3	-22,7
Asalariados: total	16870	16746	15253	-124	-1493	-0,7	-8,9
Asalariados públicos	2932	2990	3088	58	98	2,0	3,3
Asalariados privados	13938	13756	12165	-182	-1591	-1,3	-11,6
Total ocupados	20511	20346	18394	-164	-1952	-0,8	-9,6
TIPO DE CONTRATO							
Indefinidos	11481	11801	11533	320	-269	2,8	-2,3
Temporales	5389	4945	3721	-444	-1224	-8,2	-24,8
Total asalariados	16870	16746	15253	-124	-1493	-0,7	-8,9

En suma, la crisis de la economía y del empleo, cualesquiera que sean sus causas últimas, está muy ligada al hundimiento del sector de la construcción que se inició en la segunda mitad del año 2007 y se extendió a lo largo de los años 2008 y 2009, que arrastró a otros sectores tanto por la vía de la demanda específica de bienes, en el caso de los sectores vinculados a la construcción, como por la vía del descenso general de la demanda agregada que acompaña a cualquier caída de los ingresos como la que trajo consigo la fuerte destruc-



ción de empleo ocurrida en 2008-2009. Por tanto, parece que la construcción estuvo en el arranque de la recesión española pero su crisis acabó arrastrando al resto de la economía al tiempo que España sufría un intenso shock negativo adicional por los problemas del sistema financiero internacional. Esto último ha repercutido en generar una escasez de financiación de las empresas que extiende sus efectos negativos a todos los sectores.

### 3. LOS DESPIDOS

¿Afectan los costes de despido al volumen total de empleo y paro? Los modelos dinámicos de demanda de trabajo (Nickell, 1991) son claros: si se toma un periodo de tiempo lo bastante largo (con crisis y expansiones) el efecto sobre el volumen medio de empleo es nulo o muy pequeño. No obstante, este efecto nulo escondería unas variaciones del empleo a lo largo del tiempo bien diferentes: con costes de despido más bajos hay más transiciones entre empleo y desempleo (y viceversa) que con costes de despido más altos. En términos de desempleo, estas predicciones pueden reformularse como un efecto nulo o muy pequeño de los costes de despido sobre el volumen total de desempleo, pero un importante efecto sobre la composición del paro, de forma que habrá más paro de larga duración en economías con costes de despido relativamente más altos (debido al menor volumen de transiciones entre empleo y paro y viceversa).

En cuanto a la evidencia empírica internacional, aunque el trabajo clásico de Lazear (1990), usando datos de varios países, señalaba un impacto negativo sobre el volumen de empleo y positivo sobre el volumen de paro, dichos resultados no son la norma. Antes bien, el resultado más habitual es la ambigüedad del impacto sobre los volúmenes de empleo y paro<sup>2</sup>. La evidencia empírica ratifica la influencia de diferentes medidas de protección del empleo que podemos interpretar como distintos costes de ajuste, de forma que mayores (menores) costes de ajuste dan lugar a menor (mayor) movilidad entre diferentes situaciones. Así pues, la evidencia empírica está en línea con lo predicho por los modelos dinámicos de demanda de trabajo.

Como hemos visto en el apartado anterior, España ha sufrido (tanto en esta recesión como en la de los noventa) una fuerte variación negativa del empleo. ¿Significa esto que los costes de despido son relativamente bajos y por ello se produce una gran cantidad de transiciones del empleo al paro al producirse una crisis? Si uno atiende a las comparaciones internacionales existentes más bien parecería lo contrario<sup>3</sup>, que España tiene unos costes de despido relativamente altos en comparación con otros países. La contradicción sólo es aparente: en

<sup>2</sup> Véase, por ejemplo, el resumen de Boeri y Van Ours, 2008, pág. 212.

<sup>3</sup> Por ejemplo, véanse los informes "Doing Business" que realiza anualmente el Banco Mundial (<http://www.doingbusiness.org/>).

España hay dos grupos de trabajadores con costes de salida de la empresa claramente distintos, los temporales y los indefinidos. En todos los países existen ambos tipos de contrato, pero en España la distancia entre los costes de salida de cada uno de ellos es más amplia que en otros países.

Si las crisis al fin y al cabo son malos momentos económicos, la indemnización más habitual con la que se despediría a los indefinidos sería 20 días de salario por año trabajado. En cuanto a los temporales, al finalizar su contrato se les pagaría la cantidad correspondiente (que sería de 8 ó 12 días). Aparentemente, el “escalón” entre ambos tipos de contrato estaría entre 12 y 8 días de salario por año trabajado. Sin embargo, lo que ha venido sucediendo habitualmente es que la práctica ha llevado a una distancia de 37 a 33 días, pues la indemnización más habitual con la que se han venido resolviendo los despidos de indefinidos ha sido la de 45 días de salario por año trabajado (correspondiente a la situación de improcedencia del despido). Es bien conocido el procedimiento del a veces denominado *despido exprés* al que ha dado pie la Ley 45/2002 (Malo y Toharia, 2008), pero este resultado indemnizatorio ya era lo habitual con anterioridad a dicha ley, si bien por caminos distintos como la anticipación de resultados judiciales adversos para la empresa que llevaban a pactos sobre todo en los servicios de mediación (Malo y Toharia, 1998). No repetiremos aquí los detalles de la Ley 45/2002, pero sí que hay que destacar que su aplicación ha conllevado que la indemnización de improcedencia (45 días de salario por año trabajado) haya sido la referencia para las empresas a la hora de tomar las decisiones sobre despido y que ha dado lugar a un proceso muy rápido (como máximo 48 horas) y sencillo (carta de despido, reconocimiento de improcedencia y depósito de la indemnización). Como se muestra en Malo y Toharia (2008) en torno a las tres cuartas partes de todos los despidos se han venido resolviendo por esta vía.

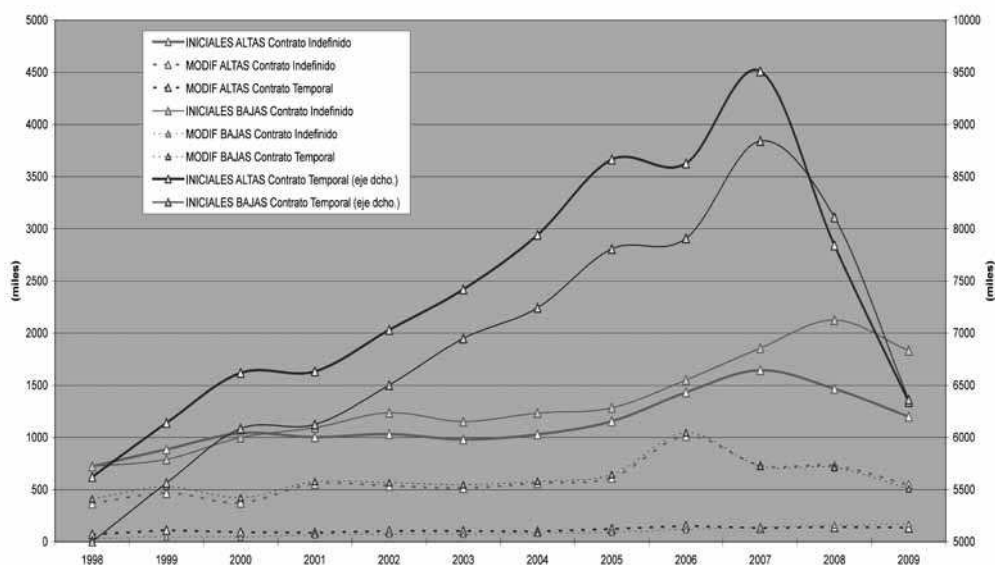
Por tanto, lo que ha creado la amplia diferencia en los costes de salida de la empresa entre temporales e indefinidos no es tanto la letra de la ley como la distorsión creada por el uso de la normativa, que ha hecho que la principal referencia para el despido de los indefinidos durante situaciones de crisis hay sido la indemnización de improcedencia (45 días), la cual más que dobla la correspondiente a un despido económico procedente (20 días).

Los datos muestran un impacto claro de esta diferencia en costes de despido sobre la dinámica de las entradas y salidas en el empleo. Los Gráficos 1 y 2 muestran las altas y bajas de contratos indefinidos y temporales en la economía privada no agraria<sup>4</sup>.

<sup>4</sup> Los datos que se exponen a continuación en el resto de este apartado proceden de la Encuesta de Coyuntura Laboral (ECL), la cual es representativa de todos los centros de trabajo con al menos un trabajador. Usamos aquí esta base de datos porque permite ver los flujos brutos de entrada y salida por tipo de contrato exclusivamente en el sector privado, algo bastante difícil de apreciar de forma homogénea con otras bases de datos.

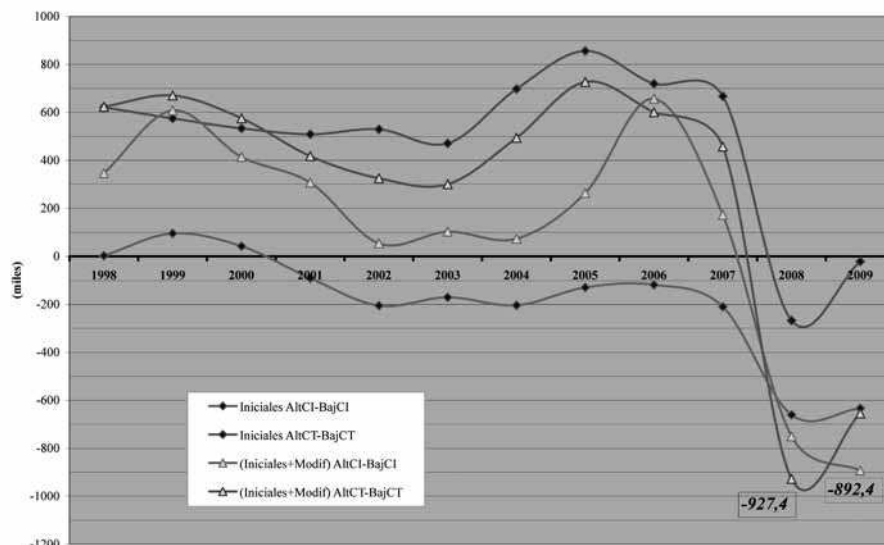
Debido a las reformas de 1997 y 2006 tendremos en cuenta en la movilidad las modificaciones de contratos temporales en indefinidos. En el Gráfico 1 se denominan como “iniciales” aquellos contratos que suponen un alta o una baja en la empresa, mientras que se denotan como “modificaciones” aquellas altas o bajas que proceden de otro contrato en la misma empresa<sup>5</sup>. En primer lugar, el Gráfico 1 permite apreciar el volumen tan grande que suponen las altas y bajas de temporales en comparación con las de los contratos indefinidos. Comparando las altas y bajas de contratos temporales “iniciales” se aprecia que durante la expansión hay una brecha más o menos constante entre ambas (alrededor de 500 mil contratos), que se expande en 2005 y después de 2007 se cierra con rapidez hasta casi anularse, disminuyendo tanto la cantidad de las altas como las bajas de contratos temporales iniciales, pero lógicamente más las altas: las altas de contratos temporales iniciales pasan del máximo de 9,5 millones en 2007 a casi 6,4 millones en 2009, mientras que las bajas de contratos temporales iniciales se mueven desde algo más de 8,8 millones a algo más de 6,3 millones.

**Gráfico 1. Altas y bajas brutas por tipo de contrato en la economía privada no agraria (Encuesta de Coyuntura Laboral, 1998-2009).**



<sup>5</sup> Puede entenderse que las altas y bajas “iniciales” dan cuenta de lo que suele ser la movilidad que se tiene en cuenta, mientras que las altas y bajas por “modificaciones” es una movilidad que podríamos denominar “jurídica”, puesto que supone un cambio del tipo jurídico de la relación laboral que el trabajador mantiene con la empresa.

**Gráfico 2. Saldos de altas y bajas brutas por tipo de contrato en la economía privada no agraria (Encuesta de Coyuntura Laboral, 1998-2009).**



En cuanto a las altas y las bajas de los contratos indefinidos iniciales se aprecia que las bajas están por encima de las altas desde 2001. Al igual que antes, la entrada en la crisis se caracteriza por una caída de las altas, pero con unas bajas que permanecen en niveles relativamente altos. Si estas fueran las únicas altas y bajas de contratos indefinidos el stock de trabajadores con contrato indefinido en el sector privado no agrario habría disminuido, algo que no ha sucedido. La explicación está en las altas de contratos indefinidos por modificación de contrato, las cuales más que compensan hasta 2007 la diferencia negativa entre altas y bajas de contratos indefinidos iniciales. Por tanto, han sido esas conversiones de temporales en indefinidos (porque las bajas de contratos temporales por modificación de contrato casi coinciden con las altas de indefinidos por modificación) las que han sostenido el aumento del stock de indefinidos que se ha producido durante la última década.

El Gráfico 2 ayuda a completar esta perspectiva ofreciendo los saldos de altas y bajas brutas con y sin modificaciones de contrato. El saldo positivo de las altas y bajas totales de contratos indefinidos muestra de forma muy clara lo que sin duda es resultado de la reforma de 2006, una aportación positiva de más de 600 mil, dato que sólo puede compararse con el de 1999, cuando se alcanzó también un saldo positivo de 600 mil. Sólo en estos dos años el saldo positivo de las altas y bajas totales de indefinidos está en niveles semejantes al mismo saldo de contratos temporales. El Gráfico 2 también nos permite apreciar la profundidad de la destrucción de empleo neto indefinido en la economía

privada no agraria: el saldo de altas y bajas totales de contratos indefinidos alcanza su mínimo en 2009 con un valor de -892.400. La caída de este saldo es semejante a la de los temporales, si bien el mínimo para éstos se da un año antes, en 2008, y llega a -927.400.

Así pues, los temporales tienen unos saldos positivos de los flujos de altas y bajas totales sustancialmente más altos que los indefinidos durante las expansiones, como cabe esperar de sus menores costes de despido. Además, el saldo positivo de los flujos totales de los indefinidos se debe a la aportación que generan las conversiones de contratos. Pero al llegar la crisis la caída de los saldos de altas y bajas totales de temporales e indefinidos muestran una pauta muy semejante y unos valores también semejantes.

Esto último no encaja con el relato más sencillo de la dualidad según el cual los indefinidos tienen menor movilidad gracias a tener unos costes de despido más elevados que los de los temporales y que están protegidos gracias a la mayor movilidad de los temporales. Estos datos nos muestran que, efectivamente, en la expansión los mayores costes de despido de los indefinidos desaniman la contratación en comparación con los temporales: este es el impacto del escalón entre los 45 días de los indefinidos y los 8 ó 12 días de los temporales. Ahora bien, la semejanza de la caída del saldo de flujos brutos del Gráfico 2 al llegar la crisis, muestra que es fácil deshacerse de los temporales y también es fácil deshacerse de los indefinidos. En el caso de los temporales la facilidad está relacionada con el propio tipo de contrato. En el caso de los indefinidos, está relacionada con la facilidad en la tramitación de los despidos. Por tanto, en el caso español esta conjunción de diferentes costes de despido y el sistema de tramitación de los despidos da lugar a los dos peores resultados de ambas situaciones: desanimar la contratación indefinida en la expansión a favor de la temporal y facilitar el ajuste tanto de temporales como de indefinidos en la crisis.

Teniendo en cuenta lo anterior, los cambios introducidos en relación con los costes de despido por el Real Decreto-ley 10/2010 primero y por la Ley 35/2010 después atienden a la resolución de los problemas mencionados. Por un lado, la nueva redacción de la causa económica busca corregir la distorsión del sistema de despido para conseguir que sea la indemnización por despido económico procedente la nueva referencia del sistema. La elevación paulatina (un día por año) de los costes de fin de contrato de los temporales hasta 12 días de salario por año también va en la misma dirección de reducir el escalón con los costes de despido de los indefinidos. Al final del proceso (con un calendario temporal que permitiría la adaptación paulatina de los sectores más ligados al uso de la temporalidad) la diferencia en costes de salida por tipo de contrato

quedaría en 8 días<sup>6</sup>. Como es obvio, esta diferencia será relevante si la nueva redacción de la causa económica es efectiva. Si no es así, la diferencia será la misma que antes o la que se generaría en comparación con la indemnización de improcedencia de 33 días si el contrato de fomento efectivamente se generaliza<sup>7</sup>.

Si la nueva definición de causa económica introducida ahora realmente va a permitir hacer despidos económicos cuando haya causa económica, eso significará que la indemnización normalmente pagada en despidos económicos será de 20 días de salario y éste no es un cambio en el margen; es decir, no afecta solamente a los nuevos entrantes en el mercado de trabajo, sino a todos desde el momento de su promulgación. Por tanto, este cambio puede tener efectos inmediatos en el funcionamiento del mercado de trabajo y en los incentivos para firmar contratos indefinidos en lugar de temporales. Al reducirse la diferencia de costes de salida (o incluso anularse cuando en el futuro se extienda el pago por parte del FOGASA de 8 días) no debería ser más una razón para fomentar el recurso a la temporalidad. La discontinuidad que restaría entre los costes de despido de ambos tipos de contrato consistiría en el coste burocrático de la tramitación del despido frente a la terminación del contrato temporal y el preaviso (que, además, se ha rebajado de un mes a 15 días, pues prácticamente nunca cumplía su función de preaviso sino que servía para añadir un mes de salario adicional al coste monetario del despido). En definitiva, un funcionamiento efectivo de la nueva redacción de la causa económica, complementado por los otros cambios mencionados, debería dar lugar a una mayor extensión del uso del contrato indefinido. Por tanto, aunque la indemnización habitual para los contratos indefinidos pase de 45 a 20, en realidad para todos los que tendrían un contrato indefinido en vez de uno temporal su indemnización sería de 20 en lugar de 8 (como sucede para los temporales antes del Real Decreto-ley 10/2010), además de contar con el compromiso inicial de estabilidad que supone la firma de un contrato indefinido frente a uno temporal (compromiso de estabilidad que tiene sentido en tanto en cuanto hay contratos temporales e indefinidos).

Es difícil dejar de insistir en que el eventual éxito de la vía elegida para combatir la dualidad depende en gran medida de que realmente la nueva redacción de la causa económica permita despedir a la empresa cuando haya

<sup>6</sup> Es más, con el desarrollo del FOGASA y del futuro fondo “a la austriaca”, la diferencia en el momento del despido sería nula para los contratos indefinidos firmados tras la reforma (y siempre y cuando la nueva redacción de la causa económica sea efectiva).

<sup>7</sup> De nuevo, cuando el mecanismo del FOGASA y el futuro fondo de capitalización se apliquen a una cantidad sustancial de contratos (los cuales serían mayoritariamente de fomento), si no fuera efectiva la nueva redacción de la causa económica, la diferencia en los costes de salida en el mismo momento del despido sería de 13 días (indefinidos: 33-8=25 días; temporales=12 días).

causa económica. La redacción de la causa económica en la Ley 35/2010 dice que el despido ha de tener una justificación razonable. Esta frase parece querer limitar la forma en que el Real Decreto-ley 10/2010 recogía la doctrina del Tribunal Supremo al respecto según la cual el despido no debería ser considerado improcedente sólo porque fuera posible alguna otra opción de gestión empresarial o porque la empresa no esté en una situación desesperada<sup>8</sup>. Comparando ambas normas, parece que la intención final es la de dar lugar a una justificación menos laxa del despido económico (por la sustitución de la expresión “mínima razonabilidad” por la de “razonabilidad”). Ahora bien, la enumeración explícita de un conjunto de causas económicas que justifican el despido puede ir más bien en el sentido de evitar incertidumbre judicial en este tipo de despidos. Esas causas son la existencia de pérdidas actuales o previstas o la disminución persistente del nivel de ingresos de la empresa. No obstante, estas causas parecen ser ejemplos explícitos de algo más amplio: situaciones económicas negativas que puedan afectar a la viabilidad o a la capacidad de mantener el volumen de empleo. Por tanto, todo lo que no encaje en esos ejemplos que la ley menciona de forma explícita caería en el amplio y difuso terreno de las situaciones económicas negativas. Con todo, hay que reconocer que las causas económicas más habituales que pueden pensarse encajan en los ejemplos mencionados. Si se trata efectivamente de las más habituales, entonces se puede tener un efecto de disminuir la incertidumbre sobre el resultado judicial futuro al alegar esas causas. Esto conllevaría que en esos casos se pudiera pactar y resolver la extinción sin realizar todo el trámite judicial, aligerando así los costes burocráticos del despido, añadiendo certidumbre a la cuantía del coste del despido para la empresa y reduciendo la litigiosidad por una vía bien distinta a la de la Ley 45/2002 (que la redujo a través del despido exprés y su apoyo en la improcedencia del despido).

Ahora bien, tal vez lo más preocupante de la redacción de las causas económicas de la Ley 35/2010 (frente a la que había en el Real Decreto ley 10/2010) es que la definición parece aludir de nuevo al futuro (como sucedía con la redacción vigente desde la década de los noventa), pues se habla del impacto que dichas causas económicas han de tener sobre la viabilidad o su capacidad para mantener el volumen de empleo. Es muy difícil comprobar adecuadamente si la causa es procedente si hay que relacionarla con un resultado que es imposible de contrastar en el presente y sobre el cual, en el mejor

<sup>8</sup> Autores como Del Rey (2009) han venido proponiendo la inclusión del principio de la mínima razonabilidad de los despidos de una forma explícita en el Estatuto de los Trabajadores y en Malo et al. (2010) se relacionaba la posibilidad de incluir dicho principio con la conversión del despido económico procedente en la nueva referencia del sistema de despido y en una pieza clave de una reforma de calado de la legislación para reducir la dualidad y mejorar la eficiencia del mercado de trabajo español.

de los casos, sólo puede tenerse una conjetura basada en los datos presentes. Los “ejemplos explícitos” de causas proporcionados en la ley están referidos a situaciones presentes y no futuras, pero cabe la posibilidad que la aplicación de la norma vuelva a seguir la pauta de estimar la procedencia del despido en términos de su impacto futuro sobre la viabilidad algo que es muy difícil de valorar por mucha información de que se disponga. Esta es una puerta por la que puede volver a entrar toda la incertidumbre que la nueva redacción de la causa económica debería haber disipado.

Así pues, en todo caso, resultará esencial comprobar si efectivamente esta nueva redacción puede dar lugar a todos estos efectos a través de su impacto sobre los incentivos para un uso no distorsionado de la normativa sobre despidos.

Una cuestión importante es que el cambio de las causas económicas no sea en el margen junto con la extensión paulatina de la aplicabilidad del nuevo papel del FOGASA puede ayudar a alterar la actual tendencia a aplicar una regla LIFO en la salida de los trabajadores de las empresas. En este contexto, una regla LIFO significaría que se despide antes al menos antiguo, es decir, al que más recientemente ha entrado en la empresa. Esto sucederá no sólo porque hay temporales e indefinidos, sino por el incremento que se produzca en la indemnización por despido como consecuencia de la antigüedad. Una regla LIFO puede ser problemática porque puede dar lugar a que salga de la empresa el trabajador menos antiguo a pesar de ser más productivo por el mero hecho de tener una indemnización sustancialmente más baja por ser menos antiguo. Las actuales fórmulas en España suponen un incremento marginal lineal con la antigüedad, que es distinto en función de si el despido es procedente o improcedente. La regla LIFO es más probable que aparezca si lo normal es la improcedencia que si es la procedencia, pues en el primer caso el incremento marginal de la indemnización con la antigüedad es 45 días de salario (ó 33 en el caso de los contratos indefinidos de fomento) mientras que es de 20 días de salario en el segundo caso<sup>9</sup>. Los datos del Cuadro 5 muestran que efectivamente antes de la reforma debía de estar produciéndose una regla LIFO dentro del colectivo de los trabajadores indefinidos.

<sup>9</sup> Un hipotético sistema de indemnización por despido creciente con la antigüedad tendría un coste marginal no lineal en relación con la antigüedad, aumentando de forma más que proporcional al superar determinados umbrales de antigüedad. Esto haría permanecer un sistema LIFO ordenando los trabajadores indefinidos por escalones de antigüedad.



**Cuadro 5. Antigüedad media (en años) de los despedidos en 2008 que tenían un contrato indefinido. Fuente: Muestra Continua de Vidas Laborales 2008.**

Tipo de Contrato Indefinido		Media	Desv. Típica
Tiempo Completo	Ordinario	4,3	5,7
	Conversiones bonif.	2,7	1,5
	Minusválidos	3,2	3,4
	Minusválidos convers.	4,0	2,5
	Iniciales Reforma 97	1,9	2,9
Tiempo parcial	Conversiones no bonif.	1,9	1,4
	Ordinario	2,4	2,9
	Conversiones bonif.	2,8	1,5
	Minusválidos	1,3	1,2
	Minusválidos convers.	3,3	3,0
Fijo discontinuo	Iniciales Ref97	1,0	1,4
	Conversiones no bonif.	1,8	1,3
	Ordinario	0,3	0,5
	Conversiones bonif.	0,7	0,6
	Minusválidos	0,6	0,2
	Iniciales Ref97	0,3	0,3
	Conversiones no bonif.	0,6	0,5

El Cuadro 5 muestra que la antigüedad media más alta de los despedidos en 2008 corresponde a los que tenían un contrato indefinido ordinario a tiempo completo y alcanzaba los 4,3 años. Esto supone indemnizaciones en promedio de casi 7 meses de salario (suponiendo que en el despido se están pagando 45 días de salario por año de antigüedad). Los despedidos en el mismo año con contratos indefinidos (también a tiempo completo) de conversiones bonificadas tenían una antigüedad media de 2,7 años y los iniciales de fomento (a tiempo completo) 1,9 años. Las indemnizaciones correspondientes (bajo los mismos supuestos) serían 4 meses de salario y casi 3 meses, respectivamente.

Por supuesto, estas no son las indemnizaciones que percibiría un indefinido tomado al azar del stock total de indefinidos, pues la antigüedad media del total de indefinidos es más alta<sup>10</sup>. Esto significa que ha existido una fuerte tendencia a despedir a los indefinidos menos antiguos, porque era más barato

<sup>10</sup> De hecho, la antigüedad media de todos los asalariados en España en 2008 (según la Encuesta de Población Activa) es de 9 años.

despedirlos, aunque pudieran ser más productivos que los indefinidos más antiguos. Sólo cuando el diferencial de productividad sea muy amplio le compensaría a la empresa cambiar esta regla LIFO de despido entre indefinidos. Por tanto, no ha existido meramente una dualidad por tipo de contrato sino que la misma antigüedad dentro de las fórmulas de despido (muy relacionada con pagar 45 días de salario por cada año de antigüedad adicional en lugar de 20) ha venido creando dentro del grupo de los indefinidos un incentivo para aplicar un criterio LIFO que colabora en que los despidos no sean herramientas eficaces para mejorar la situación de la empresa.

Los cambios introducidos por la nueva reforma de la normativa pueden colocar en una situación más paritaria a todos los indefinidos entre sí y salvo que el diferencial de productividad fuera relativamente reducido, a la empresa le compensaría mantener al trabajador más productivo y despedir al menos productivo aunque éste fuera más antiguo. Esto llevaría a que el despido realmente fuera útil para mejorar la situación de la empresa incrementando la productividad media en la misma. Sin embargo, no debe desdeñarse que esto tiene un lado negativo en términos sociales: habrá más trabajadores menos productivos, menos cualificados (y presumiblemente mayores) perdiendo su empleo. Estos trabajadores suelen tener más problemas para volver a entrar en el mercado de trabajo, por lo que esta reforma debería estar acompañada de medidas complementarias que rebajaran el coste laboral de contratar a los trabajadores con menos cualificación (parcialmente tenido en cuenta con algunas de las bonificaciones a la contratación previstas) y que los cualificaran en nuevas habilidades (algo que debe hacerse a través de políticas activas, que sólo aparecen implícitamente en la reforma y que parece que serán objeto de atención por parte del gobierno en el futuro inmediato).

Otro punto, acertado, de la nueva definición de la causa económica es que ahora es exactamente la misma para los despidos económicos objetivos y para los despidos colectivos. Las anteriores redacciones eran muy similares pero no iguales, lo cual ha dado lugar a algunas discusiones jurídicas que añadían incertidumbre al uso de las causas económicas y de los ERE (Expedientes de Regulación de Empleo).

Finalmente, y al hilo de lo anterior, hay que considerar que la salida de los indefinidos también puede hacerse a través de un despido colectivo. Su forma legal (los ERE) acumula diferentes disfuncionalidades que llevan a un uso tradicionalmente escaso. Por ejemplo, en Malo et al. (2010) se analizan en detalle los problemas de los ERE y diferentes propuestas detalladas para afrontarlos. Por razones de espacio, cabe resaltar la característica que más los singulariza en el entorno europeo: la autorización administrativa previa. Esa intervención administrativa da pie a que determinadas

reclamaciones (incluso de afectados individuales estando el ERE pactado con los representantes de los trabajadores) entren por la jurisdicción administrativa, con lo que es como si los ERE entraran en una especie de “túnel del tiempo” (Desdentado, 2007). Además, tras la resolución administrativa en ocasiones es necesario continuar con el caso en la jurisdicción laboral. Esto introduce una gran incertidumbre sobre esta vía de despido económico, de manera que las empresas evitan realizar un ERE siempre que pueden. La Ley 35/2010 introduce un cambio (o promesa de cambio a través de una disposición adicional) para que estos casos sólo tengan que pasar por la jurisdicción laboral y no por la administrativa, lo cual constituye una transformación que puede eliminar desincentivos importantes para que las empresas recurran a los ERE en lugar de a un “goteo” de despidos individuales a lo largo del tiempo.

En España (como en otros países europeos) las consultas se convierten en un proceso de negociación casi en exclusiva sobre las indemnizaciones que se van a pagar y sobre la cantidad de trabajadores afectados. La empresa realiza el ERE para superar una situación negativa y salir adelante. Esto significa que como las indemnizaciones se negocian y se pactan después de producirse un shock negativo, el despido colectivo se transforma en una negociación en la que los trabajadores tratan de obtener una compensación por ser ellos los afectados por esa medida que permitirá generar beneficios empresariales en el futuro. Pero esa compensación también tiene que ver con intentar compensar las eventuales pérdidas de ingresos que van a tener los despedidos. Así pues, la empresa se ve inmersa en la resolución de un problema de distribución de la renta en el peor momento posible: cuando está sometida a un shock negativo que la ha llevado a la necesidad de realizar un ERE. Esta situación es muy difícil de evitar siempre que las consultas se transformen en una negociación *ex-post* (respecto del shock negativo) sobre la cuantía de las indemnizaciones (Malo, 2001). Una forma de evitarlo consiste en que las indemnizaciones se fijen *ex-ante* (que es un componente básico del llamado sistema austriaco). En este sentido, la generalización futura del sistema de fondo podría (en algún grado) paliar este problema.

Por último, también la Ley 35/2010 ha supuesto un acortamiento de la tramitación de los ERE. Por un lado, todos los periodos que antes se consideraban mínimos pasan a ser máximos, lo cual puede acortar sensiblemente los periodos de consultas (algo que también se ha hecho con los periodos marcados para las modificaciones de las condiciones de trabajo). Por otro lado, en caso de acuerdo el tiempo para que la Administración dé la autorización baja de 15 a 7 días, a lo que se añade una nueva redacción que alude al plan social del ERE de una forma más clara como un instrumento para conseguir la recolocación de los despedidos.

## 4. LAS CARACTERÍSTICAS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y PROPUESTAS DE REFORMA

### 4.1. Situación actual de la negociación colectiva en España

Las características de los convenios colectivos en España están relacionadas con los tres principios básicos de su regulación en el Estatuto de los Trabajadores: **a)** el carácter normativo o la fuerza vinculante de los convenios a los contratos individuales; **b)** la eficacia general automática, que significa la extensión a todas las empresas y trabajadores del ámbito correspondiente del convenio; y **c)** la ultraactividad, que supone la prórroga automática del contenido normativo de los convenios cuando finalice su período de vigencia hasta que se suscriba uno nuevo, salvo que se prevea lo contrario en el propio convenio. Además, en la redacción inicial del Estatuto de los Trabajadores se añadía un principio adicional, el de la no concurrencia de convenios distintos en un mismo ámbito, salvo pacto en contrario. Ahora bien, este principio de la no concurrencia se ve alterado por la modificación introducida en la reforma laboral de 1994, según la cual un convenio de ámbito superior al de la empresa puede modificar otro de ámbito superior, salvo en determinadas materias<sup>11</sup>.

La suma del carácter normativo y la eficacia general automática explica la elevada cobertura de los convenios colectivos españoles, es decir, el elevado porcentaje de empresas y trabajadores cubiertos por los convenios colectivos. En concreto, en relación con los trabajadores la tasa de cobertura mide el porcentaje de trabajadores potencialmente cubiertos (excluidos los funcionarios y los empleados de hogar) que realmente lo están. Utilizando las cifras de afiliaciones de asalariados a la Seguridad Social, la tasa de cobertura se situaría en torno al 80%, una de las más elevadas, pese a que España, con alrededor del 15%, es uno de los países con menor tasa de afiliación sindical del área de la citada organización.

Por otra parte, la ultraactividad supone que existe un número de convenios que han cumplido ya su período de vigencia pero que están prorrogados. Aunque no existe información alguna sobre esa cifra, que hay que añadir a los convenios vigentes, existen motivos para pensar que puede ser relativamente elevada. En cuanto a la posibilidad de concurrencia de más de un convenio dentro del mismo ámbito y a la posibilidad de que un convenio modifique lo pactado en uno de ámbito superior se plantea un problema importante para la consecución de una articulación adecuada entre esos convenios, es decir, en el reparto de competencias entre los distintos ámbitos funcionales y territoriales.

<sup>11</sup> Concretamente, se consideran materias no negociables en ámbitos inferiores las de período de prueba, las modalidades de contratación, los grupos profesionales, el régimen disciplinario y las normas mínimas en materia de seguridad e higiene en el trabajo y movilidad geográfica.

Con los datos disponibles el número de convenios vigentes en 2007 y 2008 (los datos de 2009 todavía son muy provisionales) serían aproximadamente de 6.000, que afectarían a alrededor de un millón seiscientos mil empresas y casi doce millones de trabajadores. A estas cifras habría que añadir el número desconocido de convenios prorrogados.

De estas cifras se deduce que la ratio número de empresas/número de convenios, es inferior a 300 y que la ratio número de trabajadores/número de convenios es de alrededor de 7.000, cifras relativamente bajas que han llevado a plantear a los propios interlocutores sociales, por ejemplo, en el Acuerdo Interconfederal de Negociación Colectiva (AINC) de 1997, la excesiva atomización de los convenios como uno de los problemas principales de la negociación colectiva española. Problema que parece que se plantea fundamentalmente en los convenios de empresa, que de un total de 6.000 ascienden a 4.500. Es más, si se utiliza la ratio número de trabajadores/número de convenios parece indicar una tendencia a incrementarse el grado de proliferación de los convenios de empresa y a disminuir el de los convenios de ámbito superior, ya que si para cada 10.000 trabajadores con convenio de empresa eran necesarios algo más de veinte convenios en 1983 y casi cuarenta en 2008, en el caso de los de ámbito superior esas cifras pasan en los últimos veinte años de menos de tres convenios a algo más de uno.

Por otra parte, el número de trabajadores por empresa con convenio se sitúa en ocho, una cifra muy reducida y sólo ligeramente superior a la de los convenios de ámbito superior, en torno a siete. Pero para los convenios de empresa esta ratio es muy superior, cercana a trescientos, aunque con una tendencia decreciente desde 1983. De estos datos se obtienen tres conclusiones: el reducido tamaño de las empresas con convenio, el mayor tamaño de las empresas con convenio propio que las empresas con convenio sectorial y la reducción del tamaño de las empresas con convenio de empresa en los últimos treinta años. El reducido tamaño de las empresas con convenio, especialmente de las que tienen convenio sectorial, es consecuencia clara del fragmentado tejido productivo español, en el que predominan las pequeñas y medianas empresas, y en el que, según la Estadística de Empresas Inscritas en los regímenes general y especial de la minería del carbón de la Seguridad Social, las empresas de menos de seis trabajadores son el 77% del total y las de menos de diez trabajadores el 87%.

Ya hemos señalado anteriormente que el problema de la proliferación de los convenios de empresa se concreta en que de los seis mil convenios vigentes, sin contar los prorrogados, 4.500 son convenios de empresa. Esto significa que más de las tres cuartas partes del total de convenios, el 77% son convenios de empresa, pero sólo cubren a una parte insignificante de las empresas con convenio, el 0,3%, y a una parte muy reducida de los trabajadores también con

convenio, en torno al 10%. En los últimos treinta años la evolución de estos porcentajes ha sido creciente en el de los convenios, constante en el de empresas y decreciente en el de trabajadores, debido esto último a que el tamaño medio de los convenios de empresa ha tendido a disminuir.

Como los convenios de grupo de empresa representan una parte poco relevante del número total de convenios, son los convenios sectoriales los que sirven de contrapeso a los convenios de empresa. Dentro de los convenios sectoriales, los predominantes son los provinciales con algo menos del 20% del total de convenios, que cubren a más de las dos terceras partes de las empresas con convenio y al 53-55% de los trabajadores con convenio. A los convenios sectoriales provinciales les siguen los nacionales, que, con apenas el 1,5% de los convenios cubren en torno al 25% de las empresas y los trabajadores con convenio. Por último, los convenios autonómicos, que representan prácticamente el mismo porcentaje en el total de convenios que los nacionales, el 1,5%, no llegan al 10% de las empresas y trabajadores con convenio.

Por lo tanto, en cuanto a los trabajadores afectados, la negociación colectiva española es predominantemente sectorial y, dentro de ella, principalmente provincial, siendo los convenios nacionales, el segundo tipo de convenios con mayor porcentaje de trabajadores. Este es un tipo de negociación colectiva intermedio, entre el más descentralizado, en el que la mayor incidencia en el número de trabajadores sería el de los convenios de empresa, y el más centralizado, en el que desempeñarían un papel mayor los acuerdos intersectoriales, que afectan a más de una rama de actividad. El carácter intermedio se refleja en la valoración de la negociación colectiva española de la OCDE, que le otorga el número tres, entre el mínimo de uno y el máximo de cinco. Igual valoración intermedia le otorga la OCDE a la negociación colectiva española en cuanto al grado de coordinación o nivel de consenso en cuanto a orientaciones y criterios de los convenios colectivos de los interlocutores sociales.

Otra característica de la negociación colectiva española es que el mayor peso del contenido de los convenios descansa en la fijación de los salarios y la jornada laboral, siendo todavía escaso el porcentaje de trabajadores afectados por otro tipo de cláusulas, y ello a pesar de la ampliación de las competencias de la negociación colectiva que supuso la reforma laboral de 1994 y, en menor medida, las reformas posteriores. Las cláusulas salariales, diferentes a la fijación cuantitativa del salario, como las de garantía salarial o salvaguarda, que prevén la revisión del salario cuando la inflación real supere a la prevista, las de estructura salarial, que establecen los distintos complementos salariales, y las de descuelgue salarial, que, en principio, eran, hasta la reforma laboral de junio de este año, de contenido mínimo y obligatorio en los convenios de ámbito supraempresarial, afectan en los últimos años cada una de ellas en torno al 70% de los trabajadores con convenio.

Aun así, la incidencia de las cláusulas de garantía salarial está condicionada por la existencia de desviaciones positivas entre la inflación final y la prevista, de modo que cuando esas desviaciones positivas desaparecen y se convierten en negativas, como ocurrió en los periodos 1996-1998 y 2008-2010, el porcentaje de trabajadores cubiertos por estas cláusulas tiende a reducirse, hasta porcentajes muy por debajo del citado 70%. A su vez, la importancia de las cláusulas relativas a la estructura salarial se ve limitada porque en muchos casos no introducen cambios notables en la naturaleza de las mismas, al mantener el sistema tradicional de complementos salariales vinculados a los grupos o categorías profesionales. Y, por su parte, las cláusulas de descuelgue salarial, que hasta la reciente reforma laboral debían ser de contenido mínimo en los convenios supraempresariales, no se generalizaron suficientemente, al existir un 25% de trabajadores con ese tipo de convenios no cubiertos por esas cláusulas y, además, cuando se incluían en muchos casos parece que tendían más a limitar el descuelgue de las empresas con dificultades económicas que a facilitararlo.

Además de esas cláusulas salariales, otras cubren a un elevado porcentaje de trabajadores, superior al 75%, como las que complementan las prestaciones sociales, las de salud y seguridad laboral y las de promoción y clasificación profesional de los trabajadores, y, aunque con menor incidencia, pero por encima del 50% de los trabajadores con convenio, las de formación profesional y las de no discriminación o promoción de la igualdad de sexos.

Pero otro tipo de cláusulas han tenido hasta ahora una incidencia escasa en relación con los trabajadores afectados, como es el caso de las relativas a la flexibilidad interna de las empresas, ya que, salvo las de distribución irregular de la jornada laboral a lo largo del año, que cubren a algo menos del 50% de los trabajadores, las demás afectan a muy pocos, como son las de modificación sustancial de las condiciones de trabajo o la movilidad funcional y geográfica de los trabajadores, que apenas cubren cada una de ellas al 15% de los mismos, y, aunque, con algo más de incidencia, en torno al 20% de trabajadores, pero con tendencia decreciente, también destaca la escasa relevancia de los pluses de productividad, que limita la flexibilidad de los salarios en las empresas y facilita el predominio de la parte fija de los salarios.

#### **4.2. La negociación colectiva y los salarios**

Desde los Pactos de la Moncloa el modelo salarial de la negociación colectiva se ha basado en la inflación prevista y no en la pasada. Este modelo se ha concretado desde 2002 en los Acuerdos de Negociación Colectiva (ANC), vigentes hasta 2008, en los que se posibilita que los crecimientos salariales superen la previsión de la inflación si no agotan el crecimiento de la produc-

tividad por ocupado. Además, por si se incumple la previsión de inflación, y para evitar pérdidas relevantes del poder adquisitivo de los salarios, se preveía en los ANC la incorporación en los convenios colectivos de cláusulas de garantía o salvaguarda salarial. La caída de la inflación en 2008-2009 por debajo de la previsión de inflación provocó en el último año distintos planteamientos de sindicatos y patronal sobre los criterios de fijación de salarios y sobre la repercusión en los salarios pactados de las desviaciones negativas de inflación y no se suscribió para 2009 un nuevo ANC ni se prorrogó el anterior.

La evolución de los salarios pactados desde los Pactos de la Moncloa de 1978, de moderación con algún repunte, sobre todo en los primeros años de este siglo, es muy similar a la de la inflación. Esta evolución similar de los salarios pactados y la inflación puede verse reforzada por la importancia de las cláusulas de garantía o salvaguarda salarial que se activan cuando la inflación final supera la prevista. Por lo tanto, la incidencia de estas cláusulas, que implican que el crecimiento salarial finalmente pactado sea superior al inicialmente pactado, depende principalmente de la cuantía de la desviación de la inflación así como del porcentaje de trabajadores que tienen incorporadas esas cláusulas, que, a su vez, está influido por la importancia de esa desviación. También la incidencia de las cláusulas de garantía salarial está afectada por su naturaleza, ya que no todas tienen carácter retroactivo ni todas las cláusulas, aunque sean retroactivas, son plenamente operativas.<sup>12</sup>

Desde 1999 a 2007 la inflación final ha superado a la prevista, por lo que el impacto de las cláusulas de salvaguarda salarial ha sido positivo en esos años. En cambio, en 2008 y 2009 la inflación descendió y la inflación final fue inferior a la prevista, por lo que la incidencia de las cláusulas de garantía salarial ha sido nula en esos dos años y el crecimiento finalmente pactado igualó también en los dos años al inicialmente pactado.

La posible repercusión de las cláusulas de garantía salarial sobre la inflación, o más bien sobre la persistencia futura de la inflación, no es algo que pueda explicarse fácilmente por la dificultad para separar ese efecto de todos los demás, teniendo en cuenta, además, el objetivo de estas cláusulas, que es evitar la pérdida del poder adquisitivo de los trabajadores. En cualquier caso, conviene tener en cuenta los siguientes datos:

- □ La indicación salarial o, lo que es lo mismo, el impacto de la inflación en las cláusulas de revisión salarial es sólo parcial, ya que la cuantía de ese impacto es siempre inferior a la cuantía de la desviación

<sup>12</sup> Las cláusulas de garantía salarial pueden ser muy diferentes. No siempre coincide con la diferencia entre la inflación final y la prevista, definiéndose a veces, por ejemplo, como la diferencia entre la inflación final y el crecimiento salarial inicialmente pactado: si la inflación final es inferior a ese crecimiento de los salarios, la cláusula no es operativa, aunque la inflación final haya superado a la prevista.



de la inflación (aproximadamente la mitad), porque no todos los trabajadores tienen incorporadas esas cláusulas y porque cuando las tienen no todas son retroactivas y, además, no todas las retroactivas son siempre plenamente operativas.

- □ El crecimiento inicialmente pactado en los convenios que incluyen cláusulas de salvaguarda salarial es sistemáticamente inferior al crecimiento de los convenios que no incluyen esas cláusulas, lo que significa que cuando la inflación baja y, sobre todo, cuando es menor que la prevista, las cláusulas de garantía salarial pueden desempeñar un papel moderador en la evolución salarial.
- □ Además, en los años de mayor impacto de las cláusulas de revisión salarial, 1998, 1989, 2000, 2002, 2004, 2005 y 2007 (en los que ese impacto fue, al menos, de seis décimas), salvo en dos (1988 y 2004), en todos los demás la inflación en el año siguiente disminuyó en vez de aumentar, como hubiera parecido que tenía que ocurrir si las cláusulas de garantía salarial fueran inflacionistas.

Asimismo, otras dos cuestiones controvertidas del modelo salarial de la negociación colectiva es la escasa dispersión salarial de los convenios pactados y la falta de flexibilidad salarial a la situación económica de las empresas y a la situación del conjunto de la economía, características que se suelen señalar como propias de un sistema de negociación colectiva intermedio, como el español. Las dos primeras críticas (escasa dispersión salarial y falta de flexibilidad a la situación de las empresas) parece que, en principio, podrían aminorarse por una mayor descentralización de los convenios colectivos, aunque ello estaría condicionado por la posibilidad real de esa mayor descentralización de la negociación colectiva a la que se aludirá posteriormente. Respecto de la otra cuestión, la de la falta de flexibilidad de los salarios a la situación económica, principalmente la evolución del PIB real (o en volumen), el empleo y el paro, conviene hacer algunas matizaciones. En este sentido, además de la relación estrecha entre inflación y salarios pactados, la evolución de esos salarios, sobre todo si se considera en términos reales, una vez deflactados por la inflación<sup>13</sup>, parece sugerir que tienen una relación inversa no despreciable con la situación económica.

Así, desde los Pactos de la Moncloa, como se explica en Pérez Infante (2008)<sup>14</sup>, en los años de recesión económica se suele producir una reducción de los salarios reales pactados, aunque con un cierto retraso temporal, como se aprecia en la actual crisis económica, de forma que en 2008 y 2009 el salario real ha seguido creciendo, aunque en 2010 la moderación del salario pactado

<sup>13</sup> En concreto, por el crecimiento interanual de diciembre de cada año del IPC.

<sup>14</sup> Páginas 70-72.

(el 1,3% con los convenios registrados hasta el 31 de mayo) ya está produciendo pérdidas en el poder adquisitivo de esos salarios. En cambio, en las fases expansivas, aunque también con un cierto retardo temporal, el salario real pactado suele aumentar, con alguna excepción, debido a que el repunte de la inflación no siempre se puede compensar por la aplicación de las cláusulas de salvaguarda salarial, ya que, como ya se ha señalado, en la mayoría de los años su impacto viene a ser la mitad de la desviación de la inflación.

El retardo temporal de la evolución de los salarios reales a los cambios en la situación económica está relacionado con la dificultad que plantea el que la negociación colectiva se ha podido iniciar cuando todavía no eran patentes esos cambios y, sobre todo, por la inercia de esa negociación que provoca la importancia creciente de los convenios plurianuales, actualmente casi las dos terceras partes del total, firmados en años en los que la situación económica era diferente a la del año actual. Esa inercia de la negociación colectiva es lo que ha podido ocurrir en 2008 y 2009 para explicar el mantenimiento del aumento de los salarios reales pactados, pese a la situación de acusada crisis económica, situación agravada por la falta de acuerdo entre los interlocutores sociales en cuanto a la orientación salarial en 2009, año en el que no estuvo vigente ningún ANC, como sí había ocurrido ininterrumpidamente entre 2002 y 2008. Como ya se ha señalado, en 2010 y, en cierta medida, como consecuencia de un nuevo acuerdo entre los interlocutores sociales, el Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (AENC), que prevé un crecimiento salarial en los convenios en este año de hasta el 1%, el aumento salarial pactado inicialmente se aminora notablemente, hasta el 1,3% con los últimos datos disponibles.

#### **4.3. Propuestas de reforma de la negociación colectiva y modificaciones del Real Decreto-ley de 16 de junio**

Ante los problemas que plantea la negociación colectiva española, se han generalizado las propuestas para reformarla. Incluso el recientemente AENC, vigente para el período 2010-2012, plantea que a partir de la firma del acuerdo, el 9 de febrero, los interlocutores sociales iniciarán un proceso durante un período de seis meses de negociación bipartita de reforma de la negociación colectiva.

En este contexto, se ha generalizado entre los economistas y distintos organismos nacionales e internacionales la defensa de una mayor descentralización de la negociación colectiva. Ello se basa en los problemas que para la teoría económica plantea una negociación colectiva intermedia (menos flexible que la descentralizada en relación con la situación económica de las empresas y menos flexible que la más centralizada en relación con la situación del conjunto de la economía) y en la evidencia empírica que recogían distintos estudios y,

en particular, los de la OCDE hasta la década de los ochenta del pasado siglo de que los resultados económicos de los países con una negociación colectiva con un nivel de centralización intermedia, como era el caso español, eran más negativos que los de los países con grados de centralización extremos, muy bajos o muy altos, es decir, que la representación gráfica que relaciona la tasa de ocupación y el grado de centralización de la negociación colectiva era una curva en forma de U y que la que relaciona las tasas de inflación y paro con dicho grado de centralización era una curva en forma de campana o de U invertida.

Ahora bien, los estudios más recientes de la OCDE, los realizados con datos de la década de los noventa del siglo pasado y de la primera década del siglo actual, como los de OCDE (1997), (2004) y (2006), no confirman las relaciones anteriores, sobre todo, que los resultados económicos correspondientes a sistemas de negociación colectivas muy descentralizados sean mejores que los correspondientes a los sistemas de centralización intermedia. Así, según OCDE (1997)<sup>15</sup> “la tasa de ocupación ha disminuido más en los países que han tendido a reducir la centralización o la coordinación... que en los que no han adoptado esas medidas” y según OCDE (2006)<sup>16</sup> “la mayoría de los análisis de regresión basados en datos de varios países llegan a la conclusión de que un elevado grado de centralización y coordinación de la negociación colectiva va acompañada de un nivel más bajo de paro”. Por otra parte, en OCDE (2009)<sup>17</sup> se relaciona la menor ampliación de las perturbaciones y la menor persistencia de las mismas con los sistemas más centralizados y coordinados de la negociación colectiva.

Aparte de que esa mayor descentralización provocará un incremento de la atomización de los convenios colectivos y de que no existe demasiada certeza de que una mayor descentralización de la negociación colectiva mejore los resultados de la economía española, se plantea la dificultad de llevarla a cabo en un contexto caracterizado por un tejido productivo muy fragmentado, en el que predominan las pequeñas y medianas empresas. En efecto, como ya se ha indicado, en España predominan las empresas muy pequeñas en las que la dependencia de los trabajadores respecto de los empresarios es muy grande y es muy difícil que pueda producirse una auténtica negociación colectiva. Ese problema es precisamente el que refleja la redacción del artículo 62.1 del Estatuto de los Trabajadores que limita la representatividad de los trabajadores, y, por lo tanto, la legitimidad para negociar convenios colectivos, a las empresas o centros de trabajo de más de diez trabajadores o cuando cuenten entre seis y diez trabajadores si así lo deciden éstos por mayoría.

<sup>15</sup> Página 213.

<sup>16</sup> Página 129.

<sup>17</sup> Página 39.

Ante esta dificultad y como alternativa a la mayor descentralización de la negociación colectiva, y teniendo en cuenta que en la mayoría de los países, salvo con algunas excepciones, como es el caso de España, como se muestra en OCDE (2004), el grado de coordinación es mayor que el de centralización, podría plantearse el aumento de esa coordinación, al mismo tiempo que se introducen mayores mecanismos de flexibilidad de las empresas en la aplicación de los convenios colectivos sectoriales cuando la situación económica de las mismas puede ser muy diferente.

La mayor coordinación de los convenios colectivos requeriría de acuerdos interconfederales de mayor contenido y compromisos que los ANC de 2002 a 2008 y que el actual AENC vigente para el período 2010-2012 en la línea del Acuerdo Interconfederal de la Negociación Colectiva (AINC) de 1997. Estos nuevos acuerdos deberían incluir compromisos claros y mecanismos suficientes para que esos compromisos puedan cumplirse y evitar, de esa forma, la falta de desarrollo y aplicación de los acuerdos, como así ocurrió en el citado AINC-1997. A su vez, deberían establecerse nuevos mecanismos para mejorar la articulación de los distintos convenios aplicables en el mismo ámbito, lo que, posiblemente, debiera conllevar la potenciación de los convenios sectoriales nacionales en detrimento de los provinciales y, en ausencia de recomendaciones concretas en los acuerdos interconfederales, el reparto en esos convenios nacionales de las competencias de los convenios de ámbito inferior, lo que podría entrañar la modificación del artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores<sup>18</sup>.

Ahora bien, junto a esa profundización en la coordinación y articulación de los convenios colectivos, parece imprescindible que las condiciones de trabajo, la jornada laboral y los salarios pactados en los convenios colectivos puedan adaptarse en mayor medida que en la actualidad a los cambios en la situación de la economía, tanto a nivel agregado como a nivel territorial, sectorial y de cada empresa en particular. Para ello podría ser conveniente:

- Favorecer plenamente el desarrollo y aplicación de las cláusulas de descuelgue salarial, es decir, de la no aplicación del régimen salarial pactado en el convenio supraempresarial en el caso de las empresas que se encuentren en una situación económica desfavorable, superando la situación actual en la que en muchas ocasiones el carácter de las cláusulas de salvaguarda de los convenios de ámbito superior al de la empresa ha sido limitar su desarrollo, en vez de favorecerlo.
- También habría que superar la situación actual en la que las cláusulas que establecen pluses de productividad tienen una importancia escasa y, además, decreciente, al cubrir apenas el 20% de los trabajadores con convenio, con el fin de favorecer y permitir una mayor adecuación de

<sup>18</sup> Que permite a los convenios de ámbito superior al de empresa modificar los convenios de ámbito superior.

los salarios a la productividad de las empresas y al rendimiento de los trabajadores y aumentar la parte variable de los salarios.

- □ Asimismo, sería necesario favorecer el mayor contenido de la negociación colectiva, sobre todo en materia de flexibilidad interna de las empresas y de modificación de las condiciones de trabajo, lo que, además, debiera suponer la modificación de algún artículo del Estatuto de los Trabajadores que en su redacción actual la obstaculiza más que la facilita, como el artículo 41. favoreciendo el descuelgue no sólo en materia salarial, sino también en otras materias no salariales como es el caso de la jornada laboral y otras condiciones de trabajo.

Por su parte, en el modelo salarial de los ANC vigentes de 2002 a 2008 existe un elemento que ha podido provocar importantes distorsiones. Este elemento es el de la previsión oficial con base en el objetivo del Banco Central Europeo para la zona del euro y no en la situación real de la economía española. Esta falta de adecuación de la previsión de la inflación (el 1,8% en 1999 y constante en el 2% desde 2000) a la situación de la economía española ha provocado importantes desviaciones de la inflación real respecto de la prevista, desde 1999 hasta 2007 positivas y en 2008 y 2009 negativas.

En este sentido, podría ser conveniente prescindir de una previsión que sistemáticamente se incumple, como de hecho se ha acordado en el AENC recientemente pactado, al establecer límites al crecimiento salarial sin referencia a alguna previsión de inflación (hasta el 1% en 2010, del 1% al 2% en 2011 y del 1,5% al 2,5% en 2012). Ahora bien, esto no significa que cara al futuro no sea conveniente una previsión de inflación que pueda realizar alguna institución no dependiente del gobierno y asumible por los interlocutores sociales.

En cuanto a la supresión de las cláusulas de salvaguarda salarial demandada por muchos economistas e instituciones económicas tanto nacionales como internacionales, hay que tener en cuenta que su finalidad es impedir la pérdida generalizada del poder adquisitivo de los salarios en los supuestos de incremento de la inflación y que la repercusión inflacionista de estas cláusulas tampoco parece muy contundente según los datos aportados en este artículo. Además, habría que considerar los posibles efectos de esa supresión ya que, además de la pérdida de poder adquisitivo de los salarios que ello provocaría si aumentara la inflación, podría facilitar la vuelta a los criterios anteriores a los Pactos de la Moncloa, la inflación pasada, si las reivindicaciones salariales intentaran compensar la pérdida del poder adquisitivo del año ya vencido. Aparte de que esas reivindicaciones pudieran también intentar contrarrestar la ausencia de cláusulas de garantía salarial pactando crecimientos salariales más elevados, como ya ocurre actualmente en los convenios que no tienen acordadas esas cláusulas que, normalmente, pactan crecimientos salariales iniciales superiores a los que se pactan en los convenios que sí las tienen acordadas.

En este contexto, la nueva Ley 35/2010, de 9 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo ha introducido algunos cambios importantes en relación con las propuestas realizadas en párrafos anteriores. En concreto, la nueva Ley, que, a su vez, ha modificado el Real Decreto-Ley 10/2010, de 16 de junio, de igual título, ha cambiado el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, permitiendo más fácilmente que hasta ahora la modificación de las condiciones de trabajo, así como los artículos 82 y 85 del citado Estatuto en relación con las cláusulas de descuelgue salarial.

En relación con la inaplicación por las empresas en situación económica desfavorable del régimen salarial pactado en un convenio de ámbito superior, la reforma ha suprimido la obligación de que en los convenios de ámbito supraempresarial se incluyan cláusulas que establezcan las condiciones y los procedimientos para que las empresas puedan proceder al descuelgue. En cambio, ha establecido un nuevo modelo consistente en el acuerdo directo entre las empresas y los representantes de los trabajadores, sin que necesariamente esos acuerdos estén sometidos a las condiciones previstas en un convenio de ámbito superior.

Tanto en el caso de la modificación de las condiciones de trabajo establecidas en convenio colectivo como en el de la inaplicación del régimen salarial correspondiente, se establece la obligación de incluir como contenido mínimo de los convenios, cualquiera que sea su ámbito, los procedimientos para solventar las discrepancias que puedan surgir en la negociación de estas materias, adaptando esos procedimientos a los que se establezcan, también con carácter de contenido mínimo, en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico.

Igualmente, prevé la reforma, tanto en el caso de la modificación de las condiciones de trabajo como de las cláusulas de descuelgue, que los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico puedan establecer el compromiso previo de someterse a un arbitraje en caso de falta de acuerdo. Ahora bien, la falta de ese compromiso previo podría condicionar enormemente la eficacia de la reforma en estas materias si los procedimientos de mediación establecidos por los interlocutores sociales no fueran los adecuados, como sería, probablemente, el caso de remitir a las comisiones paritarias de los convenios.

Por lo tanto, la nueva reforma laboral, aun con el problema de la incertidumbre que se plantea en el caso de desacuerdo entre empresa y representantes de los trabajadores, introduce cambios importantes en materia de descuelgue salarial de las empresas con dificultades económicas, es decir, de no aplicación en esos supuestos del régimen salarial acordado en el convenio de ámbito superior. También se introducen cambios que posibilitan en mucha mayor medida que hasta ahora el descuelgue de las empresas en materias no salariales, modificando las condiciones de trabajo establecidas en el convenio de ámbito

superior al de la empresa en aspectos relacionados con la flexibilidad interna de las empresas, como la jornada de trabajo, el horario y la distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo a turnos y los sistemas de remuneración y de trabajo y rendimiento.

Asimismo en materia de negociación colectiva la nueva ley prevé que el Gobierno promoverá las modificaciones legislativas que sean necesarias para adaptar la actual regulación a los cambios acordados en el proceso de negociación bipartita, entre organizaciones sindicales y patronales, que, según el Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva, 2010, 2011 y 2012, debería haber finalizado el pasado 9 de agosto. Ahora bien, en el caso de que no se alcance ese acuerdo bipartito, en el plazo de seis meses, desde la entrada en vigor de la nueva Ley, y previa consulta con los interlocutores sociales, el Gobierno deberá abordar esa reforma de la negociación colectiva, incluyendo, entre otros, los mecanismos de articulación de los convenios de distinto ámbito.

## 5. CONCLUSIONES

En este artículo nos hemos centrado en estudiar los dos puntos que consideramos cruciales de la reforma introducida por la Ley 35/2010: los despidos y la negociación colectiva. El primer punto se ha visto afectado sobre todo a través de una nueva redacción de la causa económica del despido. El segundo estableciendo un mecanismo de arbitraje para solucionar el bloqueo de los desacuerdos en torno al descuelgue salarial y en medidas para regular las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo.

Nuestro planteamiento muestra que ambas medidas están bien encaminadas, en el sentido de encajar en una estrategia para reducir la dualidad y poner las bases para que ante una futura expansión se incentive más la creación de empleo indefinido. Al mismo tiempo se trata, en lo esencial, de cambios que no se producen en el margen y, por tanto, pueden empezar a tener efectos desde el momento de su puesta en marcha.

Ahora bien, ambas medidas corren el riesgo de no tener los efectos positivos mencionados. En cuanto a la nueva redacción de la causa económica, su capacidad para influir en la reducción de la dualidad depende crucialmente de que contribuya a aumentar la certidumbre sobre los resultados judiciales procedentes en caso de despido por causa económica. Saber si la nueva redacción es efectiva pasa, pues, por un uso de esta nueva normativa que confirme con el paso del tiempo que realmente vamos a tener muchos más despidos económicos procedentes en épocas de crisis de los que hemos tenido hasta ahora.

En cuanto al nuevo mecanismo de arbitraje para facilitar el descuelgue corre el riesgo de no ser operativo. Al tratarse de una reforma laboral que ha

nacido con desacuerdo previo de los agentes sociales podría suceder como con la reforma laboral de 1994 (también nacida tras un desacuerdo): los acuerdos de la negociación colectiva podrían de hecho “expulsar” la posibilidad de realizar un arbitraje, ya que el sometimiento al mismo es voluntario. Así pues, los sindicatos podrían ser proclives a hacer otro tipo de concesiones con tal de no incluir la posibilidad de arbitraje en caso de desacuerdo sobre un eventual descuelgue salarial. El resultado sería que permanecería el mecanismo de las comisiones paritarias, el cual ha mostrado su incapacidad para resolver el bloqueo en caso de desacuerdo sobre el descuelgue salarial. Solucionar esta cuestión conllevaría cambios adicionales que deberían ir en la línea de crear un marco que facilite los ajustes salariales y horarios para desincentivar el ajuste en términos de personas, lo cual sirve para que las empresas no tengan incentivos para mantener una plantilla de temporales para lograr flexibilidad y que el despido no sea el único recurso para responder a malas situaciones económicas.

#### REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Boeri, T. y Van Ours, J. J. (2008): “The Economics of Imperfect Labor Markets”, MIT Press.
- Del Rey Guanter, S. 2009 “Reflexiones en torno a la posible adaptación del marco regulatorio del mercado de trabajo y de las relaciones laborales”, capítulo 5 V. Gómez (ed.), La reforma laboral en España, Editorial Biblioteca Nueva – Fundación Ortega y Gasset, Madrid.
- Desdentado, A. 2007 “La crisis de la regulación de empleo: el efecto destructor del tiempo”, La Ley, 8 de octubre de 2007.
- Lazear, E. (1990): “Job security provisions and unemployment”, *Quarterly Journal of Economics*, vol. 105, nº 3, págs. 699-726.
- Malo, M.A. (2001): “European Labour Law and Severance Pay Determination in Collective Redundancies”, *European Journal of Law and Economics*, 12(1), págs. 73-90.
- Malo, M.A. y L. Toharia (1999): *Costes de despido y creación de empleo*, Ministerio de Trabajo, Servicio de Publicaciones, Madrid.
- Malo, M.A. y L. Toharia (2008): “La reforma de los despidos de 2002”, *Revista del Ministerio de Trabajo*, nº 76, págs. 111-128.
- Malo, M.A., García Serrano, C. y Pérez Infante, J.I. 2010 “Para una reforma laboral negociada”, *Relaciones Laborales* nº 9 año XXVI, mayo, págs. 139-163.
- Nickell, S. (1991): “Modelos dinámicos de la demanda de trabajo”, capítulo 9 de O. C. Ashenfelter y R. Layard (comps.), “Manual de Economía del



- Trabajo”, vol. I, pp. 609-665.
- OCDE (1997): “Perspectivas de empleo, 1997”, capítulo titulado “Los resultados económicos y la estructura de la negociación colectiva”. Traducido por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Madrid.
  - OCDE (2004): “Perspectivas de empleo, 2004”, capítulo titulado “La fijación de los salarios: aspectos institucionales y resultados”. Traducido por el Ministerio de Trabajo e Inmigración. Madrid.
  - OCDE (2006): “Perspectivas de empleo, 2006”, capítulo titulado “Medidas generales para mejorar las oportunidades para todos”. Traducido por el Ministerio de Trabajo e Inmigración. Madrid.
  - OCDE (2009): “Perspectivas de empleo, 2009”, capítulo titulado “La crisis del empleo: ¿cuáles son las consecuencias para la política de empleo y para la política social?”. Traducido por el Ministerio de Trabajo e Inmigración. Madrid.
  - Pérez Infante, José Ignacio (2008): “Negociación colectiva y salarios. Aspectos metodológicos. Evolución y situación actual”. Arxius nº 18/junio. Número monográfico sobre “Relaciones Laborales en España. Problemas y retos”.