

Revista Internacional y Comparada de

**RELACIONES
LABORALES Y
DERECHO
DEL EMPLEO**

Escuela Internacional de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo de ADAPT

Directores Científicos

Mark S. Anner (*Estados Unidos*), Arturo Bronstein (*Argentina*), Martin Carillo (*Perú*), Lance Compa (*Estados Unidos*), Luis Enrique De la Villa Gil (*España*), Jordi Garcia Viña (*España*), Adrián Goldin (*Argentina*), Ana Virginia Gomes (*Brasil*), Julio Armando Grisolia (*Argentina*), Óscar Hernández (*Venezuela*), María Patricia Kurczyn Villalobos (*México*), Manuel Luque (*España*), Lourdes Mella Méndez (*España*), Antonio Ojeda Avilés (*España*), Barbara Palli (*Francia*), Roberto Pedersini (*Italia*), Rosa Quesada Segura (*España*), Juan Raso Delgue (*Uruguay*), Carlos Reynoso Castillo (*México*), Raúl G. Saco Barrios (*Perú*), Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*), Malcolm Sargeant (*Reino Unido*), Michele Tiraboschi (*Italia*), Anil Verma (*Canada*), Marly Weiss (*Estados Unidos*), Marcin Wujczyk (*Polonia*).

Comité de Gestión Editorial

Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*)
Michele Tiraboschi (*Italia*)

Comité de Redacción

Graciela Cristina Del Valle Antacli (*Argentina*), Ricardo Barona Betancourt (*Colombia*), Omar Ernesto Castro Güiza (*Colombia*), María Alejandra Chacon Ospina (*Colombia*), Silvia Fernández Martínez (*España*), Paulina Galicia (*México*), Helga Hejny (*Reino Unido*), Noemi Monroy (*México*), Juan Pablo Mugnolo (*Argentina*), Martina Ori (*Italia*), Eleonora Peliza (*Argentina*), Salvador Perán Quesada (*España*), Alma Elena Rueda (*México*), Lavinia Serrani (*Italia*), Esperanza Macarena Sierra Benítez (*España*), Carmen Solís Prieto (*España*), Francesca Sperotti (*Italia*), Marcela Vigna (*Uruguay*).

Redactor Responsable de la Revisión final de la Revista

Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*)

Redactor Responsable de la Gestión Digital

Tomaso Tiraboschi (*ADAPT Technologies*)

Las reformas laborales como instrumento de política económica y su impacto sobre el dialogo social en España. A propósito del reciente informe de la OIT “España: Crecimiento con Empleo”*

Francisco Javier CALVO GALLEGO**
Miguel C. RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO***

RESUMEN: Dentro de un contexto en el que los informes o propuestas de diversas organizaciones y centros de estudio han ido asumiendo un papel cada vez más importante en la moderna evolución del Derecho Social, la reciente publicación del informe de la OIT “España: Crecimiento con Empleo” constituye, sin duda, la principal aportación de dicha organización a esta auténtica “batalla de las ideas”.

Palabras clave: Reforma laboral, diálogo social, reforma de la negociación colectiva.

SUMARIO: 1 Introducción: el debate de las “ideas” y su impacto sobre la evolución del Derecho Social. 2. Sobre el papel del Derecho del Trabajo en la evolución de la crisis española y su uso como instrumento de política económica en el marco procesos de integración. 2.1. El marco jurídico laboral como catalizador del amplio impacto de la crisis de 2008 sobre el mercado de trabajo español. 2.2. Las reformas legales de 2010 a 2012 y el distinto tratamiento del diálogo social. 2.2.1. Las reformas de 2010-2011 y el último reducto del tradicional rol del diálogo social. 2.2.2. La reforma de 2012 y el cambio de función del Derecho laboral: su impacto sobre el rol del diálogo social. 2.2.3. La articulación de la reforma laboral de 2012: las líneas esenciales en relación con la deflación salarial. 2.3. El impacto sobre el sistema de relaciones laborales y sobre la estructura de la negociación colectiva 3. Recuperación económica y calidad en el empleo: ¿aprendemos o no de nuestros errores? 4. La reciente reactivación del diálogo social. 5. Bibliografía.

* Proyecto DER 201 2-36755.

** Profesor Titular de la Universidad de Sevilla.

*** Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Universidad de Huelva.

1 Introducción: el debate de las “ideas” y su impacto sobre la evolución del Derecho Social

Seguramente uno de los rasgos más llamativos en la reciente evolución del Derecho del Trabajo, no solo español, sino también del de otros muchos países europeos, ha sido la creciente importancia e impacto que sobre los debates nacionales y, en último término, sobre las más importantes reformas acaecidas en estos últimos años han ido adquiriendo los sucesivos Informes, Estudios, Prospectivas o simplemente Propuestas elaborados, no ya solo por Organismos o Instituciones internacionales, nacionales o europeas con una larga tradición en estos temas – OCDE¹, FMI², Comisión Europea³, Banco de España⁴ ... – sino también por los no siempre tan acrisolados grupos especiales de trabajo, fundaciones, gabinetes de estudios o simple y llanamente “laboratorios de ideas” de muy variado tipo, orientación y, por qué no decirlo, también financiación o apoyo.

Es cierto que este tipo de informes han sido tradicionales en esta concreta área del ordenamiento. El estudio de instituciones clave del sistema de relaciones laborales, los desequilibrios de nuestro mercado de trabajo o de la estructura y financiación del sistema de protección social han sido, de hecho, objeto de atención constante por parte de este tipo de documentos. Pero lo que también parece indudable es que seguramente nunca hasta ahora tales informes y tales propuestas habían centrado tanto el debate político y orientado de forma tan intensa las reformas legales como a lo largo de estos últimos años. Baste pensar, por recordar tan solo algunos ejemplos, en el impacto que sobre las directrices y orientaciones para el Empleo tuvieron, y en gran parte, aún tienen, las propuestas del ya famoso informe Jobs, Jobs, Jobs, del grupo de trabajo liderado por Wim

¹ En el caso de España y por mencionar el último véase *OECD Employment Outlook 2014, ¿Cómo se sitúa España?*, disponible en el momento de cerrar estas páginas en <http://www.oecd.org/fr/espagne/EMO-ESP-ES.pdf>

² A estos efectos, sin duda el estudio más relevante del FMI fue el tantas veces mencionado *IMF Country Report* n. 13/244 de agosto de 2013, disponible en el momento de cerrar estas páginas en <http://www.imf.org/external/pubs/ft/scr/2013/cr13244.pdf>

³ Nuevamente por limitarnos al último de los trabajos realizados sobre España en el seno de esta institución, con un alto impacto entre la prensa española, Orsini, K., “Wage adjustment in Spain: slow, inefficient and unfair?”, *ECFIN Country Focus*, Vol. 11, Issue 10, November 2014.

⁴ Nuevamente por mencionar también solo un caso véase Cuadrado, P., Hernández De Cos, P. y Izquierdo, M., “El ajuste de los salarios frente a las perturbaciones en España”, en *Boletín Económico del Banco de España*, 2011, febrero, p. 45 y ss.

Kok⁵; las arduas y recurrentes discusiones en muchos de nuestros países sobre el denominado contrato único⁶ que, además, ciertamente impregnaron – junto con la teoría de los mercados transicionales⁷ – buena parte del contenido del Libro Verde sobre la modernización del Derecho del Trabajo⁸; o, por señalar un último ejemplo, la auténtica revolución silenciosa a la que hemos asistido durante estos últimos años en relación con las formas de gestión de las políticas de empleo y de estos mismos servicios públicos⁹ para comprender la importancia que, como decimos, han ido asumiendo estos informes, propuestas u orientaciones, no ya solo en el debate académico, sino también, y sobre todo, en la discusión política y en la labor reformadora de muchos de los países europeos. Seguramente uno de los factores que más han ayudado a esta trascendencia – baste pensar en los ejemplos antes propuestos – es la importancia que a los mismos se ha dado en los más importantes mecanismos de gobernanza de la Unión Europea y, en especial, en el seno del Método Abierto de Coordinación. De hecho, y en nuestro campo concreto, la estrecha relación de algunos de estos informes o propuestas

⁵ Véase, en este sentido, el impacto procedimental y formal del Informe de la Employment Taskforce dirigido por Wim Kok, *Jobs, jobs, jobs: creating more employment in Europe*, November 2003, sobre las Directrices aprobadas por la Decisión del Consejo 2005/600/CE, de 12 de julio de 2005, relativa a las Directrices para las políticas de empleo de los Estados miembros de 2005.

⁶ Sobre una de las primeras referencias expresas a este tipo de contratos en las Comunicaciones de la Comisión véase el “Primer itinerario: abordar la segmentación contractual”, del Anexo I “Los itinerarios de la flexibilidad” en la Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, de 27 de junio de 2007, «Hacia los principios comunes de la flexibilidad: más y mejor empleo mediante la flexibilidad y la seguridad» (COM(2007) 359 final).

⁷ Véase, por todos, Schmid, G., *Transitional Labour Markets: A New European Employment Strategy*, Discussion Paper FS I 98 -206, Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung 1998. Del mismo autor “Towards a theory of transicional labour markets”, en AAVV, *The dynamics of full employment*, Edward Elgar, 2002, p. 175-177. Para un resumen de estas teorías nos remitimos a lo que ya en su momento señalamos en Calvo Gallego, F. J., “Las transiciones laborales y el nuevo modelo productivo: la incidencia de la reforma laboral de 2010” en AAVV., *Relaciones laborales y nuevo modelo productivo*, (coord. Castiñeira Fernández, J.), Carl, Sevilla, 2011, p. 49 y ss.

⁸ Libro Verde de la Comisión, de 22 de noviembre de 2006, «Modernizar el Derecho laboral para afrontar los retos del siglo XXI» [COM (2006) 708 - no publicado en el Diario Oficial].

⁹ Utilizamos la expresión y, obviamente, la idea, del ya clásico trabajo de Timo Weishaupt, J., “A silent revolution? New management ideas and the reinvention of European public employment services”, en *Socio-Economic Review*, Volume 8, Issue 3, p. 461 y ss.

con las posteriores orientaciones/directrices y, sobre todo con las más específicas y concretas Recomendaciones que surgen de las instituciones europeas – y que más tarde se incorporan a los Programas Nacionales de Reformas – permite atisbar la alta relevancia que dichos Informes o propuestas están teniendo sobre la evolución del Derecho Social, en especial, en aquellos países sometidos a algún tipo de memorándum, a un procedimiento de déficit excesivo o a los que han soportado un grave problema en la colocación de su deuda y a los que la ayuda de determinadas instituciones europeas ha venido en ocasiones condicionada por instrucciones orientadas, al menos en parte, por tales estudios¹⁰.

De ahí, si se nos permite, que tanto los agentes sociales como las propias organizaciones internacionales estén percibiendo la enorme importancia de participar activamente en esta auténtica “batalla de las ideas”; una batalla en la que se juega buena parte de lo que posteriormente acabarán siendo criterios y orientaciones de reforma y en la que, y esto es importante destacarlo, desde presupuestos propositivamente científicos, se diluye en ocasiones el debate público ante una tecnocrática “verdad científica”, al menos en apariencia.

Es este, en definitiva, el contexto en el que creemos que debe inscribirse el reciente y profundo estudio titulado “España: crecimiento con empleo”¹¹ con el que la OIT parece querer incorporarse a un debate en el que, al menos a nuestro juicio, había desempeñado hasta el momento un papel quizás “menor”, sobre todo si lo comparamos con otras instituciones internacionales de cooperación o incluso integración. Cuestión distinta es si habrá llegado a tiempo. Pero no adelantemos acontecimientos.

2 Sobre el papel del Derecho del trabajo en la evolución de la crisis española y su uso como instrumento de política económica en el marco procesos de integración

Desde esta perspectiva, el segundo elemento que seguramente debe destacarse en relación con este denso, completo y profundo informe es

¹⁰ Véase, a título solo de ejemplo, la llamativa relación, por ejemplo, entre el informe técnico mencionado en la nota 3 y la reciente Recomendación del Consejo de 8 de julio de 2014 relativa al Programa Nacional de Reformas de 2014 de España y por la que se emite un dictamen del Consejo sobre el Programa de Estabilidad de España para 2014 (2014/C 247/08).

¹¹ Disponible en el momento de cerrar estas líneas en http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_309979.pdf

que, como no podía ser menos, el mismo aborda de forma bastante acertada y completa los principales problemas, las posibles soluciones y el papel que dentro de ellas puede jugar el diálogo social. Y lo hace desde una perspectiva multidimensional que pretende situar globalmente las crisis – *double-dip recession* – del mercado de trabajo español y las medidas en él adoptadas en un contexto económico y también social.

No es este, evidentemente, el lugar ni el contexto adecuado para intentar realizar una glosa de un texto que, como decimos, realiza una muy acertada radiografía de las causas y de las respuestas que se ha dado a la crisis económica y de empleo en España. Sin embargo, y más allá de algunas cuestiones llamativas – como quizás el excesivo peso acríptico que en ocasiones se otorga a determinadas fuentes gubernamentales cuyo discurso, obviamente, dista mucho de ser objetivo¹²–, lo que quizás se eche en falta en el documento – sobre todo por la centralidad que en él asume el diálogo social – es un tratamiento quizás más profundo del cambio, a nuestro juicio casi radical, al que hemos asistido en estos últimos años en las funciones y en el papel del Derecho del Trabajo y con él, de ese mismo diálogo. De ahí que, si se nos permite, centremos en esta temática buena parte del contenido de nuestro documento.

2.1. El marco jurídico laboral como catalizador del amplio impacto de la crisis de 2008 sobre el mercado de trabajo español

Para comprender toda esta cuestión seguramente debemos retrotraer nuestro análisis al estudio de las razones por las que la contracción general de la economía que se produce internacionalmente a partir de 2008 – y cuyas razones, obviamente, no pueden ni deben buscarse en los elementos institucionales de un concreto mercado de trabajo¹³ – produjeron, no obstante, en España un impacto tan desproporcionado sobre el desempleo y la ocupación. No debe olvidarse – véase *Tabla 1*– como nuestro país pasó en poco más de tres años de una tasa de desempleo que

¹² Sobre el uso “interesado” del lenguaje, incluso en algunas de las más recientes e importantes normas legales, resulta de interés Urrutikoetxea Barrutia, M., “El preámbulo del RD Ley 3/2012, o las retóricas de la manipulación”, *Revista de Derecho Social*, 2012, n. 57, p. 31.

¹³ En este mismo sentido, por todos, Monereo Pérez, J. L., “El derecho del trabajo y el legislador de la crisis económica. Técnica legislativa y política del derecho social”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 2014, n. 38, quien recuerda como “la presente crisis económica estructural es, evidentemente, una crisis extralaboral en su origen y causas determinantes”.

rondaba en 2007 la media europea a casi triplicarla, lo que, por cierto, no deja de ser llamativo si se recuerda como tradicionalmente España había sido considerado por alguno de estos informes como uno de los países con una mayor protección del empleo y, por tanto, con un índice de rigidez más alto en relación con su mercado de trabajo.

Tabla 1; Evolución del PIB y de la tasa de desempleo (2004-2013)

		2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Euroarea 18	PIB	2,2	1,7	3,3	3	0,4	-4,5	1,9	1,6	-0,7	-0,4
	Tasa desempleo	9,3	9,0	8,3	7,5	7,5	9,5	10,1	10,1	11,3	11,9
Alemania	PIB	1,2	0,7	3,7	3,3	1,1	-5,1	4	3,3	0,7	0,4
	Tasa desempleo	5,2	4,8	3,9	3,8	3,4	6	7,5	7,6	7,5	7
España	PIB	3,3	3,6	4,1	3,5	0,9	-3,8	-0,2	0,1	-1,6	-1,2
	Tasa desempleo	11,1	9,2	8,5	8,2	11,3	17,9	19,9	21,4	24,8	26,1
Francia	PIB	2,5	1,8	2,5	2,3	-0,1	-3,1	1,7	2	0	0,2
	Tasa desempleo	9,2	8,9	8,8	8	7,4	9,1	9,3	9,2	9,8	9,9
Italia	PIB	1,7	0,9	2,2	1,7	-1,2	-5,5	1,7	0,4	-2,4	-1,9
	Tasa desempleo	7,9	7,7	6,8	6,1	6,8	7,8	8,4	8,4	10,7	12,2

Fuente Eurostat y elaboración propia.

Pues bien, a estas alturas de siglo parece existir ya un cierto consenso en la identificación de las causas por las que, como hemos señalado, la crisis financiera mundial de 2008 tuvo un impacto tan intenso y tan rápido en el mercado de trabajo español, especialmente si lo comparamos con la evolución seguida por el empleo en otros países de nuestro entorno

económico. Más allá de las lógicas e inevitables consecuencias de la abrupta caída en la actividad de un sector de la construcción – y sus industrias auxiliares, no cabe olvidarlo – extraordinariamente hipertrofiado – y que seguramente estaban en la raíz última de todo este problema – fueron seguramente dos las causas últimas de todo este proceso que lastró y lastra nuestro sistema desde hace ya más de seis años¹⁴.

El primero y fundamental se centró en los efectos que en aquel momento provocó la dualidad de nuestro mercado de trabajo, netamente escindido entre trabajadores con contratos temporales – un tercio aproximadamente en el momento de comienzo de la crisis – y trabajadores indefinidos. Para comprender este rasgo – que seguramente era ya el más llamativo de nuestro mercado de trabajo en el año 2007 – debemos recordar cómo, a diferencia de otros países europeos que optaron por otros tipos de flexibilidad – como el uso del trabajo a tiempo parcial o el autoempleo, más o menos dependiente económicamente –, España, por razones históricas, centró casi toda su flexibilidad desde mediados de los años 80 en el uso intensivo de la contratación temporal.

Tabla 2: Porcentajes de trabajadores con contratos temporales y a tiempo parcial (2004-2013)

	Tasa	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Unión Europea 27	Temporalidad	13,3	14	14,4	14,5	14	13,5
	Tiempo Parcial	17,2	17,8	18,1	18,2	18,2	18,8
	Autoempleo	16,3	16,2	15,9	15,7	15,5	15,5
Dinamarca	Temporalidad	9,5	9,8	8,9	8,7	8,4	8,9
	Tiempo Parcial	22,2	22,1	23,6	24,1	24,6	26
	Autoempleo	6,4	6,3	6,2	6	5,9	6,2
Alemania	Temporalidad	12,4	14,1	14,5	14,6	14,7	14,5
	Tiempo Parcial	22,3	24	25,8	26	25,9	26,1
	Autoempleo	10,9	11,2	11,2	11,2	11	11
España	Temporalidad	32,5	33,3	34	31,7	29,3	25,4

¹⁴ Por todos, Cuadrado, P., Hernández De Cos, P., y Izquierdo, M., “El ajuste de los salarios...”, *óp. cit.*, p. 45 y, aún más, recientemente, Orsini, K., “Wage adjustment in Spain...”, *óp. cit.*, p. 2. De hecho, en esta misma línea puede verse el propio *Programa Nacional de Reformas del Reino de España 2012*, p. 41, disponible en el momento de cerrar estas líneas en <http://www.lamoncloa.gob.es/documents/pnrdefinitivo.pdf>

	Tasa	2004	2005	2006	2007	2008	2009
	Tiempo Parcial	8,7	12,4	12	11,8	12	12,8
	Autoempleo	14,8	14,6	14,2	13,9	13,9	13,7
Francia	Temporalidad	13,5	14,1	14,1	14,4	14,2	13,5
	Tiempo Parcial	16,8	17,2	17,2	17,3	16,9	17,3
	Autoempleo	8,8	8,9	8,9	8,9	8,9	9,1
Italia	Temporalidad	11,8	12,3	13,1	13,2	13,3	12,5
	Tiempo Parcial	12,7	12,8	13,3	13,6	14,3	14,3
	Autoempleo	25,7	24,7	24,4	24,1	23,6	23,4
Holanda	Temporalidad	14,8	15,5	16,6	18,1	18,2	18,2
	Tiempo Parcial	45,5	46,1	46,2	46,8	47,3	48,3
	Autoempleo	13,7	13,9	13,9	13,7	13,5	13,4
Reina Unido	Temporalidad	6,0	5,8	5,8	5,9	5,4	5,7
	Tiempo Parcial	25,7	25,2	25,3	25,2	25,3	26,1
	Autoempleo	12,9	12,8	13,1	13,2	13,2	13,7

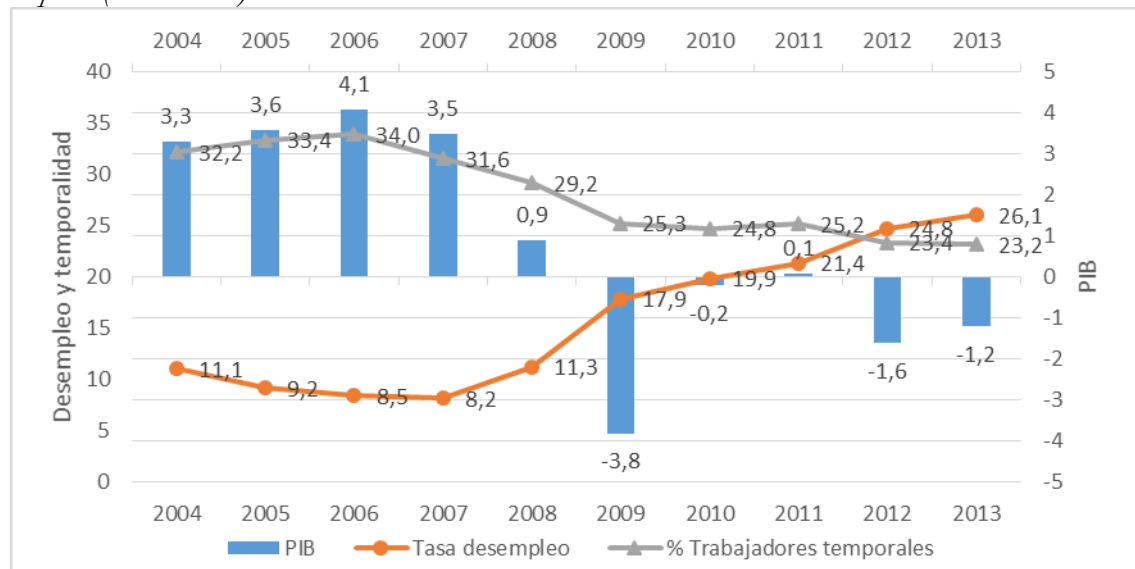
Fuente: *Employment in Europe*, 2010.

Esta práctica generó no solo dos mercados de trabajo claramente segmentados por sus costes de salida, sino también toda una dinámica de gestión de los recursos humanos – la cultura de la temporalidad – que, eso sí, con múltiples externalidades, limitó de facto el desarrollo de las fórmulas de flexibilidad interna que, como instrumentos teóricamente destinados a luchar contra dicha dualidad, fueron incorporadas sucesiva e infructuosamente por nuestro legislador desde 1994¹⁵. Si a todo ello unimos la tradicional necesidad de una autorización administrativa en el caso de los despidos colectivos – otorgada de facto en caso de acuerdo con los representantes –, y la oscuridad de la causa económica extintiva – que, unida con un cierto activismo judicial hacía que los costes de despido en España se identificaran en ocasiones erróneamente con los del despido improcedente – tendremos las razones, no solo de esta dualidad, sino también de su impacto sobre el mercado de trabajo al comienzo de la

¹⁵ Por brevedad véase lo que ya en su momento se comentó en AAVV., *El problema de la temporalidad en España: un diagnóstico*, (Dir. Toharia Cortés, L.), MTAS, Colección Economía y Sociología del Trabajo, Madrid, 2005.

primera crisis económica. Y ello ya que este contexto no solo no incentivaba – como señalaba el Programa Nacional de Reformas del Reino de España de 2012 – “una adaptación de las condiciones laborales – en particular de los salarios – a la evolución real de la actividad”, sino que fomentaba un ajuste del factor trabajo a esta caída del PIB “mediante la destrucción de empleo, especialmente a través de los contratos temporales”. Basta de hecho observar – *Ilustración 1* – la abrupta caída de la tasa de temporalidad en el periodo de 2008 a 2010 para comprender lo singular de este ajuste, sus significativos efectos sobre los ingresos y gastos públicos, así como sobre la demanda interna, para constatar que lo que no consiguieron más de quince años de reformas legales, lo “logró” escasamente en tres años una abrupta crisis laboral¹⁶.

Ilustración 1: Evolución PIB, Porcentaje trabajadores temporales y tasa de desempleo España (2004-2010)



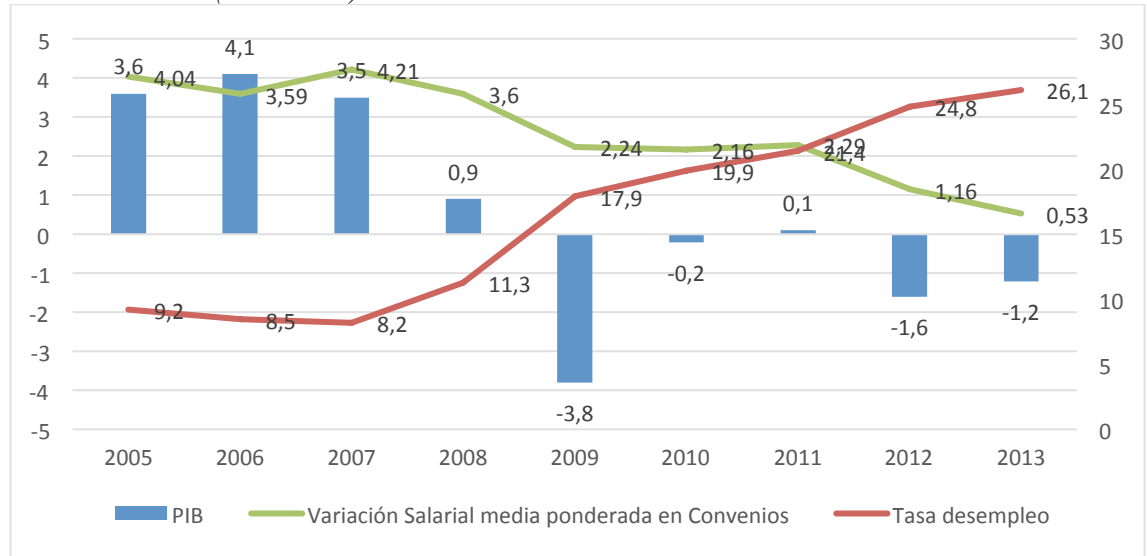
Fuente: Eurostat y elaboración propia

El segundo factor que seguramente influyó igualmente en este singular proceso de ajuste en la cantidad y no en el precio del factor trabajo fue, como decimos, la aparente desconexión entre los salarios fijados mediante la negociación colectiva y la realidad productiva de aquel momento. En efecto, resulta cuanto menos llamativo observar cómo ya en el año 2009, con una importante caída del PIB y, sobre todo de la inflación, la negociación colectiva española en su conjunto – pero también, en todos y

¹⁶ En un sentido similar, Orsini, K., “Wage adjustment in Spain...”, *óp. cit.*, p. 2.

cada uno de sus ámbitos funcionales y territoriales – seguía presentando aumentos salariales pactados relativamente altos, de un 2,24 tras su revisión, lo que llevó, como veremos, a que incluso eliminado el efecto composición se produjera un significativo incremento de los salarios al comienzo de la crisis¹⁷.

Ilustración 2; Evolución PIB, desempleo y variación salarial media revisada en convenios colectivos (2005-2013)



Fuente: Eurostat, Meyss y elaboración propia

Tabla 3: Evolución PIB, desempleo y variación salarial media revisada en convenios colectivos (2005-2011)

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
PIB	3,6	4,1	3,5	0,9	-3,8	-0,2	0,1
Tasa desempleo	9,2	8,5	8,2	11,3	17,9	19,9	21,4
Variación Salarial Media Revisada	4,04	3,59	4,21	3,6	2,24	2,16	2,24

¹⁷ Puente, S., Galán, S., “Un análisis de los efectos composición sobre la evolución de los salarios”, *Boletín Económico Banco de España*, 2014, n. 2, p. 60, “incluso cuando se descuentan estos efectos, los salarios mostraron un repunte en términos reales en la fase inicial de la crisis, y solo a partir de 2010 habrían comenzado a mostrar un comportamiento más acorde con la situación de debilidad cíclica del mercado laboral”.

	Convenios Empresa	3,6 1	3,1 5	3,5 7	3,0 9	2,1 7	1,9 9	1,9 7
	Otros Convenios	4,0 9	3,6 5	4,2 8	3,6 5	2,2 5	2,1 8	2,3 2

Fuente: Eurostat, Meys y elaboración propia

El resultado de este aparente incremento de salarios – seguramente debido a la atípica ausencia para dicho año de una orientación al más alto nivel¹⁸, algo extraño en un sistema tan coordinado como lo ha sido desde el año 2002 el español¹⁹ – no solo fue un fuerte incentivo a este peculiar ajuste en cantidad y no en salario, sino también a que pronto se extendiera igualmente una corriente de opinión que “culpaba” a nuestra negociación colectiva de este proceso vicioso. Y ello, llamativamente, no ya solo en lo relativo al comportamiento de los interlocutores y negociadores, como a los elementos institucionales que presuntamente habrían provocado aquel proceso. En especial, se destacaron dos cuestiones que coincidían, como no, con los aspectos que más se habían criticado desde instancias internacionales y centros de estudios en relación el desempeño de nuestro modelo.

El primero, los problemas ligados a una estructura intermedia²⁰ de nuestra

¹⁸ De hecho, los propios agentes sociales españoles destacaron en noviembre de dicho años cómo la “ausencia de un referente compartido para la negociación colectiva, al no haberse prorrogado el anterior acuerdo interconfederal ni negociado uno nuevo para este año, no ha ayudado a sortear algunos de los principales escollos que están marcando la negociación durante este año” -Compromiso de Actuación entre CEOE, CEPYME, CCOO y UGT, sobre la Negociación Colectiva pendiente de 2009, suscrito el 18/11/2009, disponible en el momento de cerrar estas líneas en http://www.empleo.gob.es/es/sec_trabajo/Ccncc/D_AspectosNormativos/AcuerdosInterconfederales/index.htm

¹⁹ En este sentido, es cierto que la OCDE en su conocido informe *Perspectivas del empleo 2006*, *óp. cit.*, p. 122 ubicaba en este punto nuevamente a España en un nivel intermedio - 3 en un rango de entre 1 a 5-. Pero obsérvese que esta calificación sobre el grado de coordinación de nuestro sistema se da al periodo entre 1995 y 2000 en donde no se encontraban presentes los sucesivos Acuerdos Interconfederales de Negociación Colectiva elaborados desde 2002. Sobre este punto, por brevedad, nos remitimos a Calvo Gallego, F. J., “El impacto de las últimas reformas laborales sobre la estructura de la negociación colectiva”, *Temas Laborales*, 2013, n. 120, p. 123 y ss.

²⁰ Por señalar algunos véanse las opiniones de la OCDE *Economic Survey of Spain 2010*, de acuerdo con la cual: “The wage bargaining system has several drawbacks. First, collective bargaining takes place predominantly at the sectoral and provincial levels and hence at an intermediate level of centralisation which is unfavourable for the flexibility of wages both to aggregate and firm-specific shocks... moreover, the system of collective bargaining could be simplified and give more room for wages and other work conditions to be decided at the firm level”. Esta misma línea es apreciable en documentos de otros

negociación colectiva, ni absolutamente centralizada, ni absolutamente descentralizada²¹, no solo en lo territorial, sino también en lo funcional²².

organismos e institucionales internacionales, por ejemplo, el FMI, que en su estudio, *Spain: Selected Issues*, July 2011, IMF Country Report No. 11/216, disponible en <http://www.imf.org/external/pubs/ft/scr/2011/cr11216.pdf> señalaba cómo: “The impact of common (and probably asymmetric) shocks on inflation was amplified by the structure of collective bargaining which featured an intermediate level of coordination. Collective bargaining systems with intermediate coordination are also less suited to face supply shocks (such as oil price shocks)”. Finalmente, la misma Comisión Europea en su Recommendation for a Council Recommendation on the National Reform Programme 2011 of Spain and delivering a Council opinion on the updated Stability Programme of Spain, 2011-2014, Brussels, 7.6.2011, SEC(2011) 817 final, no dudaba en señalar cómo “The ongoing labour market reform in Spain needs to be complemented by an overhaul of the current unwieldy collective bargaining system. The predominance of provincial and industry agreements leaves little room for negotiations at firm level”. En general, para un más amplio estudio sobre estos temas Rodríguez-Piñero, M. y Fera Basilio, I., “Deudocracia y relaciones laborales: el caso español”, comunicación al I Congreso Estatal de Centros Universitarios Relaciones Laborales y Ciencias del Trabajo, *Un nuevo escenario para las relaciones laborales y los recursos humanos*, Valencia, 12 y 13 de septiembre de 2013. Por lo que se refiere a la doctrina económica española baste, por todos, la conocida referencia a Bentolila, S., Jimeno J. F., “La reforma de la negociación colectiva en España”, FEDEA, enero de 2002, disponible en <ftp://ftp.cemfi.es/pdf/papers/sb/benjimeno.pdf> para los que “en suma, la experiencia española parece confirmar que un sistema con un grado de centralización intermedio, junto con escasos mecanismos de coordinación y una excesiva atomización, da lugar a unos resultados macroeconómicos muy pobres”. Más recientemente véanse las críticas, y las propuestas, no siempre coincidentes de FEDEA, *Nueve propuestas para la reforma de la negociación colectiva en España*, 8 de marzo de 2011, disponible en <http://www.fedea.net/negociacion-colectiva/PDF/9-propuestas-negociacion-colectiva.pdf>. Finalmente sobre las relaciones entre estructura de la negociación colectiva y los aspectos económicos, véanse, por todos, Calmfors, L. y Driffill, J., “Bargaining structure, corporatism, and macroeconomic performance”, en *Economic Policy*, Vol. 3, n. 6 (Apr., 1988), p. 13-61; Calmfors, L. “Centralization of wage bargaining and macroeconomic performance: a survey”, *OCDE Economic Studies*, n. 21, Winter, 1993, disponible en el momento de cerrar estas líneas en <http://www.oecd.org/eco/growth/33945244.pdf>. Una valoración de esta misma teoría algunos años después en Driffill, J., “The Centralization of Wage Bargaining Revisited: What have we learnt?”, *Journal of Common Market Studies*, 2006, n. 44, pp. 731-756. Igualmente de interés sobre este tema Toke S. Aidt, Z. Tzannatos, “Trade unions, collective bargaining and macroeconomic performance: a review” en *Industrial Relations Journal*, 2008, 39:4, pp. 258 y ss.

²¹ Véase, por todos, Pérez Infante, J. I., “La negociación colectiva y los salarios en España: un análisis económico agregado”, *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 2011, Vol. 29, n. 2, p. 264. En este sentido suele ser bastante común la referencia al Informe de la OCDE *Perspectiva del empleo 2006*, MTASS, 2006, p. 122 que sitúa a España en un nivel 3, de entre 1 a 5, en el periodo 1995-200, con un nivel intermedio de centralización similar al de Austria, Bélgica, Alemania, Países Bajos y Suecia, por encima de sistemas con una negociación más descentralizada, como Canadá, Japón, Nueva Zelanda, Reino Unido, Estados Unidos, y por debajo de los modelos más centralizados con acuerdos marcos o

Por razones históricas, y a pesar de los intentos de los interlocutores sociales por potenciar el nivel sectorial estatal – presentes ya desde los Acuerdos Interconfederales de principios de los ochenta²³ – lo cierto es que, como decimos, en España han primado tradicionalmente por su impacto personal los convenios sectoriales provinciales – ver infra ¡Error! No se encuentra el origen de la referencia –, especialmente potenciados tras la reforma del art. 84 ET en 1994²⁴, siendo relativamente difícil, se decía, el descuelgue – *opt-out* – a nivel empresarial²⁵. Y el segundo, la existencia de unas reglas de ultractividad que, al asegurar en la inmensa mayoría de los casos el mantenimiento de las normas de los convenios denunciados hasta la formalización de un nuevo acuerdo, dificultaban una rápida negociación a la baja de las condiciones salariales²⁶, incentivando así una

intersectoriales, como Finlandia, Islandia, Noruega y Portugal. Sobre otros rasgos de esta estructura en los que por razones obvias aquí no se entrará, y, junto a los autores antes citados, puede consultarse Lahera Forteza, J., “Modelos y reformas de la negociación colectiva”, *Papeles de Economía Española*, 2010, n. 124, pp. 169 y ss.

²² Destacando esta atomización y heterogeneidad en el tamaño de los sectores cubiertos por los convenios sectoriales, Simón, H., “La negociación colectiva y la estructura salarial en España”, *Papeles de Economía Española*, 2010, n. 124, p. 216.

²³ Como se recordará la “promoción” de la unidad sectorial de ámbito nacional, con todas las conocidas salvaguardias, ya estaba presente en el Acuerdo Marco Interconfederal para la Negociación Colectiva de 5 de enero de 1980 (BOE 24 enero de 1980) que en su apartado IX Contratación Colectiva, señalaba, entre otras cuestiones como: “sin perjuicio de considerar necesario el mantenimiento de los actuales marcos de contratación por ramas y de Empresa, y a los efectos de conseguir el objetivo antes dicho, las Confederaciones firmantes del presente Acuerdo Marco Interconfederal promoverán durante la vigencia del mismo en sus respectivas estrategias, la unidad sectorial de ámbito nacional, pero dejando siempre a salvo el pleno respeto a la voluntad de las partes en cada unidad de contratación de las partes negociadoras”. Un contenido baste similar, por ejemplo, en los art. 7 y 8 del Acuerdo Interconfederal de 15 de febrero de 1983 (BOE 1 de marzo de 1983).

²⁴ En palabras de AAVV, *Experiencias de negociación colectiva articulada*, (Dir. Pérez De Los Cobos, F.), MTAS, 2003, p. 306, “la capacidad de autodisciplina de las organizaciones sindicales y empresariales”, no había podido “vencer las dinámicas centrífugas que la propia ley” había abierto. Y de hecho, para estos mismos autores “el autismo, del que tantas veces se ha acusado a nuestra negociación colectiva, tiene aquí una manifestación nueva...; el convenio colectivo sectorial estatal ignora en su articulación lo previsto en el art. 84.2 ET y el convenio de ámbito inferior ignora tanto la ordenación estructural realizada a nivel estatal como la previsión de reserva material contenida en el art. 84.3 ET”.

²⁵ Por todos, recientemente, Orsini, K., “Wage adjustment in Spain...”, *óp. cit.*, p. 3. Sobre la necesidad de incrementar las posibilidades de exclusión FMI, *Country Report* n. 13/244, *óp. cit.*, p. 13.

²⁶ Nuevamente Orsini, K., “Wage adjustment in Spain...”, *óp. cit.*, p. 8 n. 2 y FMI, *Country Report* n. 13/244, *óp. cit.*, p. 13.

cierta parálisis del proceso, que de facto mantenía condiciones pensadas para otro momento económico y que, por tanto, potenciaban el ajuste externo al interno, incrementando así la ya tradicional diferenciación entre *insiders* indefinidos y *outsiders* temporales.

2.2. Las reformas legales de 2010 a 2012 y el distinto tratamiento del diálogo social

2.2.1. Las reformas de 2010-2011 y el último reducto del tradicional rol del diálogo social

Pues bien, en este contexto, la primera reacción ante la crisis financiera en el sistema español de relaciones laborales fue, como ha sido tradicional prácticamente desde la reinstauración democrática²⁷, la búsqueda de una solución concertada con los principales interlocutores sociales. El problema, seguramente, es que este diálogo se inició poco antes del inicio de la crisis financiera²⁸, y, desde luego, mucho antes de que esta adquiriera toda su virulencia sobre el mercado de trabajo español. De ahí que el diálogo se centrará, al menos en un primer momento, en cuestiones ligadas más a la ya tradicional lucha contra la dualidad que al problema de la adaptación del sistema al nuevo contexto, un tema este que se incorporó solo de forma sobrevenida y, seguramente, lejos del epicentro de la nueva regulación.

No obstante, es importante destacar como ni en el caso de la reforma de las instituciones del mercado de trabajo en el año 2010 –RD-ley 10/2010 de 16 de junio y, posteriormente, Ley 35/2010 de 17 de septiembre –, ni en la reforma del marco institucional de la negociación colectiva en 2011 – Real Decreto-ley 7/2011 de 10 de junio –, se alteró el tradicional reparto de papeles entre el poder estatal y el diálogo social. Es cierto que en

²⁷ Para un breve repaso por esta evolución véase Pérez Infante, J. I., “La concertación y el diálogo social en España: 1977-2007”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 2009, n. 81, pp. 40 y ss. Un análisis completo e interesante igualmente en Rodríguez-Piñero Royo, M. C., “El II acuerdo para el empleo y la negociación colectiva”, *Temas Laborales*, 2012, n. 115, pp. 61 y ss. a quien se remite para una más amplia información bibliográfica.

²⁸ Véase el documento *Declaración para el impulso de la economía, el empleo, la competitividad y el progreso social*, firmado en Madrid, el 29 de julio de 2008, por el Gobierno, CEOE y CEPYME, por parte empresarial, y UGT y CC.OO por parte sindical, dos meses antes, por tanto, de que el 15 de septiembre de 2008 Lehman Brothers anunciase la presentación de quiebra, fecha esta donde habitualmente se sitúa el inicio formal de la crisis financiera de 2008.

ninguno de los dos casos se logró alcanzar un acuerdo – como en cambio sí se obtuvo llamativamente en el caso del Acuerdo Social y Económico de febrero de 2011 sobre la reforma de las pensiones y de las políticas activas de empleo – y que, por tanto, ambas fueron emanadas unilateralmente por el Estado. Pero en ambos casos dicho proceso de diálogo social a tres bandas fue real, incluso en algún caso, seguramente excesivo en su duración – al alcanzar las negociaciones más de dos años – y cuando se elaboró la norma estatal, la misma intentó incorporar – sobre todo en el caso de la reforma de la negociación colectiva – los posibles acuerdos parciales o una posición cuasi arbitral entre las posturas definitivas de las partes²⁹.

Además, su contenido seguía a grandes rasgos las líneas ya tradicionales en relación con los problemas antes señalados. Así, y por lo que se refiere a la dualidad, la Ley 35/2010 continuó las líneas ya señaladas de incidir en la flexibilidad interna de la relación, intentar clarificar las causas del despido por causas empresariales, limitar el uso excesivamente prolongado y/o encadenado de contratos temporales y ampliar, hasta casi universalizar, una modalidad contractual indefinida con una indemnización más baja en el caso de despido improcedente³⁰. Es más, en este campo la medida más novedosa y sin duda la estrella de aquella modificación fue una pretendida equiparación en los costes económicos de salida entre los contratos

²⁹ Véase, ampliamente, Cruz Villalón, J., “Texto y contexto de la reforma de la negociación colectiva 2011”, en AAVV., *La reforma de la negociación colectiva*, (Dir. García-Perrote Escartín, I. y Mercader Uguina, J. R.), Lex Nova, Valladolid, 2011, p. 26. En un sentido similar Goerlich Peset, J. M., “El Real Decreto-Ley 3/2012: aproximación general”, en AAVV., *La Reforma Laboral en el Real Decreto-Ley 3/2012*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2012, p. 11 y ss. Por lo que se refiere a la reforma de 2010, la Exposición de Motivos del RDL 10/2010 partiendo del “convencimiento de que el consenso de los interlocutores sociales constituye la vía más eficaz para introducir cambios sustanciales en el sistema de relaciones laborales” destacaba y reconocía como “el Gobierno ha prorrogado el debate hasta apurar las posibilidades de alcanzar un acuerdo. Sin embargo, agotados los esfuerzos por alcanzarlo, la adopción de las medidas que se consideran necesarias para dinamizar el mercado de trabajo y mantener el empleo existente no puede dilatarse por más tiempo. En todo caso, el proceso de diálogo social ha servido para conocer las posiciones de las organizaciones empresariales y sindicales respecto de los objetivos de la reforma y de su orientación”. En cambio, una posición bastante más crítica, destacando acertadamente las diferencias entre el texto aprobado en el I Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva y la reforma del RDL 10/2010, Baylos Grau, A., “Aspectos generales y tendencias de la reforma laboral en la Ley 35/2010”, en *Actum Social* n. 47, enero 2011.

³⁰ En general, sobre la Ley 35/2010 pueden consultarse, entre otros muchos AAVV., *La reforma del mercado de trabajo y la Ley 35/2010*, (Dir. Rodríguez-Piñero y Bravo Ferrer, M.), La Ley, Madrid, 2011, o AAVV., *Garantías de empleo y derechos laborales en la Ley 35/2010 de reforma laboral*, (Coordinador Baylos Grau, A.), Bomarzo, Albacete, 2011.

indefinidos y los principales contratos temporales. Y ello mediante el recurso – muy adecuado, por cierto, a los juegos de suma variable tan típicos de la flexibilidad – a que parte de la indemnización de la extinción procedente de los pactos indefinidos fuera asumida por un organismo estatal – el FOGASA, centrado hasta aquel momento en el abono de salarios e indemnizaciones en caso de insolvencia empresarial – que, eso sí, se sufragaba mediante aportaciones exclusivamente empresariales. El problema, obviamente, es que en un contexto de frecuentes insolvencias, de un alto número de despidos y de limitaciones presupuestarias, tal mecanismo resultaba de más que difícil sostenibilidad económica. Pero no adelantemos acontecimientos.

Por ahora nos interesa destacar como, en segundo lugar, y por lo que se refiere a los problemas de la negociación colectiva, el RDL 7/2011 ciertamente partía de una evaluación similar a la ya señalada. Pero en la disyuntiva entre centralización y descentralización – lógico desde la ya tradicional “hipótesis de la joroba” o “*U-shape relationship*”³¹ – optó – junto con una clara infravaloración de los “denostados” convenios sectoriales provinciales – por otorgar una prioridad aplicativa a los convenios de empresa que, no obstante, quedaba condicionada al ahora omnímodo poder ordenador de los acuerdos interprofesionales y los convenios colectivos sectoriales estatales. En otras palabras, más que por una absoluta descentralización, se habría optado por potenciar una mayor centralización y una gestión desde la “cumbre” de la posible

³¹ Como se recordará para esta teoría serían básicamente los sistemas de negociación colectiva “intermedios”, ya sea en cuanto estructura como en ausencia de una coordinación efectiva, los que tendrían un peor comportamiento macroeconómico ya que, por un lado, normalmente carecerían de la suficiente perspectiva y poder para internalizar y asumir las posibles externalidades derivadas de la fijación de salarios; del mismo modo que, en segundo lugar, y desde la óptica opuesta, propia de los convenios de empresa, impedirían la presión competitiva, reduciendo la posibilidad de que estos acuerdos de muy bajo nivel funcional condujeran a una moderación salarial y, por tanto, a la posibilidad de que las situaciones de dificultad se articularan o gestionaran mediante reducciones en los salarios y no en el volumen de empleo. En general, para una amplia referencia a estos estudios económicos, puede acudir a OCDE. *Employment Outlook*, 2006, p. 82 a 86 y disponible en <http://www.oecd.org/els/emp/38569396.pdf>. Obsérvese, no obstante, que en estudios anteriores - OECD *Employment Outlook 1997*- la propia OCDE había señalado –p. 77- que: “These results, again, appear to provide little support for the hypothesis those countries with intermediate levels of bargaining experience worse economic performance (the U – and hump – shape hypotheses). The conclusion from this analysis is that intermediate countries sometimes do as well as centralised/co-ordinated countries and sometimes do as well as decentralised/uncoordinated countries, but in no case is their performance clearly inferior to both. In sum, the U-shape hypothesis simply does not stand up to the data”.

descentralización a nivel de empresa³². Pero todo ello, además, en una situación de provisionalidad, ya que el cambio de mayoría política parecía inminente, lo que propició, seguramente, una posición casi obstruccionista por la parte empresarial, ante la perspectiva de una regulación más favorable a sus intereses con el más que seguro nuevo gobierno conservador.

2.2.2. La reforma de 2012 y el “cambio” de función del Derecho laboral: su impacto sobre el rol del diálogo social

Pues bien, la llegada al gobierno de una nueva mayoría trajo cambios drásticos, no solo en cuanto a las medidas adoptadas, sino también, y al menos a nuestro juicio, en el papel que va a jugar el propio Derecho del Trabajo y con él, evidentemente, el diálogo social.

Ciertamente, la posición de la nueva mayoría en relación con la dinámica reformadora fue, al menos en un primer momento, aparentemente la tradicional. De forma casi inmediata a su acceso al gobierno, este instó a los interlocutores sociales a que se abordará y negociara una nueva reforma laboral. Pero si se mira en profundidad se percibe con claridad como aquel llamamiento fue, al menos a nuestro juicio, más formal y aparente que real y sustancial: a lo extraordinariamente corto de los periodos de tiempo que se dieron a las partes, sobre todo si tenemos en cuenta los precedentes – dos años – ya comentados, se unió, al menos a nuestro juicio, la ausencia de una dirección real de los debates por parte del poder público, algo que evidentemente contrastaba, con los diversos documentos orientativos que fueron aportados por la anterior administración en el proceso de reforma de 2010-2011³³.

En cualquier caso, lo más llamativo fue que, seguramente por el temor de los agentes sociales a que el contenido de la reforma ya estuviera prácticamente diseñado por la nueva mayoría, las principales

³² Ampliamente sobre aquella reforma, Mercader Uguina, J. R., “Estructura de la negociación colectiva y concurrencia de convenios en el Real Decreto-ley 7/2011”, en *La reforma de la negociación colectiva*, (Dir. García-Perrote/Mercader, Lex Nova, 2011, pp. 69 y ss.

³³ En términos similares señala Goerlich Peset, J. M. “El Real Decreto-Ley 3/2012: aproximación general”, en AAVV., *La Reforma Laboral en el Real Decreto-Ley 3/2012*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2012, pp. 11 y ss., “De hecho, aunque tras su toma de posesión el Gobierno incitó a los agentes sociales a alcanzar un acuerdo sobre la reforma laboral, no parece haber estado interesado en absoluto en ello: no se suministraron orientaciones o criterios respecto a los temas en cuestión y, en todo caso, el plazo que se concedió para cerrar el proceso fue francamente corto”.

organizaciones sindicales y empresariales de nuestro país alcanzaron, entre otros³⁴, un importante acuerdo que incorporaba un auténtico programa de reformas laborales, especialmente en relación con la negociación colectiva. De este modo, el II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva para los años 2012, 2013 y 2014 fue suscrito con fecha 25 de enero de 2012 en un tiempo prácticamente record, sobre todo si lo comparamos con las fallidas experiencias de las reformas laborales anteriores. Y lo más importante es que buena parte de su contenido se dedicaba a establecer posibles orientaciones de la reforma que apostaban, llamativamente, por una mayor flexibilidad interna, por una inaplicación de los convenios negociada y por una estructura que ciertamente se abría hacia la empresa, pero dirigida desde los niveles sectoriales de ámbito territorial superior y “preservando” el ámbito provincial de la negociación³⁵.

Pues bien, y a diferencia de lo que había sido la regla general desde la restauración democrática³⁶, el nuevo gobierno conservador prácticamente ignoró aquel y otros acuerdos en la “cumbre” –básicamente el V Acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales³⁷ –, y escasamente quince días después aprobaba un RDL, el 3/2012, de 10 de febrero –posteriormente convertido en la Ley 3/2012, epicentro de la actual reforma –, que incorporaba medidas ciertamente alejadas de las aprobadas por los interlocutores sociales³⁸; unas medidas que, como veremos, tienen

³⁴ Así, en el “Documento sobre diálogo social bipartito entre el 9 de noviembre de 2011 y el 10 de enero de 2012”, firmado en Madrid, el 10 de Enero de 2012, por las principales organizaciones sindicales y empresariales se incorporaban: el V Acuerdo sobre solución autónoma de conflictos; el Acuerdo sobre prórroga del Acuerdo Nacional sobre Formación Profesional para el Empleo; el Acuerdo sobre desarrollo de las previsiones sobre Mutuas y absentismo del Acuerdo Social y Económico (ASE, de 2 de febrero de 2011 antes mencionado); la Declaración sobre racionalización del calendario de festivo); la relativa al acceso a la jubilación anticipada y prejubilación y la solicitud de prórroga de las bonificaciones y reposición de prestaciones por desempleo.

³⁵ Un amplio estudio del mismo en Rodríguez-Piñero Royo, M. C., “El II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva”, *Temas Laborales*, 2012, n. 115, pp. 72 y ss.

³⁶ En palabras de Goerlich Peset, J. M., “El Real Decreto-Ley 3/2012: aproximación general”, en AAVV., *La Reforma Laboral en el Real Decreto-Ley 3/2012*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2012 “Desde este punto de vista, el RDL 3/2012 se separa claramente de los precedentes por su radical desconexión respecto de los procesos de concertación previos. No es sólo que no sea fruto del acuerdo previo; además, no parece tener siquiera el significado de arbitraje que ha tenido en otros momentos normativos”.

³⁷ Véase, destacando igualmente esta omisión, Monereo Pérez, J. L., “El derecho del trabajo y el legislador”, *óp. cit.*, p. 30; Goerlich Peset, J. M., “El Real Decreto-Ley 3/2012: aproximación general”, en AAVV., *La Reforma Laboral en el Real Decreto-Ley 3/2012*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2012.

³⁸ Como señala acertadamente Rodríguez-Piñero Royo, M. C., “El II Acuerdo para el Empleo...”, *óp. cit.*, p. 57, quién confrontando al experiencia de 2012 con la de 2010

su epicentro real en una deflación salarial como mecanismo que, por un lado, permite el ajuste en precio y no en cantidad de trabajo y, por otro, mejora la competitividad de nuestra economía.

En cualquier caso, y retomando por ahora los aspectos procedimentales, es obvio que este desencuentro, olvido o simple omisión de las propuestas contempladas en el IIAENC, y el escaso o casi nulo papel dado a los interlocutores sociales en el nuevo proceso normativo³⁹, es, al menos a nuestro juicio, mucho más que un simple cambio formal y viene a reflejar, como decíamos, un cierto cambio de rol del Derecho Laboral en esta fase ciertamente llamativa de su evolución.

Tradicionalmente el carácter pacticio y negociado del Derecho del Trabajo suponía, en la práctica, el reconocimiento del carácter autónomo de las partes en la regulación de las condiciones de trabajo; un carácter que partía de la implícita consideración de que eran estos intereses los que estaban en juego y que, por tanto, todo acuerdo entre los interlocutores sociales, portadores colectivos de aquellos, se correspondía con la regulación más eficiente de este mercado del circuito económico y debía ser, por tanto, aceptado sin más por un legislador estatal que, por otra parte, y al menos en España, era normalmente parte activa de este diálogo a tres bandas. Desde esta perspectiva, la política económica era percibida más como un elemento del contexto que condicionaba y, por tanto, afectaba externamente y como presupuesto al diálogo social. Y aunque es cierto que la aparición a partir de los ochenta de la lógica aparentemente distributiva o de intercambio entre *insiders* y *outsiders* hizo que algunos reclamaran un papel más relevante al poder estatal, lo cierto es que la

señala como “hemos experimentado reformas laborales con acuerdo” del mismo que “se han visto numerosas de éstas que no han sido precedidas de uno de éstos. Aunque en estos casos siempre se ha intentado, si quiera pro forma, lograr un pacto social que legitime la intervención del legislador laboral. Lo que no habíamos tenido hasta ahora, al menos que yo sepa, han sido cambios legislativos en contra de acuerdos interconfederales, esto es, ignorando lo negociado por los sindicatos y asociaciones empresariales más representativas inmediatamente antes de la adopción de las medidas gubernamentales. Esto es lo que ha pasado con el documento que ahora se estudia, el II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2012, 2013 y 2014”.

³⁹ Resulta clarificador que en sus alegaciones ante Comité de Libertad Sindical, en relación con la queja planteada por las principales organizaciones sindicales relativas a estas y otras actuaciones del Gobierno -caso n. 2947, Consejo de Administración, 320.ª reunión, Ginebra, 13-27 de marzo de 2014 GB.320/INS/12, disponible en el momento de cerrar estas líneas en http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_239691.pdf - el propio Gobierno reconozca que el diálogo se limitó a cinco “reuniones técnicas” los días 15, 20 y 23 de febrero y 5 y 12 de marzo, cuando, obsérvese, la norma ya estaba aprobada, publicada y en su mayor parte vigente.

pretendida interiorización de aquellos intereses por los agentes sociales, sobre todo sindicales, provocó que no se alterará radicalmente esta concepción concertada, dialogada o clásica del papel de los sujetos sindicales y empresariales en el proceso de innovación del marco laboral y, por tanto, de la relación entre la economía y la regulación mediante el diálogo social del mercado de trabajo.

Pues bien, con estos antecedentes, seguramente lo más novedoso de esta reforma de 2012, es que la nueva mayoría conservadora va a alterar radicalmente esta percepción y va a configurar la reforma laboral como uno de los principales instrumentos de su propia política económica. De hecho, solo desde esta perspectiva se comprende que fuera esta reforma la primera medida realmente importante adoptada por el nuevo gobierno, frente a la postergación, seguramente por el calendario electoral español, de otras medidas, fundamentalmente las de optimización, o, en otras palabras, de importantes recortes en el gasto público.

La razón de esta utilización es, al menos a nuestro juicio, también clara. Tras el paulatino proceso de integración económica y monetaria, buena parte de los tradicionales instrumentos de actuación de la política económica de los Estados de la zona euro o bien habían desaparecido o eran ciertamente limitados en un contexto de déficit excesivo. La incorporación al euro y, querámoslo o no, la situación de España en la “periferia” de dicha zona, hacía imposible una política monetaria propia que mediante una devaluación permitiera recuperar los desequilibrios macroeconómicos que arrastraba España, del mismo modo que retrasó mucho la necesaria actuación del Banco Central Europeo. Y además, en aquel momento el Pacto de Estabilidad y Crecimiento, la crisis de la deuda soberana y las exigencias de la Comisión y del Banco Central Europeo, hacían prácticamente imposible utilizar de forma contracíclica la política presupuestaria o fiscal. Desde esta perspectiva, la modificación del marco laboral, coordinado pero no uniformado a nivel europeo, y cuyas orientaciones comunitarias se movían además en un marco “amigable” para este objetivo, aparecía como el campo más adecuado para poder realizar una política de devaluación, sino monetaria, sí al menos salarial, que permitiera volver a ganar competitividad, mejorando las exportaciones y reduciendo los tradicionales desequilibrios macroeconómicos de nuestro país, además, eso sí, de potenciar un ajuste en salario y no en cantidad de trabajo, a diferencia de lo que había ocurrido hasta ese momento.

Ahora bien, la utilización de esta herramienta suponía, al menos a nuestro juicio, un notable cambio con respecto a todo el modelo anterior. En primer lugar en la relación entre contexto económico y el sistema de

relaciones laborales. Y ello ya que, frente a su tradicional papel de factor influyente en el desarrollo de cualquier sistema de relaciones laborales, de condicionante en la actuación de los sujetos y en el contenido de tales acuerdos, esta nueva lógica supuso la inversión de los polos y de la corriente de actuación, ya que ahora será el segundo, el sistema de relaciones laborales en su nueva dinámica orientada por la reforma laboral, el que va a actuar sobre el primero, como uno de los mecanismos preferentes para el tratamiento de los desequilibrios macroeconómicos del sistema económico.

En segundo lugar, y por razones similares, el cambio alcanza ahora a los propios objetivos o prioridades de la nueva reforma laboral. Y ello ya que junto con finalidades que, eso sí, primaria y realmente van a buscar erradicar las disfunciones de este mercado, la reforma de 2012 incorporara igualmente instrumentos normativos destinados a provocar una dinámica que, aunque pueda enlazarse con el mejor funcionamiento del mercado, puede y seguramente debe también leerse desde una perspectiva más amplia de política económica. Ello supone funcionalizar ciertas instituciones con el fin de lograr una praxis que permita aliviar algunos de los principales problemas del sistema económico en su conjunto, como presupuesto necesario, eso sí, para lograr un ajuste en salarios y no en despidos, y un repunte de la demanda mediante las ganancias de competitividad y, por tanto, del empleo.

En cualquier caso, y por todo ello, no debe extrañarnos que, en tercer lugar, y en este contexto, el diálogo social pierda inevitablemente parte de su anterior trascendencia, y desde luego, la importancia, hasta ahora fundamental que, en caso de acuerdo, habían tenido sus resultados, asumidos hasta aquel entonces acríticamente por el gobierno y el legislador. La presencia de fines generales que pudieran llegar a reclamar un equilibrio de intereses distintos a los acordados al más alto nivel sindical y empresarial hace, por tanto, que el diálogo social pueda y deba ser llevado cabo – sobre todo en el marco de las normas internacionales suscritas por España –, pero sin que el mismo condicionase, al menos en aquel momento, y en aquellas circunstancias, unas decisiones que, en el fondo, respondían más a un cúmulo de decisiones económicas que a cuestiones estrictamente laborales⁴⁰. Y ello ya que en el fondo la reforma

⁴⁰ Como, por cierto, también se demostró con la nula consulta sindical previa a otra norma sumamente conflictiva como fue el Real decreto-ley 20/2012 de 13 de julio, aprobado unilateralmente por el gobierno sin convocar las mesas generales de negociación (preceptivas en virtud de la legislación interna) a pesar de que incluía la supresión de la paga extraordinaria del mes de diciembre de 2012 en el sector público y otras restricciones importantes que implicaban la suspensión de cláusulas de acuerdos

no pretende favorecer tanto los intereses empresariales por el simple hecho de una concreta orientación ideológica, sino porque otorgando estos nuevos poderes al empresario se va a facilitar un ajuste salarial o incluso una auténtica deflación salarial que era necesaria – obviamente, en la lógica que impregna la reforma – para el correcto funcionamiento de la entera economía española.

De hecho, esta misma lógica, esta encadenación entre reforma laboral y mejora de la situación o desempeño económico puede deducirse incluso de diversos documentos emanados, en último término, por el propio gobierno. Así, y por señalar tan solo dos ejemplos, un año después de la gran reforma de 2012, el Real Decreto-ley 4/2013, de 22 de febrero, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo señalaba expresamente como “las reformas estructurales que se aplican en España desde principios de 2012 persiguen tres objetivos principales: en primer lugar, dotar a la economía española de estabilidad macroeconómica tanto en términos de déficit público e inflación como de equilibrio exterior. En segundo lugar, lograr unas entidades financieras sólidas y solventes, que permitan volver a canalizar el crédito hacia la inversión productiva. Finalmente, conseguir un alto grado de flexibilidad que permita ajustar los precios y salarios relativos, de forma que se consiga aumentar la competitividad de nuestra economía”. Es esta última, obviamente, la escueta referencia a la reforma laboral. Y obsérvese que a fuerza de ser breves el principal objetivo que se dibuja de la misma no es ya tanto la creación o incluso el mantenimiento del empleo, como la deflación salarial para mejorar la competitividad de la economía. Si a todo ello se unen las múltiples referencias realizadas a esta misma reforma laboral como una de las piezas clave dentro, no ya solo del Programa Nacional de Reformas de 2012, sino incluso de la propia Actualización del Programa de Estabilidad del Reino de España para el periodo 2012-2015 tendremos, al menos a nuestro juicio, una nueva demostración de lo que decimos. Y ello ya que, por ejemplo, si bien en este último documento es cierto que en ocasiones se aborda esta reforma como instrumento de eliminación de las rigideces del mercado de trabajo, no lo es menos que en otras aparece como vía, por ejemplo, para la mejora de las exportaciones ligada a “las ganancias de competitividad propiciadas, entre otros factores, por la reforma laboral” o el crecimiento del PIB; o, en otras palabras, destacando cómo esta “mayor flexibilidad salarial propiciada por la

colectivos. Véanse en este sentido las conclusiones del Comité de Libertad Sindical, en relación con la queja planteada por las principales organizaciones sindicales relativas a estas y otras actuaciones del Gobierno – caso n. 2947, citada en la nota n. 39, párrafo 439–.

reforma laboral” tendría “unos efectos globales claramente beneficiosos, tanto para la economía en su conjunto como para el propio colectivo de trabajadores”⁴¹.

2.2.3. La articulación de la reforma laboral de 2012: las líneas esenciales en relación con la deflación salarial

Desde esta perspectiva, y centrándonos, por tanto, en el auténtico núcleo de la reforma – al menos desde esta óptica – la deflación salarial, resulta obvio que la misma se intentó conseguir fundamentalmente por tres vías, estrechamente conectadas con las mismas instituciones que – como ya señalamos con anterioridad – se encontraban en el epicentro de las críticas por sus “funestas” consecuencias en el periodo 2008-2009.

En primer lugar, mediante una clara apuesta por la descentralización a nivel de empresa de la negociación colectiva⁴². Y ello, a su vez, a través de dos vías. La primera, blindando incluso frente a los acuerdos interprofesionales y a los convenios colectivos sectoriales estatales la prioridad, fundamentalmente de los aspectos económicos, de unos convenios colectivos de empresa cuya posible negociación, aun estando vigente un pacto de ámbito superior, se permitía expresamente. Se trataba, junto con otras finalidades⁴³, de incentivar una negociación atomizada que permitiera eliminar la restricción a la competencia en materia laboral que económicamente supone el convenio de sector con el consiguiente efecto sobre el crecimiento, incluso negativo de los salarios⁴⁴. Y la segunda,

⁴¹ Una opinión similar, al menos en parte, en Pérez Infante, I., Ruesga, S. M. y Valdés Dal Ré, F., “¿Ha fracasado la reforma laboral?”, *El país*, 1 de marzo de 2013.

⁴² Algo que, obviamente, no es novedoso en el panorama comparado. Véase, por ejemplo Marginson, P., “Coordinated bargaining in Europe: From incremental corrosion to frontal assault?”, *European Journal of Industrial Relations*, April 15, 2014.

⁴³ En relación con esta opción tampoco debe olvidarse como se ha llegado incluso a sostener que para una economía europea continental arquetípica, la traslación de un sistema basado en el nivel sectorial a un sistema asentado sobre la negociación de empresa – o con un eficiente sistema de desafectación de los convenios sectoriales –, podría llegar a reducir el desempleo en un cinco por ciento aproximadamente – Jimeno, J. F., Thomas, C., *Collective bargaining, firm heterogeneity and unemployment*, Banco de España, Documentos de Trabajo 2011, n. 1131 –. Véase no obstante las observaciones de Pérez Infante, J. I., “La negociación colectiva...”, *óp. cit.*, p. 269 quien, siguiendo a la propia OCDE, señala como “desde el punto de vista empírico no parece que exista evidencia suficiente para determinar que un sistema de negociación colectiva muy descentralizado pueda obtener mejores resultados económicos, sobre todo en relación con el empleo y el paro, que un sistema más centralizado”.

⁴⁴ Por brevedad nos remitimos a nuestro estudio Calvo Gallego, F. J., “El impacto de las

culminando el largo y azaroso proceso de reformas sobre la institución de descuelgue, inaplicación u *opt-out* de los convenios⁴⁵, al establecer, por primera vez, al menos de forma clara y específica, un arbitraje obligatorio y unilateral como instrumento destinado a finalizar el procedimiento y, por tanto, a permitir en su caso la inaplicación del convenio incluso sin el acuerdo con la representación de los trabajadores⁴⁶. De esta forma se potenciaba esta descentralización incluso en empresas que por sus mínimas dimensiones no tenían representantes legales con capacidad para negociar convenios estatutarios de eficacia general. Y aunque en apariencia esta inaplicación resultaba causalmente condicionada y limitada en sus materias, la amplitud e importancia de estas últimas unida a un contexto económico en el que buena parte de las empresas cumplían tales exigencias causales, motivó, como veremos, un uso bastante intensivo de la misma. Pero no adelantemos acontecimientos. Por ahora nos limitaremos a señalar cómo, aunque ambas reformas suscitaron más que fundadas sobre su posible inconstitucionalidad, lo cierto es que nuestro Tribunal Constitucional consideró ambas admisibles en su Sentencia 119/2014 de 16 de julio.

La segunda vía, igualmente centrada en la regulación de la negociación colectiva, suscitaba bastante más dudas en su interpretación y aparecía además algo más diferida en el tiempo. Se trataba, en esencia, de limitar la ultractividad de los convenios colectivos denunciados a un periodo de un año – dos en la versión inicial del RDL 3/2012 – cuando no se hubiera establecido otra regulación distinta en el propio convenio. La aplicación de estas reglas provocaría, básicamente, que aquellos convenios denunciados antes de la entrada en vigor de la Ley 3/2012 y que no establecían reglas específicas para este supuesto – prioritarias a la supletoria regla legal – perderían su vigencia el día 8 de julio de 2012 siendo de aplicación, si los hubiera, los convenios de ámbito superior que incluyeran dichas relaciones en su ámbito de aplicación. Lo que no se

últimas reformas...”, *óp. cit.*, p. 123-180.

⁴⁵ Una descripción de esta evolución en Calvo Gallego, F. J., “Algunas notas sobre el papel de los sistemas extrajudiciales en los procesos de inaplicación de convenios estatutarios”, en AAVV., *Reformas estructurales y negociación colectiva. XXX Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales* (Coord. Prados De Reyes, F. J.), Carl, 2012, pp. 343 y ss.

⁴⁶ Sobre esta regulación, por todos, Cruz Vilalón, J., “El descuelgue de condiciones pactadas en convenio colectivo tras la reforma de 2012”, en AAVV., *Políticas de austeridad y crisis en las relaciones laborales: la reforma del 2012*, (Coord. Baylos Grau, A.), Bomarzo, 2012, pp. 405 y ss.; Navarro Nieto, F., “El régimen de inaplicación y modificación de convenios colectivos”, en *Temas Laborales*, 2013, n. 120, pp. 233 y ss., a quien se remite para una más amplia referencia bibliográfica.

aclaraba, ni aún hoy está claro, es que ocurriría cuando no existiera ese convenio superior – o en las materias que este no regulaba –, ya que ante la disparidad de opiniones académicas⁴⁷ y judiciales⁴⁸, aún no existe jurisprudencia del Tribunal Supremo al respecto. En cualquier caso, el objetivo de esta reforma era evidente: eliminar la protección que esta ultractividad de las cláusulas sobre condiciones de trabajo significaba para los trabajadores a fin de presionarles para que admitiesen una negociación colectiva a la baja “desatascando” una negociación ciertamente paralizada y, por tanto, fomentando crecimientos muy limitados o casi inexistentes de los salarios y del resto de condiciones laborales.

Pero en cualquier caso, la modificación seguramente más importante en esta área no afectó llamativamente al marco legal de la negociación colectiva, sino al régimen de extinción y modificación de las condiciones de trabajo. Y ello ya que la reducción de las indemnizaciones por despido improcedente, como, y sobre todo, la clarificación y objetivación de la causa del despido por razones económicas, la eliminación, al menos en el tenor literal, de la anterior exigencia de una razonabilidad de la decisión extintiva para preservar o favorecer la posición competitiva de la empresa en el mercado y la desaparición de la anterior necesidad de una autorización administrativa en el caso de los despidos colectivos, otorgó de facto al empresario, ya sea en el caso de los despidos colectivos, como incluso en los despidos plurales o individuales por estas razones empresariales, un enorme instrumento de presión para lograr un acuerdo que, evitando los despidos o reduciendo el número de los inicialmente propuestos por el empleador, permitiese la modificación de las condiciones de trabajo y la inaplicación de las normas convencionales⁴⁹. El

⁴⁷ Un resumen de las distintas posiciones doctrinales en OLARTE ENCABO, S., “Cuestiones críticas en torno a la ultractividad de los convenios colectivos” disponible en el momento de cerrar estas líneas en http://www.empleo.gob.es/es/sec_trabajo/ccncc/G_Noticias/ForosDebate/Ponencia_CCNCC_Sofia_Olarte_Ultractividad_convenios_colectivos.pdf. Sobre la posible contractualización, sostenida por un muy importante sector de la doctrina, véase Casas Baamonde, M. E., Rodríguez-Piñero Y Bravo-Ferrer, M. y Valdés Dal-Ré, F., “El agotamiento de la ultraactividad del convenio colectivo”, *Relaciones Laborales*, 2013, n. 9 septiembre, pp. 1 y ss.

⁴⁸ Un análisis exhaustivo de las diversas sentencias emanadas hasta la fecha, así como valiosas referencias a documentos y opiniones doctrinales en la Web, en Rojo Torrecilla, E., *Sobre la ultraactividad de los convenios colectivos denunciados antes de la entrada en vigor de la Ley 3/2012 de 6 de julio. Estudio de las resoluciones judiciales de la AN, TSJ y JS dictadas desde el 23 de julio de 2.013 hasta el 13 de mayo de 2.014 sobre el art. 86.3 de la LET y la disposición transitoria cuarta de la Ley 3/2012*, disponible, en el momento de cerrar estas líneas en <http://www.ccoo.cat/ceres/documents/informes/butjur-46.pdf>

⁴⁹ Obsérvese que, de acuerdo con el art. 8 RD del Real Decreto 1483/2012, de 29 de

alto porcentaje de procedimientos de despido colectivo concluidos con acuerdo hacen suponer que en los mismos no solo existe una regulación de estas extinciones, sino también, medidas alternativas en las que, seguramente, destacan estas reducciones salariales o modificaciones a la baja de las condiciones laborales.

2.3. El impacto sobre el sistema de relaciones laborales y sobre la estructura de la negociación colectiva

En cualquier caso, y como acertadamente señala el tantas veces mencionado informe de la OIT, lo cierto es que el juego conjunto de las mencionadas reformas, unido también a una clara política de contención de rentas en los sucesivos Acuerdos para el Empleo y la Negociación Colectiva (AENC), han dado lugar a una notable contención salarial y a una importante reducción de los costes laborales sea cual sea la fuente estadística utilizada⁵⁰; una reducción esta que, además, sería seguramente aún más intensa si pudiese eliminarse el denominado efecto composición⁵¹.

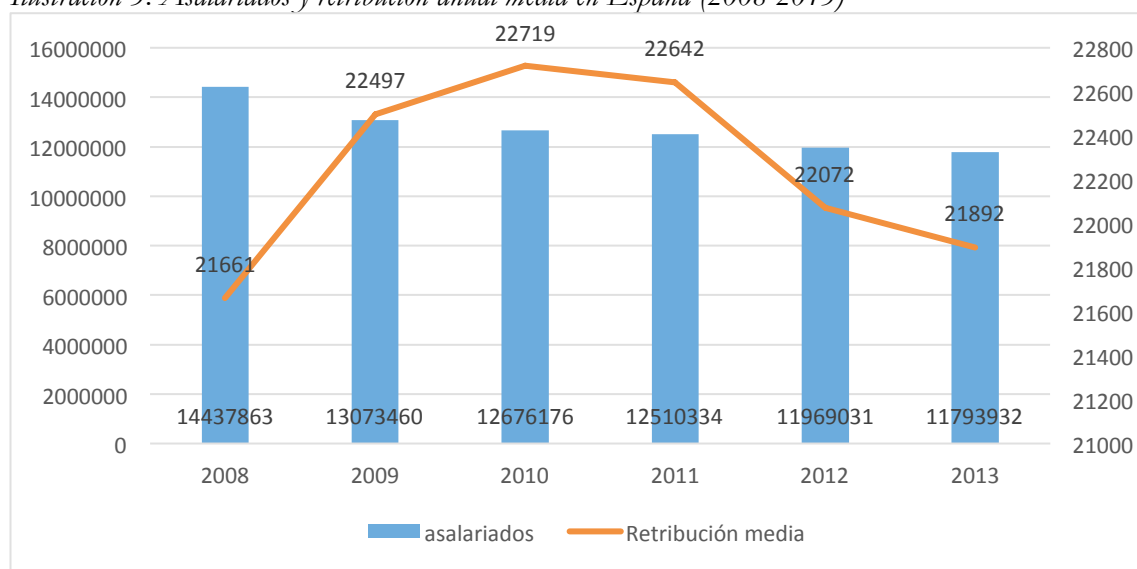
octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada – Medidas sociales de acompañamiento –, “entre las medidas para evitar o reducir los despidos colectivos se podrán considerar, entre otras, las siguientes: a) La recolocación interna de los trabajadores dentro de la misma empresa o, en su caso, en otra del grupo de empresas del que forme parte. b) Movilidad funcional de los trabajadores, conforme a lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores. c) Movilidad geográfica de los trabajadores, conforme a lo dispuesto en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores. d) Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo de los trabajadores, conforme a lo dispuesto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores. e) Inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable conforme a lo dispuesto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores. f) Acciones de formación o reciclaje profesional de los trabajadores que puedan contribuir a la continuidad del proyecto empresarial. g) Cualquier otra medida organizativa, técnica o de producción dirigida a reducir el número de trabajadores afectados.

⁵⁰ Para una información más completa véase Conde-Ruiz, J. I., “Visual y Básico: ¿Han caído los salarios en España?”, 10/10/2013, disponible en <http://nadaesgratis.es/?p=33231>. En general, sobre los efectos económicos y sobre el mercado de trabajo de la reforma de 2012 resulta ciertamente exhaustivo el trabajo de Izquierdo, M., Lacuesta, A. y Puente, S., “La reforma laboral de 2012: un primer análisis de algunos de sus efectos sobre el mercado de trabajo”, *Boletín Económico del Banco de España*, 2013, septiembre, pp. 55 y 56.

⁵¹ Y ello ya que, como señalan Puente, S. y Galán, S., “Un análisis de los efectos...”, *óp. cit.*, p. 61, “en estos últimos años, los cambios en la composición del empleo han sido elevados, habiéndose observado un aumento del peso relativo de los trabajadores con

Así, por ejemplo, si asumimos la estadística de Mercado de Trabajo y Pensiones elaborada por la Agencia Tributaria⁵² – véase *Ilustración 3* – los datos son consistentes con la evolución decreciente del empleo a partir de 2008 – véase supra *Tabla 1* – y con las variaciones salariales previstas en convenios hasta el año 2010 señaladas igualmente supra en la *Tabla 3*.

Ilustración 3: Asalariados y retribución anual media en España (2008-2013)



Fuente: Agencia Tributaria. Estadística Mercado de Trabajo y Pensiones y elaboración propia

Pero obsérvese cómo a partir de dicha fecha – ver *Tabla 6*– la evolución es

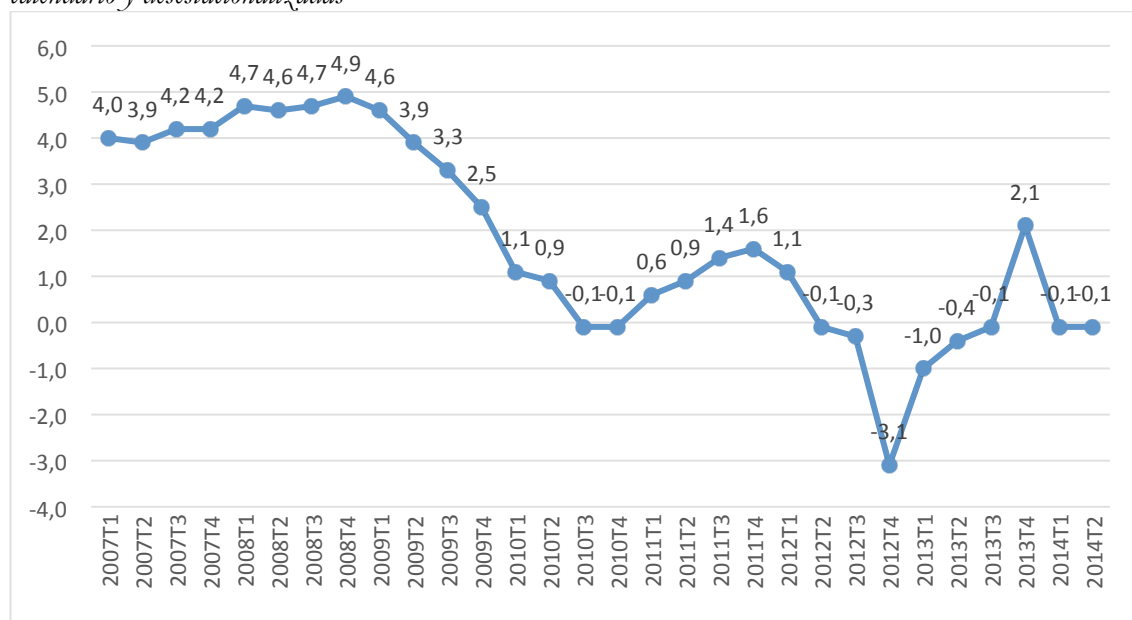
mayor formación y experiencia, que, en promedio, perciben salarios más elevados. Estos cambios en la composición del empleo han desempeñado un papel destacado en la evolución de los salarios a escala agregada y podrían explicar, según la metodología utilizada, una parte del incremento de los salarios reales que se observó en las fases iniciales de la crisis, aunque el incremento salarial neto de estos efectos fue aún positivo, a pesar del intenso deterioro sufrido por el empleo. A su vez, el proceso de moderación salarial que comenzó en 2010 podría ser algo más intenso de lo que indican las estadísticas agregadas sobre costes laborales”.

⁵² La encuesta Mercado de Trabajo y Pensiones en las Fuentes Tributarias (MTPFT) es una explotación estadística, de carácter censal, basada en la información proporcionada por los retenedores en sus declaraciones anuales del modelo 190, que proporciona datos sobre percepciones satisfechas en concepto de salarios, pensiones y prestaciones por desempleo. En salarios se recogen todos los salarios declarados recibidos por los asalariados. Es por lo tanto una medida de la “masa salarial” declarada en el Territorio de Régimen Fiscal Común (TRFC). Más información en http://www.agenciatributaria.es/AEAT.internet/datosabiertos/catalogo/hacienda/Mercado_de_Trabajo_y_Pensiones_en_las_Fuentes_Tributarias.shtml

negativa, especialmente en el año 2012, lo que indica la actuación de factores externos no reflejados en dicha estadística nutrida solo de hojas estadísticas entregadas por los negociadores.

Y unas conclusiones similares, aunque lógicamente con algunas diferencias, se aprecian si asumimos la evolución anual del coste laboral⁵³ por trabajador. Como puede apreciarse en la *Ilustración 4*, estos incrementos, aunque positivos, empiezan a disminuir muy lentamente, desde el cuarto trimestre de 2008, llegando a cotas negativas en 2010. Y si bien se aprecia un ligero repunte en 2011, lo cierto es que la caída es ciertamente intensa en el año 2012, siendo en general negativa salvo en el cuarto trimestre de 2013.

Ilustración 4: Evolución anual del Coste Laboral por trabajador series corregidas de calendario y desestacionalizadas



Fuente: INE y elaboración propia

⁵³ La Encuesta Trimestral de Coste Laboral es una operación estadística continua, de carácter coyuntural y periodicidad trimestral, que abarca todo el territorio nacional y comprende a todos los trabajadores por cuenta ajena que estén asociados a cuentas de cotización a la Seguridad Social pertenecientes al Régimen General cuya actividad económica esté encuadrada en las Secciones B a S de la CNAE-09 y al Régimen Especial de Trabajadores del Mar cuya actividad económica es el transporte marítimo (división 50 de la CNAE-09). Más información en <http://www.ine.es/metodologia/t22/t2230187.htm>.

En cualquier caso, seguramente uno de los aspectos más llamativos es que todo este proceso no parece, sin embargo, haber sido el resultado de un cambio radical en la estructura de la negociación colectiva española.

Partiendo siempre de la necesaria cautela con la que deben abordarse estas afirmaciones ante el retraso aún existente en el proceso de negociación y la posibilidad de que las cifras administrativas puedan omitir acuerdos o pactos que no hayan sido registrados, pero que estén materialmente vigente⁵⁴, lo cierto es que, en definitiva, la primera apuesta de la reforma de 2012, centrada en el claro apoyo a unos convenios de empresa cuya prioridad aplicativa se blindó y cuya elaboración se fomentó, no parece haber alterado, como decimos, el mapa negociador español, al menos radicalmente.

Aunque ciertamente existen indicios de un mayor interés por la negociación colectiva a nivel de empresa⁵⁵, lo cierto es que si utilizamos los datos que nos proporciona el registro administrativo de convenios⁵⁶ y comparamos, en primer lugar, el número de convenios registrados por año de efecto económico – ver *Tabla 4* –, observamos que el porcentaje de estos convenios de empresa sobre el total de los años anteriores a la

⁵⁴ Sobre los tradicionales problemas en relación con los datos estadísticos relativos a la negociación colectiva española, baste remitirnos a los que ya en su momento reflejaron Giráldez, M. T., Pérez Infante, J.I y Simón, H., *Situación actual de la medición de la cobertura de la negociación colectiva en España*, MTAS, Colección Informes y Estudios Madrid, 2002. Si a ello se suma el relativo parón en la negociación de convenios y lo atípico o incluso informal de muchos de ellos tendremos las razones por las que, como decimos, los datos que a continuación se exponen deben ser tomados con enorme cautela.

⁵⁵ En esta línea, la segunda entrega de resultados del Observatorio De Seguimiento De La Reforma Laboral 2012 – disponible en el momento de cerrar estas líneas en <http://www.fundacionsagardoy.com/images/docs/resumen%20ejecutivo%20%20observatorio%20reforma%20laboral%202012.pdf> – señalaba literalmente como “La apuesta realizada por la reforma a favor de los convenios de empresa parece que está teniendo cierto eco empresarial. Un tercio de las empresas encuestadas que rigen sus relaciones laborales en la actualidad a través de un convenio de sector, contestó positivamente a la pregunta sobre si ha iniciado o piensa iniciar en los próximos tres meses el proceso para concluir un convenio de empresa, manteniendo el nivel de la anterior edición de este Observatorio”.

⁵⁶ La fuente de información fundamental para la elaboración de esta estadística administrativa es la hoja estadística que debe ser cumplimentada por las comisiones negociadoras una vez firmados los convenios y que se adjunta como parte de la documentación al inscribirlos en el Registro de Convenios Colectivos de la Autoridad Laboral competente. Desde el 1 de octubre de 2010, con la entrada en vigor del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, las hojas estadísticas se reciben a partir de su inscripción telemática en la aplicación electrónica REGCON. Más información en http://www.empleo.gob.es/estadisticas/cct/Notas_Metodologicas.pdf

reforma incluso disminuye, si bien esta disminución porcentual parece centrarse en los convenios de menores dimensiones territoriales mientras que se ampliarían los interautonómicos que parecen responder a empresas de mayores dimensiones, al menos territoriales. Esto último, además, sería coherente con el progresivo incremento porcentual de los convenios de grupos de empresa. En cambio, resulta llamativo comprobar cómo, seguramente por su desconexión con el amplio flujo de entradas y salidas de unidades empresariales en una situación de fuerte crisis, los convenios sectoriales tanto estatales como provinciales se habrían mantenido o incluso ganado peso sobre el total de acuerdos.

Tabla 4: Número de convenios por ámbito funcional y territorial. España (2005-2014 provisionales)

		2005		2007		2.010		2011		2012*		2013*		2014*	
		To tal	%	To tal	%	To tal	%	To tal	%	To tal	%	To tal	%	To tal	%
TOTAL		5.776	10,0	6.016	10,0	5.067	10,0	4585	10,0	3589	10,0	1691	10,0	1432	10,0
DE EMPR ESA	Total	4.353	75,4	4.598	76,4	3.802	75,0	3422	74,6	2675	74,5	1181	69,8	1022	71,4
	Provinciales	3.850	66,7	4.040	67,2	3320	65,5	2990	65,2	2294	63,9	0	0	0	0
	Autonómicos	139	2,4	181	3,0	139	2,7	125	2,7	91	2,5	0	0	0	0
	Interautonóm.	364	6,3	377	6,3	343	6,8	307	6,7	290	8,1	0	0	0	0
OTRO ÁMBITO		1.423	24,6	1.418	23,6	1265	25,0	1163	25,4	914	25,5	510	30,2	410	28,6
Grupo de Empresas	Total	95	1,6	114	1,9	107	2,1	99	2,2	80	2,2	40	2,4	36	2,5
	Provinciales	59	1,1	59	1,0	49	1,0	44	1,0	39	1,1	0	0	0	0
	Autonómicos	4	0,1	13	0,2	12	0,2	7	0,2	2	0,1	0	0	0	0
	Interautonóm.	32	0,6	42	0,7	46	0,9	48	1,0	39	1,1	0	0	0	0
Total sector		1.328	23,0	1.304	21,6	1.158	22,9	1064	23,2	834	23,2	470	27,8	374	26,1
Sector local-comarcal		17	0,3	16	0,3	13	0,3	9	0,2	4	0,1	0	0	0	0

		2005		2007		2.010		2011		2012*		2013*		2014*	
		To tal	%	To tal	%	To tal	%	To tal	%	To tal	%	To tal	%	To tal	%
Sector provincial		1.135	19,7	1.097	18,2	974	19,2	886	19,3	692	19,3	376	22,2	239	16,7
Sector inter-Provincial	Total	88	1,5	93	1,5	85	1,7	83	1,8	62	1,7		0,0		0,0
	Autonómicos	86	1,5	92	1,5	84	1,7	82	1,8	61	1,7	44	2,6	89	6,2
	Interauto nóm.	2	0	1	0	1	0	1	0,0	1	0,0	1	0,1	1	0,1
Sector nacional		88	1,5	98	1,6	86	1,7	86	1,9	76	2,1	49	2,9	45	3,1

* Provisionales

Fuente: MEYSS y elaboración propia. Los datos de los años 2005, 2007, 2010 y 2011 han sido tomados del Anuario de Estadísticas Laborales de los años 2006, 2008, 2011 y 2012 respectivamente. Los datos aún provisionales en el momento de cerrar estas líneas de los siguientes años o periodos corresponden: los de 2012 a la publicación Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo. 2012 Avance; los datos de 2013 a Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo. Avance registrados hasta diciembre 2013; los Datos de 2014 a la Estadística de Convenios colectivos de trabajo registrados hasta octubre de 2014

Pero en cualquier caso, el dato sin duda relevante a estos efectos, sobre todo de fijación de rentas, es el impacto que sobre la población asalariada tendrían cada uno de estos tipos de convenios. Y en este sentido, si bien es cierto que el número de trabajadores cubiertos por convenios de empresa se incrementó en los datos provisionales del año 2012, lo cierto es que, dejando a un lado su caída en los datos aún “muy” provisionales del año 2013, este porcentaje, siempre según los datos administrativos, sigue siendo inferior al 10%, aunque sí podría superar dicho umbral si los sumáramos al porcentaje ligado a convenios de grupos, seguramente más cercanos en la práctica a los convenios de empresa que a los de sector.

En cualquier caso, parece evidente que, al menos según los datos proporcionados por los propios negociadores – lo que evidentemente les priva de exactitud –, la fijación convencional de los salarios seguiría siendo en nuestro sistema una labor básicamente de los convenios de sector. Y entre ellos, serían los convenios provinciales, aunque en retroceso, los que seguirían teniendo un mayor impacto, teniendo en cuenta que en el año 2014 los autonómicos uniprovinciales se han contabilizados como autonómicos. No obstante, tampoco está de más señalar cómo, en primer lugar, los convenios estatales van ganando paulatinamente fuerza, especialmente en los datos provisionales del año 2013. Y en segundo lugar, que la brecha entre la población asalariada cubierta por convenios – resultado, volvemos a repetir, de la suma de orientaciones sobre el

colectivo al que se aplican los acuerdos realizadas por los propios negociadores – y la población asalariada es cada vez más amplia, lo que plantea la duda sobre este segmento que no se vería cubierto por la actividad negociadora en el plano colectivo.

Tabla 5: Trabajadores por convenios por ámbito funcional y territorial. España (2005-2014 provisionales)

		2007		2010		2011		2012*		2013*		2014*
		Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total
TOTAL		116064 69	100	107943 34	100	106627 83	100	852524 7	100	504054 5	100	4327072
EMPRESA	Total	126106 4	10,9	923222	8,6	928995	8,7	795557	9,3	339649	6,7	297497
	Provincia	584037	5	467778	4,3	432755	4,1	339525	4,0		0,0	
	Autonó	117034	1	58248	0,5	44382	0,4	26094	0,3		0,0	
	Interauto.	559993	4,8	397196	3,7	451858	4,2	429938	5,0		0,0	
DENTRO ÁMBITO		103454 05	89,1	987111 2	91,4	973378 8	91,3	772969 0	90,7	470089 6	93,3	4029575
Grupo de Empresas	Total	143640	1,2	163731	1,5	181667	1,7	131348	1,5	73106	1,5	156207
	Provincia	22281	0,2	15175	0,1	14489	0,1	9078	0,1		0,0	
	Autonó	12767	0,1	7884	0,1	7547	0,1	1336	0,0		0,0	
	Interauto	108592	0,9	140672	1,3	159631	1,5	120934	1,4		0,0	
Total sector		102017 65	87,9	970738 1	89,9	955212 1	89,6	759834 2	89,1	462779 0	91,8	3873368
Sector local-comarcal		13206	0,1	5827	0,1	21885	0,2	20437	0,2	-		
Sector provincial		614849 8	53	579993 4	53,7	543337 6	51,0	421454 0	49,4	210445 1	41,8	1234444
Sector Inter Provincial	Total	104443 9	9	862599	8,0	826958	7,8	695683	8,2	512284	10,2	730502
	Autonó	102781 5	8,9	845975	7,8	817958	7,7	687183	8,1	509284	10,1	728502
	Interauto	16624	0,1	16624	0,2	9000	0,1	8500	0,1	3000	0,1	2000
Sector nacional		299562 2	25,8	303902 1	28,2	326990 2	30,7	266768 2	31,3	201105 5	39,9	1908422

* Provisionales

Fuente: MEYSS y elaboración propia. Los datos de los años 2005, 2007, 2010 y 2011 han sido tomados del Anuario de Estadísticas Laborales de los años 2006, 2008, 2011 y 2012 respectivamente. Los datos aún provisionales en el momento de cerrar estas líneas de los siguientes años o periodos corresponden: los de 2012 a la publicación Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo. 2012 Avance; los datos de 2013 a Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo. Avance registrados hasta diciembre 2013; los Datos de 2014 a la Estadística de Convenios colectivos de trabajo registrados hasta octubre de 2014

Sea como fuere, y más allá de que evidentemente las nuevas unidades de negociación son básicamente empresariales⁵⁷, lo cierto es, como decimos, que de forma global no parece que esta prioridad aplicativa blindada de los convenios de empresa haya alterado drásticamente y rápidamente la estructura de nuestra negociación colectiva. En definitiva, que aun apreciándose en los años 2011 y 2012 este repunte, los datos no parecen reflejar por el momento el temido por unos y esperado por otros “torrente” de convenios de empresa⁵⁸. Seguramente falta tiempo para apreciar con toda exactitud el definitivo impacto de esta reforma, del mismo modo que tampoco cabe olvidar como quedarían fuera de estos datos acuerdos y pactos informales de empresa que seguramente son cada vez más frecuentes en nuestra realidad⁵⁹. Pero, en cualquier caso, de lo que no parece que quepa duda alguna es que la reforma de 2012 no ha provocado una rápida revolución descentralizadora de nuestra negociación colectiva, al menos por esta vía formal. Y ello ya que, en definitiva, seguramente las empresas que querían disponer de convenio propio ya lo habían obtenido con anterioridad a la reforma, y, en segundo lugar, las pequeñas y sobre todo las microempresas, tan frecuentes en nuestro tejido productivo, parecen encontrar más ajustado a sus intereses una negociación sectorial cercana – la provincial, en muchas ocasiones, como recuerda el IIAIENC – que les otorga un marco normativo específico, pero próximo, al mismo tiempo que “evita” la aparición de una dinámica representativa y de negociación en la empresa, que pudiera llegar a “pretender” participar en la gestión de un tipo de organización asentada en un poder de dirección especialmente “expansivo”⁶⁰. De ahí que una de

⁵⁷ Un proceso este que, de acuerdo con el Programa Nacional de Reformas de 2014, se estaría acelerando. Baste señalar como en el primer semestre de 2013 se identificaron 158 convenios de empresa previamente inexistentes, frente a 113 del primer semestre de 2012. Véase además lo ya señalado supra en la nota n. 55.

⁵⁸ En un sentido similar, Merino Segovia, A., “Sentido y alcance de las reformas de 2012: nuevos (des)equilibrios entre los distintos instrumentos de autonomía negocial”, en AA.VV., *Políticas de austeridad y crisis en las relaciones laborales: la reforma de 2012*, (Coord. Baylos, A.), Bomarzo, 2012, p. 394.

⁵⁹ Coincidimos, por tanto, con Del Rey Guanter, S., “Una visión integrada sobre la estructura de la negociación colectiva tras la Ley 3/2012, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo”, *Actualidad Laboral*, 2013, T/I, n. 2 apartado IV en su carácter “numeroso” de acuerdo con la información “extraoficial” que se posee.

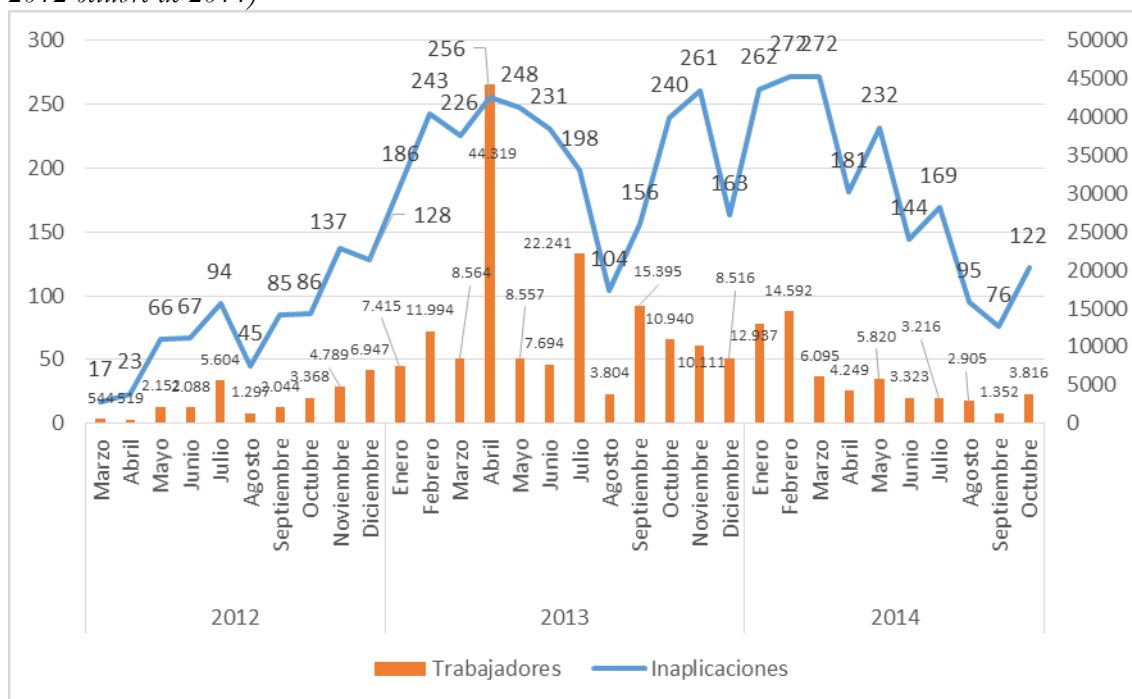
⁶⁰ En un sentido similar, creo, Del Rey Guanter, S., “Una visión integrada...”, *óp. cit.*, apartado V. En una orientación parecida ya señalaba Navarro Nieto, F., “La reforma del marco normativo de la negociación colectiva”, Ponencia del XXII Congreso Nacional DTSS, apartado III.2 como seguramente esta vía no sería la preferida por la microempresas, mayoritarias en nuestro tejido productivo.

las claves que seguramente determinen la continuidad de este esquema o la paulatina y progresiva aparición de más unidades empresariales en un futuro cercano se centre en la adecuación o inadecuación real del marco provincial a las exigencias de nuestras micro o medianas empresas⁶¹.

En cambio, la evolución parece haber sido ciertamente distinta en el caso de la segunda línea potenciada por la reforma, las cláusulas de inaplicación u *opt-out*. Como puede apreciarse en la *Ilustración 5*, esta opción experimentó un fortísimo incremento durante los años 2012 hasta marzo de 2014. Pero a partir de dicha fecha, inició una lenta caída tanto en el número de inaplicaciones como en el número de trabajadores afectados. Ello parece indicar que en la dualidad entre la negociación de convenios de empresa y simple inaplicación, la mayor parte, sobre todo de Pymes y Micropymes españolas, habría optado por la inaplicación, seguramente por las menores exigencias formales, sobre todo en cuanto a sus negociadores, por la amplitud de la inaplicación – que abarca aspectos sobre los que no tendría prioridad blindada el convenio de empresa –, y por su carácter marcadamente temporal.

⁶¹ Coincidimos, por tanto, nuevamente, con Del Rey Guanter, S., “Una visión integrada...”, *óp. cit.*, apartado V.

Ilustración 5: Inaplicaciones y trabajadores afectados por mes de inscripción (marzo 2012-octubre de 2014)



Fuente MEYSS y elaboración propia

Ahora bien, más allá de otras cuestiones en las que no podemos detenemos aquí, como el hecho de que normalmente las inaplicaciones presenten una ratio media de trabajadores inferior al mismo cociente de trabajadores por convenios de empresa – lo que podría indicar que la primera opción es normalmente la utilizada por empresas de menores dimensiones⁶²–, lo que nos interesa sobre todo destacar aquí es que tampoco si agregamos todas estas inaplicaciones al impacto personal de los convenios de empresa, se alteraría el hecho de que, siempre según los datos administrativos – sobre los que inevitablemente debemos reiterar nuevamente nuestra cautela –, el porcentaje mayoritario de trabajadores seguiría siendo cubiertos por convenios sectoriales. Y ello, ya que obsérvese, el volumen global de trabajadores afectados por estos descuelgues no llegó, en el año en el que estos son más importantes, a más de 160.000 trabajadores.

Desde estas premisas parece lógico considerar que buena parte de este

⁶² Nuevamente nos remitimos a los datos aportados En Calvo Gallego, F. J., “El impacto de las últimas reformas laborales...”, *óp. cit.*, p. 163.

proceso de deflación salarial se ha desarrollado por otras vías distintas a la alteración de la estructura de la negociación colectiva. De acuerdo con unos datos estadísticos, eso sí, no muy fiables, esta habría permanecido más o menos similar, lo que viene a demostrar la dificultad de alterar estas reglas con la oposición de los propios negociadores colectivos, una oposición, por otra parte, que se detecta incluso en la redacción de los convenios sectoriales estatales posteriores a la reforma que en muchas ocasiones muestran un claro deseo de limitar o reducir las posibilidades de aplicación prioritaria de los convenios de empresa⁶³.

Ello nos conduce a destacar la importancia, seguramente, de otras vías. En primer lugar, y llamativamente, por la propia evolución natural de la negociación colectiva que, como ya hemos visto, ha ido desarrollando en todos los niveles un proceso de reducción en los incrementos salariales, hasta llegar casi al estancamiento. En este sentido, no debe olvidarse como, a pesar de su estructura intermedia, la negociación colectiva española está seguramente notablemente coordinada, al ser los mismos sujetos negociadores los que establecen los parámetros centrales de incremento salarial a nivel interconfederal estatal y los que firman los convenios sectoriales que son aplicables a la mayoría de asalariados cubiertos por la misma. El año 2009 fue seguramente excepcional, y su singular evolución responde seguramente tanto a la atípica ausencia de criterios orientadores sobre el incremento salarial a nivel interconfederal en dicho año como a confusión generalizada en aquel momento sobre la trascendencia de la crisis y la forma de afrontarla: entre la austeridad y las limitaciones salariales por un lado y la voluntad de incrementar el consumo y, por tanto, las retribuciones del otro. En cambio, desde 2010 – véase *Tabla 6* – los Acuerdos Interconfederales han optado por una clara contención salarial⁶⁴ que, poco a poco, aunque quizás de forma

⁶³ Por brevedad nos remitimos a los múltiples ejemplos y a las diversas orientaciones y tendencias reflejadas en Calvo Gallego, F. J., “El impacto de las últimas reformas laborales...”, *óp. cit.*, pp. 168 y ss.

⁶⁴ Así, en el AENC 2010-2012 – BOE de 22 de febrero de 2010 – se señalaba cómo “en el actual contexto económico, las Organizaciones firmantes del presente AENC declaramos la intención de llevar a cabo, durante su vigencia, una política de crecimiento moderado de los salarios que permita el mantenimiento y recuperación del empleo, y que contribuya a la reactivación económica”. Como criterios para la determinación de los incrementos salariales se señalaban para el año 2010, hasta el 1%; para 2011, entre el 1% y el 2%; y para 2012, entre el 1,5% y el 2,5%, referencias que pueden contribuir a lograr el objetivo antes señalado de incremento salarial moderado en la actual situación económica. Por su parte el II AENC 2012-2014 – BOE de 6 de febrero de 2012 – señalaba igualmente como “uno de los objetivos principales para propiciar la reactivación es mejorar la cuota de mercado interna y externa de los bienes y servicios españoles. Para

excesivamente lenta – sobre todo en los años 2010 y 2011 –, ha ido calando en el resto de tejido negocial y que ha dado lugar a un proceso de contención en los incrementos, eso sí, especialmente llamativo desde 2012.

Tabla 6: Evolución del PIB y variación salarial media revisada de los Convenios colectivos por tipo funcional

		2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
PIB		3,6	4,1	3,5	0,9	-3,8	-0,2	0,1	-1,6	-1,2
Variación Salarial Media Revisada	Total	4,04	3,59	4,21	3,6	2,24	2,16	2,29	1,16	0,53
	Convenios Empresa	3,61	3,15	3,57	3,09	2,17	1,99	1,97	1,48	0,11
	Otros Convenios	4,09	3,65	4,28	3,65	2,25	2,18	2,32	1,13	0,56

Fuente: Eurostat, Meys y elaboración propia

Pero además, y junto al importante descenso de las retribuciones en el sector público, impuesto directamente por las propias normas estatales⁶⁵, seguramente la otra gran vía que ha facilitado este proceso han sido las modificaciones a la baja en las condiciones de trabajo, tanto colectivas como pactadas en convenio, facilitadas, como decimos, por una regulación legal que, al clarificar la causa del despido por motivos empresariales y eliminar la anterior necesidad de autorización en el caso de los despidos colectivos, ha creado una situación, al menos mientras continuaba la caída en la actividad económica, de enorme poder empresarial en la que, al hilo de estos procesos de despidos colectivos o simplemente plurales o incluso individuales, se impusieron acuerdos en los que junto con despidos, se incluían también medidas alternativas de

ello, es imprescindible conseguir una contención de los precios españoles de forma que observen una tasa anual de crecimiento inferior a la media de la Unión Europea, adonde se dirigen las dos terceras partes de las transacciones comerciales”. De ahí que en el año 2012 el aumento de los salarios pactados no debería exceder el 0,5% y en el año 2013, el aumento de los salarios pactados no debería exceder el 0,6%. Finalmente, en el año 2014, el aumento de los salarios pactados debería ajustarse al ritmo de actividad de la economía española, según los siguientes criterios: si el incremento del PIB a precios constantes en 2013 es inferior al 1%, el aumento salarial no excederá el 0,6%; si el incremento del PIB a precios constantes en 2013 es superior al 1% e inferior al 2%, el aumento salarial no excederá el 1%; si el incremento del PIB a precios constantes en 2013 alcanza o supera el 2%, el aumento salarial no excederá el 1,5%.

⁶⁵ Véanse por ejemplo en el ámbito estatal el Real Decreto-ley 8/2010, de 20 de mayo, por el que se adoptan medidas extraordinarias para la reducción del déficit público y el Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad.

inaplicación o empeoramiento de dichas condiciones salariales y/o contractuales.

Finalmente, tampoco cabe olvidar el impacto que sobre estos salarios han tenido las diferencias salariales a las que se han visto obligados aquellos trabajadores cuyos contratos se extinguieron y han debido retornar al mercado con unas condiciones laborales, y seguramente salariales, bastante inferiores a las originarias – *movers* – frente al menor impacto de aquellos que han conservado su empleo – *stayers*⁶⁶–.

El resultado de todo ello, como decimos, ha sido un proceso de reducción salarial con efectos aparentemente positivos para la economía española pero que, además, no se ha aplicado uniformemente⁶⁷. Esta reducción se ha centrado, de hecho, en los colectivos con contratos temporales⁶⁸, que han tenido que reincorporarse al mercado de trabajo tras la previa extinción de sus contratos⁶⁹ y, sobre todo, en los segmentos más bajos de retribución⁷⁰ provocando de este modo un significativo incremento en las

⁶⁶ En este sentido, véase como Arellano, A., Jansen, M. y Jiménez S., “Desigualdad salarial, crisis y reformas: bofetadas para todos, pero por turnos” en http://nadaesgratis.es/?p=33459#_ftn1 destacan la “gran discrepancia entre el índice de gini de los *movers* (aquellos que cambian involuntariamente de trabajo) y *stayers* (los que no cambian al menos hasta el trimestre analizado) después de la primera reforma laboral, que nuevamente se acelera en 2012, con posterioridad a la segunda reforma. En consecuencia el mecanismo principal de incremento de la desigualdad es la diferencia salarial entre antiguos y nuevos contratos. Con ello se evidencia que aún es mucho más importante la flexibilidad “externa” que la “interna”.

⁶⁷ Más ampliamente Arellano, A., Jansen, M. y Jiménez S., “Desigualdad salarial, crisis y reformas: bofetadas para todos, pero por turnos” en http://nadaesgratis.es/?p=33459#_ftn1 que concluyen señalando “parece obvio que la desigualdad salarial ha aumentado en casi todos los sectores de la economía española, especialmente a partir de 2010 y coincidiendo con los procesos de reforma del mercado de trabajo español”. Para un análisis muy detenido de las causas de estas diferencias salariales García Serrano, C., Arranz Muñoz, J. M., *Evolución de la desigualdad salarial en los países desarrollados y en España en los últimos treinta años*, Fundación FOESSA, VII Informe sobre exclusión y desarrollo social en España, documento de trabajo 2.5 quienes concluyen como “la crisis está teniendo un efecto negativo sobre la distribución de los salarios, provocando un aumento de la desigualdad en España superior al resto de países de la Unión Europea. Según los datos de la MCVL, los salarios reales promedio cayeron un 8,4% entre 2009 y 2012 y la dispersión salarial (medida por el indicador interdecílico d9/d1) creció un 21,1% desde el año 2008 al 2012, básicamente porque aumentó en la parte baja de la distribución salarial (mientras que la dispersión en la parte alta permaneció estable)”.

⁶⁸ Para más información Orsini, K., “Wage adjustment in Spain...”, *óp. cit.*, p. 3, que cifra en el triple el ajuste salarial de los trabajadores temporales frente a los indefinidos.

⁶⁹ Véase lo ya señalado supra en la nota n. 66.

⁷⁰ Como señalaba Bentolila, S., ¿Cómo ha cambiado la distribución salarial durante la crisis?, disponible en <http://nadaesgratis.es/?p=26655>, en “solo tres años se observa una

desigualdades salariales difícilmente paliado por un gasto público redistributivo sometido a una fuerte contracción; un proceso este que está generando el crecimiento, cada vez más importante, de “trabajadores pobres”⁷¹ lo que tiene mucho que ver con el tipo de empleo que se está creando en esta fase de primera recuperación. De ahí que para cerrar este comentario, debamos analizar, si tan siquiera brevemente esta última cuestión.

3. Recuperación económica y calidad en el empleo: ¿aprendemos o no de nuestros errores?

Dejando a un lado el estudio de otras cuestiones analizadas igualmente en el mencionado informe de la OIT, como señaladamente la reforma de las políticas activas de empleo, que por su importancia y desarrollo seguramente merecerán un tratamiento específico en un trabajo posterior, no quisiéramos concluir estas breves reflexiones sin abordar otro de los núcleos temáticos del mencionado informe como es la calidad en el empleo en este comienzo de la recuperación económica que, con todas las cautelas, parece estar viviendo el reino de España.

Como es bien sabido, la calidad en el empleo es un concepto multidimensional que abarca múltiples vertientes que, obviamente, no pueden ser analizadas aquí en profundidad⁷². Por ello vamos a centrarnos más limitadamente en aquel aspecto que, como ya hemos visto, influyó seguramente de forma decisiva en la desmedida reactividad que sufrió nuestro mercado de trabajo durante las primeras fases de la crisis financiera. Y ello ya que, como hemos señalado, en general existe un cierto consenso al considerar que fue la excesiva focalización de la flexibilidad laboral española en la contratación temporal una de las causas

caída de poder adquisitivo importante en el 30% inferior de la distribución, que además es mayor cuanto menor es el nivel salarial. Por el contrario, hay aumentos reales de salarios de la mediana para arriba”.

⁷¹ Sobre la creciente evolución de estos, con datos hasta el año 2010 puede verse AA.VV., *Primer Informe sobre la desigualdad en España 2013* (Dir. Ruiz-Huerta Carbonell, J.), Fundación Alternativas, 2013, p. 122. De hecho la consolidación de estos nuevos perfiles o perfiles menos tradicionales de pobreza y exclusión social como el de los “trabajadores pobres” con la crisis económica ha sido incluso destacado por el propio Plan Nacional de Acción para la Inclusión Social del Reino de España 2013-2016, p. 9.

⁷² Sobre los distintos indicadores utilizados para intentar mensurar este concepto – en especial los trabajos de la OIT, de la United Nations Economic Commission for Europe UNECE o Eurofound – nos remitimos por brevedad a la completa información proporcionada por la OCDE *Employment Outlook 2014*, p. 86.

de este uso predominante de la flexibilidad externa, con su consiguiente impacto sobre el crecimiento de la tasa de desempleo especialmente en el periodo de 2008 a 2010.

También hemos señalado como seguramente por su prolongado periodo de gestación, la reforma de 2010 aún centraba su primer objetivo en estos aspectos de lucha contra la dualidad, desde una perspectiva que podríamos denominar “clásica” y que coordinaba un relativo endurecimiento del uso y de los costes de la contratación temporal, con una mayor flexibilidad interna, una clarificación de las causas de extinción de los despidos empresariales, una ampliación del ámbito de utilización de los contratos indefinidos con menores costes de despido improcedente y, sobre todo, la pretendida asunción de parte de dichos costes en los casos de despidos empresariales procedentes por parte de un organismo público como era el FOGASA de financiación exclusivamente empresarial⁷³. En cambio, la reforma de 2012 abordó este problema básicamente por dos vías: en primer lugar mediante medidas centradas en la extinción del contrato, reduciendo los costes de despido improcedente, y clarificando y objetivizando la causa del despido empresarial y, por otro, mediante la creación de un nuevo contrato indefinido de apoyo al emprendedor, que presentaba como principal o única singularidad, más allá de su profunda incentivación económica, el que solo lo pudieran realizar las empresas con menos de cincuenta trabajadores disponiendo de un periodo de prueba de un año, rígido para la negociación colectiva⁷⁴.

Pues bien, si analizamos en primer lugar la evolución de la tasa de asalariados con contratos temporales distinguiendo entre el sector privado y el público, se observa como el gran desplome o reducción en el caso del sector privado se produce antes de las reformas de 2010 y 2012. Además, si bien existe un cierto descenso añadido de dicha tasa en el año 2013, lo cierto es que, con posterioridad se aprecia un llamativo crecimiento hasta alcanzar porcentajes no solo nuevamente superiores a la media europea⁷⁵, sino también más altos a los ya existentes inmediatamente antes de ambas reformas laborales. En cambio, la reducción de temporalidad en el sector

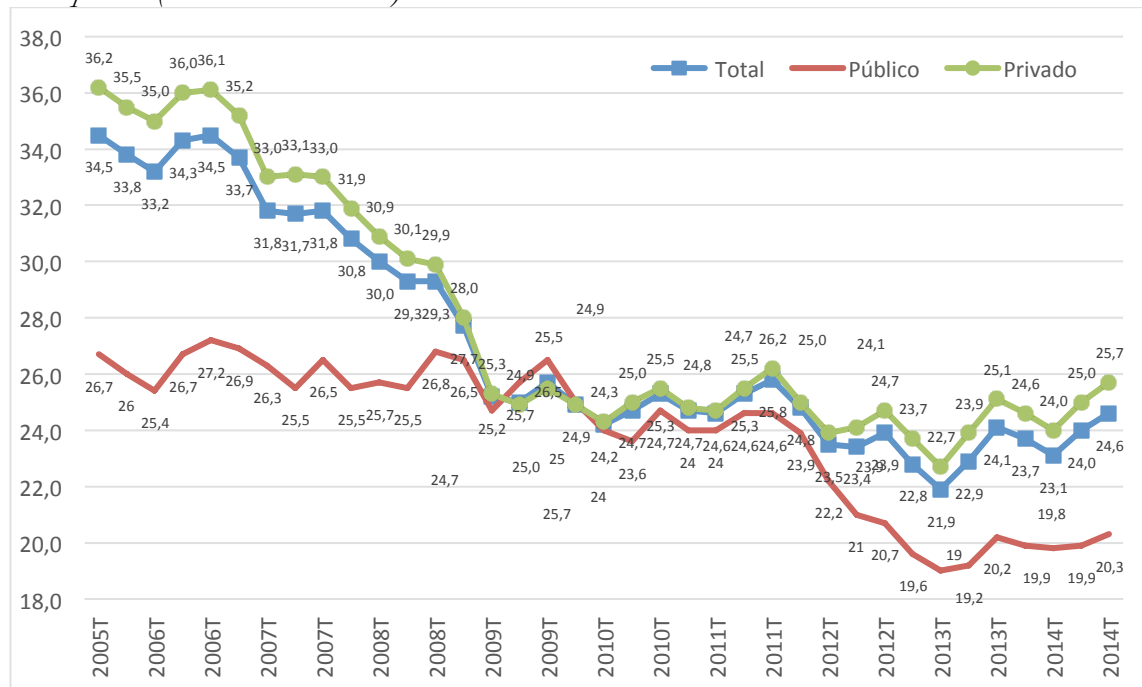
⁷³ Sobre buena parte de estos aspectos nos remitimos nuevamente a lo que ya en su momento señalamos en Calvo Gallego, F. J., “Modalidades contractuales, dualidad en el mercado y reformas laborales en el bienio 2010 a 2012 (I)”, *Documentación laboral*, 2012, n. 94, p. 40 y ss.

⁷⁴ Nuevamente sobre ambos aspectos nos remitimos a lo que ya señalamos en “Modalidades contractuales, dualidad en el mercado y reformas laborales en el bienio 2010 a 2012 (II): la Ley 3/2012”, *Documentación laboral*, 2012, nn. 95-96, pp. 127 y ss.

⁷⁵ De hecho, según los datos de Eurostat, actualizados para el año 2013, la tasa de temporalidad española del 23,2 solo era superada por Polonia con un 26,8.

público, más que responder al marco laboral, parece ser especialmente reactiva a los recortes en el gasto público derivado de la crisis de la deuda y, desde luego, a la reforma laboral de 2013 que impidió hacer uso de las medidas de suspensión económica a las administraciones públicas incentivando, por tanto, la flexibilidad externa vía extinciones.

Ilustración 6: Porcentaje de asalariados con contratos temporales: total, sector privado y sector público (2005TIII-2104TIII)



Fuente: EPA y elaboración propia

En cualquier caso, lo llamativo es que este cambio en la tasa de asalariados temporales no parece ser la consecuencia de un cambio en la tipología de los contratos realizados. Si nos centramos en esta última magnitud – ver *Tabla 7* –, resulta evidente cómo el inicio de la crisis económica motivó un repunte sobre el ya altísimo porcentaje de contratos temporales realizados sobre el global firmados, pasando del 88,1% en el año 2007 al 92,3% del año 2011. Y si bien es cierto que este repunte se vio alterado ligeramente en el año 2012, en el que aunque sea por una décima se descendió del 90%, no lo menos que en el año 2013 volvió a ascender al 92,3%, y no se aprecian modificaciones importantes en el lapso ya consumido de 2014.

Tabla 7: Contratos estipulados según duración y tipo de jornada (2004-octubre 2014)

Contratos /Año	Total	Por tipo de duración			Por tipo de jornada		
		Indefinidos	Temporales	% Temporales	Tiempo Completo	Parcial	% Parcial
2004	16.350,8	1.419,7	14.931,1	91,3%	12.629,6	3.721,2	22,8%
2005	17.165,0	1.542,8	15.622,1	91,0%	13.135,3	4.029,6	23,5%
2006	18.526,8	2.177,2	16.349,5	88,2%	14.171,6	4.355,2	23,5%
2007	18.622,1	2.220,4	16.401,7	88,1%	14.155,3	4.466,8	24,0%
2008	16.601,2	1.902,6	14.698,6	88,5%	12.349,6	4.251,6	25,6%
2009	14.021,8	1.312,4	12.709,4	90,6%	10.068,9	3.952,9	28,2%
2010	14.417,2	1.228,2	13.188,9	91,5%	10.170,2	4.246,9	29,5%
2011	14.433,2	1.110,2	13.323,1	92,3%	9.979,6	4.453,6	30,9%
2012	14.241,0	1.433,0	12.808,0	89,9%	9.257,9	4.983,1	35,0%
2013	14.792,6	1.134,9	13.657,7	92,3%	9.545,3	5.247,3	35,5%
2013(ENE-OCT)	12.260,3	957,1	11.303,1	92,2%	7.860,0	4.400,3	35,9%
2014 (ENE-	13.957,7	1.132,9	12.824,8	91,9%	8.972,4	4.985,1	35,7%

Contratos /Año	Total	Por tipo de duración			Por tipo de jornada		
		Indefinidos	Temporales	% Temporales	Tiempo Completo	Parcial	% Parcial
OCT)						3	

Fuente: Boletín de Estadísticas laborales y elaboración propia

La sensación de que esta evolución parece responder más a factores económicos o incluso presupuestarios, que a los cambios normativos se acrecienta si se observa el no muy exitoso recorrido de las dos medidas estrella de cada una de las reformas de 2010 y 2012.

En el primer caso, ya vimos que el núcleo de la misma se centró en la asignación al Fondo de Garantía Salarial – inicialmente hasta la entrada en funcionamiento del Fondo de capitalización que, bajo inspiración austriaca, se preveía en la Disposición Adicional décima de la misma norma – de una parte de la indemnización equivalente a ocho días de salario por año de servicio para las extinciones por causas empresariales de contratos indefinidos de más un año de duración – una indemnización esta calculada sin los límites establecidos en general para estas prestaciones en el art. 33.2 ET –. Como decimos, dado que la indemnización por despido procedente en estos casos era y es de veinte días de salario por año de servicio y la prevista para la extinción “natural” de los contratos temporales más usuales sería a partir de 2015 de doce días por año de servicio, este resarcimiento al empresario pretendía equiparar sustancialmente ambos costes. El problema, como decimos, es que ello se imputaba sobre un organismo administrativo cuya capacidad financiera se encontraba en riesgo. De ahí que, tras algunas reformas “menores” – como la realizada por el Real Decreto-ley 10/2011, de 26 de agosto que limitó esta asunción, para los contratos celebrados a partir del 1 de enero de 2012, a los despidos procedentes – o ya no tan menores, como la realizada por el Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero y, posteriormente por la Ley 3/2012 – que trasladaron el contenido de esta regla, sin límite de tiempo, al propio art. 33.8 ET, si bien reduciendo su campo de aplicación a las empresas de menos de 25 trabajadores y limitando la indemnización ahora abonada al trabajador al someterla a los límites legales generales establecidos para la prestación de este organismo –, lo cierto es que, como decimos, en un marco más amplio de reducciones encaminadas a preservar la viabilidad financiera de esta institución – Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio – la DF de la Ley 22/2013, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2014, eliminó, con efectos desde el 1 de enero de 2014 este

apartado.

Y no mucho más éxito, al menos por el momento, parece haber tenido la gran apuesta de la Ley 3/2012 en el ámbito del fomento de la contratación indefinida: el denominado contrato indefinido de apoyo al emprendedor que, como ya hemos señalado, presenta actualmente tres grandes rasgos: el poder ser realizado “solo” por las empresas de menos de 50 trabajadores – eso sí, la inmensa mayoría de empresas españolas –; el disponer de un periodo de prueba de un año indisponible por convenio colectivo, y el estar fuertemente incentivado en el caso de contratación de ciertos desempleados menores de 30 o mayores de 45 años. Más allá de la viva polémica sobre el ajuste de esta norma ya sea con el derecho constitucional al trabajo, con el Convenio 158 OIT o incluso con la Carta Social Europea, resuelto favorablemente, al menos por lo que se refiere a la primera norma, por la Sentencia del Tribunal Constitucional 119/2014 de 16 de julio, lo cierto es que los meros datos estadísticos parecen demostrar un notable fracaso de esta institución⁷⁶.

Como se aprecia claramente en la *Tabla 8* el total de CAE celebrados en nuestro país nunca ha superado el 1% del total de contratos de trabajo registrados durante los últimos 22 meses en España. Y es más, si bien es cierto que la posibilidad abierta en diciembre de 2013 de que este tipo de contratos se formalizara igualmente a tiempo parcial⁷⁷, parece haberle dado un cierto impulso, no lo es menos que incluso tras dicha reforma, el porcentaje de este tipo de contratos sobre el total de indefinidos sigue estancado en la franja de entre un 6 a un 7,5% sobre el total de indefinidos, dejando a un lado, claro está el caso excepcional de febrero de 2014.

⁷⁶ Más ampliamente sobre el grado y tipo de utilización de esta modalidad, aunque limitando los datos a los obtenidos en la Comunidad Autónoma de Andalucía puede consultarse Arévalo Quijada, M. T., Calvo Gallego, F. J., Gómez Domínguez, D., “Grado y tipo de utilización en Andalucía del contrato de apoyo al emprendedor durante los primeros meses de reforma laboral”, *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, 2012, n. 117, pp. 95 y ss.

⁷⁷ Tras su modificación por el art. 2 del Real Decreto-ley 16/2013, de 20 de diciembre, de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores.

Tabla 8: Evolución Contratos apoyo al emprendedor sobre el total de contratos y de contratos indefinidos (2013-octubre 2014)

		Total Contratos	Contratos indefinidos	CAE	% CAE/ Total	% CAE/ Indefinidos
2013	Enero	1.101.819	100.609	6111	0,6%	6,1%
	Febrero	949.844	91.584	5921	0,6%	6,5%
	Marzo	969.627	98.068	6.100	0,6%	6,2%
	Abril	1.153.140	98.349	7121	0,6%	7,2%
	Mayo	1.283.261	95.856	7220	0,6%	7,5%
	Junio	1.277.255	87.349	6.866	0,5%	7,9%
	Julio	1.507.341	96.338	6.933	0,5%	7,2%
	Agosto	1.043.166	62.454	4.346	0,4%	7,0%
	Septiembre	1.392.429	107.136	7.249	0,5%	6,8%
	Octubre	1.582.400	119.400	8.211	0,5%	6,9%
	Noviembre	1.241.479	94.014	6.989	0,6%	7,4%
	Diciembre	1.290.853	83.792	5.654	0,4%	6,7%
2014	Enero	1.259.240	98.366	7.408	0,6%	7,5%
	Febrero	1.090.879	97.804	10.012	0,9%	10,2%
	Marzo	1.216.637	113.481	8.157	0,7%	7,2%
	Abril	1.296.529	122.621	7.959	0,6%	6,5%
	Mayo	1.458.577	115.935	8.220	0,6%	7,1%
	Junio	1.518.873	110.258	7.906	0,5%	7,2%
	Julio	1.645.236	114.071	7.965	0,5%	7,0%
	Agosto	1.135.109	72.955	4.972	0,4%	6,8%
	Septiembre	1.634.444	138.543	9.329	0,6%	6,7%
	Octubre	1.702.152	148.876	10.873	0,6%	7,3%

Fuente: MEYSS y elaboración propia

En cualquier caso, este repunte nos indica y conecta claramente con lo que seguramente es la gran apuesta y la principal novedad en la más reciente evolución de la contratación laboral en España: el uso cada vez más intensivo del contrato a tiempo parcial.

De hecho, y como se aprecia supra en la *Tabla 7*, el porcentaje de contratos a tiempo parcial no ha parado de incrementarse en estos últimos años. Y así, de acuerdo con los datos proporcionados por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, estos habrían pasado de representar el 22,8% del total de pactos laborales en el año 2004, al 35,5% en el año 2013 y a un 35,7% en los diez primeros meses del año 2014. Y ello, lógicamente, ha conducido también a que, como se aprecia en la *Tabla 9* el porcentaje de asalariados con jornada a tiempo parcial se haya igualmente incrementado

con la crisis, pasando del 11,1% en el año 2007 al 17,7% en el segundo trimestre de 2014.

Las razones de este claro apoyo normativo al contrato a tiempo parcial – que en una situación del mercado de trabajo como la española, pasan lógicamente por hacerlo más interesante para el empresario mediante la extraordinaria flexibilización del uso del tiempo complementario y la eliminación de algunas de sus rigideces (Real Decreto-ley 16/2013, de 20 de diciembre, de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores) – son a nuestro juicio evidentes. Y ello ya que aunque la comentada deflación salarial seguramente generará la posibilidad de crear empleo con incrementos del PIB más bajos – como los que ahora mismo es capaz de lograr la economía española –, es obvio que dichos incrementos en el empleo – sea cual sea su calidad – se realizarán con mayor facilidad si se fomenta un tipo de trabajo como el empleo a tiempo parcial, en especial si se fomenta aquel que solo requiere diez horas semanales de jornada ordinaria, y se establecen además mecanismos que permiten ampliar extraordinariamente dicha cantidad de tiempo de trabajo sin riesgo alguno de consolidar esos incrementos de jornada que pueden acabar por convertirse en estructurales.

Tabla 9: Asalariados por tipo de contrato y de jornada. Total y porcentaje de asalariados con contrato temporal y jornada a tiempo parcial sobre el total de asalariados y asalariados con contrato temporal (2007T3-2014T3)

	Total asalariados			Asalariados con contrato temporal				
	Total	Jornada a tiempo parcial	% tiempo parcial	Total	Jornada a tiempo completo	Jornada a tiempo parcial	% total asalariados	% asalariado con contrato temporal
2007T3	17.094,6	1.901,0	11,1%	5.442,2	4.517,0	925,2	5,4%	17,0%
2007T4	17.095,0	2.009,5	11,8%	5.268,7	4.307,6	961,0	5,6%	18,2%
2008T1	17.010,1	2.059,1	12,1%	5.103,4	4.138,5	964,9	5,7%	18,9%
2008T2	17.037,5	2.067,5	12,1%	4.987,2	4.031,0	956,2	5,6%	19,2%
2008T3	16.920,1	1.937,2	11,4%	4.965,5	4.058,5	906,9	5,4%	18,3%
2008T4	16.477,2	2.088,7	12,7%	4.569,8	3.598,9	970,9	5,9%	21,2%
2009T1	16.013,0	2.075,0	13,0%	4.031,9	3.134,8	897,0	5,6%	22,2%
2009T2	15.923,1	2.098,4	13,2%	3.986,4	3.091,3	895,1	5,6%	22,5%
2009T3	15.863,8	1.988,0	12,5%	4.073,4	3.242,5	830,9	5,2%	20,4%
2009T4	15.724,6	2.139,4	13,6%	3.921,9	3.002,6	919,3	5,8%	23,4%
2010T1	15.489,6	2.125,4	13,7%	3.753,3	2.858,2	895,1	5,8%	23,8%

	Total asalariados			Asalariados con contrato temporal				
	Total	Jornada a tiempo parcial	% tiempo parcial	Total	Jornada a tiempo completo	Jornada a tiempo parcial	% total asalariados	% asalariado con contrato temporal
2010T2	15.619,9	2.170,5	13,9%	3.860,2	2.913,3	946,9	6,1%	24,5%
2010T3	15.705,1	2.064,4	13,1%	3.981,1	3.086,3	894,7	5,7%	22,5%
2010T4	15.554,7	2.166,7	13,9%	3.835,4	2.888,8	946,6	6,1%	24,7%
2011T1	15.367,4	2.235,5	14,5%	3.774,3	2.770,3	1.004,0	6,5%	26,6%
2011T2	15.579,5	2.293,6	14,7%	3.944,9	2.872,1	1.072,8	6,9%	27,2%
2011T3	15.479,3	2.118,3	13,7%	4.001,2	3.027,8	973,4	6,3%	24,3%
2011T4	15.150,5	2.157,1	14,2%	3.756,9	2.791,8	965,0	6,4%	25,7%
2012T1	14.723,7	2.189,0	14,9%	3.463,2	2.479,2	984,0	6,7%	28,4%
2012T2	14.720,3	2.292,1	15,6%	3.448,5	2.418,9	1.029,6	7,0%	29,9%
2012T3	14.560,9	2.170,8	14,9%	3.474,1	2.496,7	977,4	6,7%	28,1%
2012T4	14.288,7	2.289,5	16,0%	3.260,0	2.280,6	979,4	6,9%	30,0%
2013T1	13.987,0	2.374,3	17,0%	3.069,4	2.059,4	1.010,0	7,2%	32,9%
2013T2	14.072,2	2.443,7	17,4%	3.221,0	2.141,4	1.079,6	7,7%	33,5%
2013T3	14.123,9	2.311,5	16,4%	3.397,3	2.373,4	1.023,9	7,2%	30,1%
2013T4	14.093,4	2.438,2	17,3%	3.334,3	2.278,9	1.055,4	7,5%	31,7%
2014T1	13.929,5	2.420,2	17,4%	3.221,9	2.213,9	1.008,0	7,2%	31,3%
2014T2	14.317,5	2.530,0	17,7%	3.429,7	2.321,7	1.108,0	7,7%	32,3%
2014T3	14.413,1	2.337,1	16,2%	3.552,1	2.552,7	999,4	6,9%	28,1%

Fuente: EPA y elaboración propia

En cualquier caso, obsérvese además que, lejos de empezar a ser utilizado como un mecanismo alternativo a la contratación temporal – lo que bien podría serlo si se quisiera, dada nuevamente la flexibilidad en la cuantificación del trabajo que puede, pero que no tiene que reclamar el empresario –, los datos, tanto de contratación – *Tabla 7, Tabla 10* – como de asalariados – *Tabla 9* – demuestran un progresivo incremento en el número de contratos y de asalariados temporales y con jornada parcial; una doble atipicidad que seguramente se encuentra detrás de otro aspecto importante a la hora de analizar la calidad en el empleo: la voluntariedad.

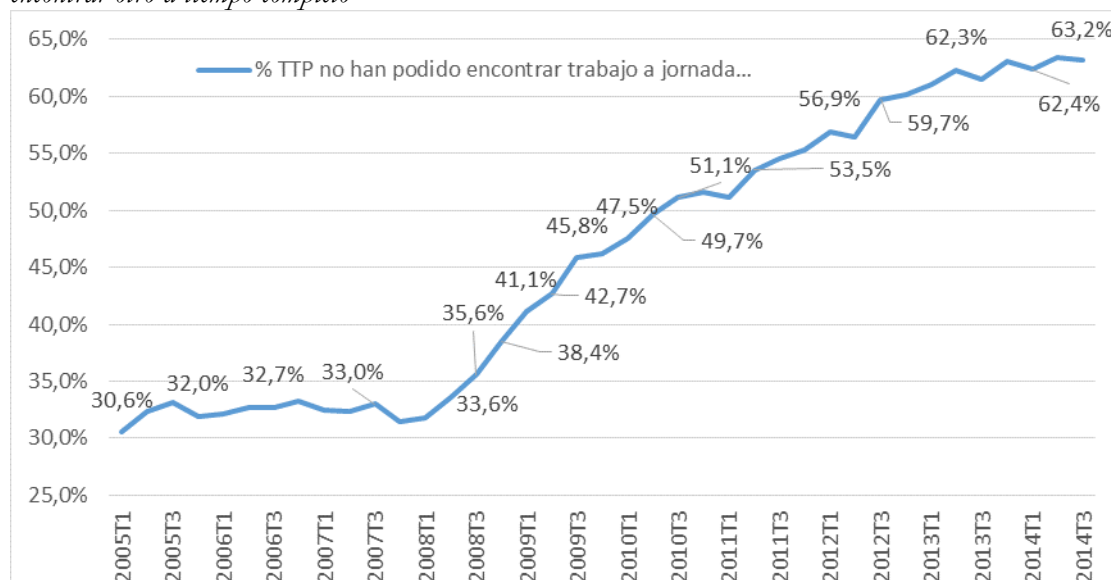
Tabla 10: Contratos de trabajo iniciales por modalidades y jornada año 2013. Totales y porcentajes de cada modalidad

Modalidades	Total de contratos (A)	% por tipo de contrato (modalidad)	Tiempo Parcial (TP)	% sobre TP Total contratos iniciales	% TP sobre total de tipo de contrato (A)
Indefinido (Bonif./no Bonif)	630.234	4,4%	237.422	4,8%	37,7%
Indef. Pers. Con discapacidad	5.635	0,0%	2.116	0,0%	37,6%
Obra o servicio	5.932.482	41,5%	1.794.660	36,1%	30,3%
Event. Circ. De la produc.	6.078.973	42,5%	2.404.931	48,3%	39,6%
Interinidad	1.347.471	9,4%	495.400	10,0%	36,8%
Temporal pers.con discapacidad	16.279	0,1%	7.489	0,2%	46,0%
Relevo	12.225	0,1%	6.040	0,1%	49,4%
Jubilación parcial	15.554	0,1%	15.554	0,3%	100,0%
Sust. Jubilación 64 años	695	0,0%		0,0%	0,0%
Prácticas	48.481	0,3%	13.492	0,3%	27,8%
Formación	106.101	0,7%		0,0%	0,0%
Otros contratos	99.404	0,7%	311	0,0%	0,3%
Total contratos iniciales	14.293.534	100,0%	4.977.415	100,0%	34,8%

Fuente: MEYSS, SEPE y elaboración propia

Y es que como último dato a destacar, lo que ciertamente resulta llamativo – véase *Ilustración 7* – es el importantísimo incremento de trabajadores a tiempo parcial que lo son involuntariamente; una muestra más, en definitiva, de que el crecimiento del empleo parece estar lejos de un crecimiento de empleo de calidad.

Ilustración 7: Porcentaje de trabajadores a tiempo parcial por no haber podido encontrar otro a tiempo completo



4. La reciente reactivación del diálogo social

En este contexto, la reciente reunión del gobierno con los agentes sociales, el pasado 18 de marzo, supuso una cierta inflexión en el proceso de progresivo deterioro al que había estado sometido el diálogo social; un punto de inflexión que, por el momento, ha permitido al menos la aprobación, el 29 de julio de 2014, de un “Acuerdos de propuestas para la negociación tripartita para fortalecer el crecimiento económico y el empleo”⁷⁸ en el que todas las partes reconocían que “la concertación forma parte de nuestra tradición social y permite alinear el esfuerzo de todos en la misma dirección, lo que contribuirá a un mayor crecimiento económico, a más empleo y a un reparto equilibrado de beneficios, esfuerzos y cargas que refuerce la cohesión social”.

Sin poder detenernos aquí a analizar un acuerdo que, en gran parte, “solo” es un acuerdo sobre contenidos de materias que han de ser objeto posterior de negociación⁷⁹, lo que nos interesa destacar aquí es que, tras la

⁷⁸ Disponible en el momento de cerrar estas líneas en <http://prensa.empleo.gob.es/WebPrensa/noticias/ministro/detalle/2277>

⁷⁹ Véase con bastante más profundidad Rojo Torrecilla, E., “¿Recuperación del diálogo social? Del comunicado de 18 de marzo a la firma del acuerdo de 29 de julio, a la espera de la concreción de las medidas a partir de septiembre. Una nota sobre la protección

esperada Sentencia del Tribunal Constitucional 119/2014 de 16 de julio, ninguna de las cuestiones que se plantean parece suponer una alteración radical del camino asumido en 2012 con la reforma laboral. Las referencias a una mayor participación en la gestión comunitaria y nacional de las políticas de la Unión europea, la intensificación de las políticas contra el desempleo en relación con los jóvenes y los parados de larga duración, la mejora de los servicios públicos de empleo y de la intermediación mediante – resulta llamativo la aceptación sindical de este aspecto – el impulso a la colaboración público-privada, la lucha contra la discriminación de la mujer y la brecha salarial, el contenido de la nueva Estrategia Española de Seguridad y Salud en el trabajo, de la formación para el empleo, de la protección social o los aspectos de política presupuestaria y fiscal, de impulso a la economía social y a la Responsabilidad Social, aun siendo, como decimos, trascendentes, no suponen obviamente, una alteración radical de las posiciones que unilateralmente adoptó en 2012 el gobierno.

Es más, las referencias a los dos aspectos clave que en estas páginas hemos abordado, la negociación colectiva y la lucha contra la segmentación, no parecen tampoco alterar las líneas básicas de aquella reforma. En relación con la negociación colectiva, y más allá de una más que deseable mejora de la información disponible sobre este proceso y de la formación de los negociadores, lo único que se señala es la intensificación de esfuerzos en la aprobación de un nuevo AENC que acompañe “la evolución de los salarios con el proceso de recuperación del empleo” y donde “las rentas del trabajo y”, esto es lo novedoso, “del capital que participan del valor que generan las empresas adapten de forma coherente su evolución a las circunstancias económicas específicas de cada ámbito de negociación”.

Y en relación con la lucha contra la dualidad los mecanismos distan igualmente de ser novedosos. Junto con los ya “tradicionales” planes para luchar contra el fraude – con la novedad, quizás, de que junto a la tradicional vertiente sancionadora se mencione ahora la más que nunca necesaria información a empresarios y trabajadores –, se añade la creación del “enésimo” grupo de trabajo que aborde el estudio de la cuestión. Por tanto, y desgraciadamente, nada nuevo bajo el sol.

social a los colectivos más necesitados”, disponible en el momento de cerrar estas líneas en <http://www.eduardorojotorrecilla.es/2014/08/recuperacion-del-dialogo-social-del.html>

5. Bibliografía

- Arévalo Quijada, M. T., Calvo Gallego F. J., Gómez Domínguez D., “Grado y tipo de utilización en Andalucía del contrato de apoyo al emprendedor durante los primeros meses de reforma laboral”, *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, 2012, n. 117.
- Arellano A., Jansen M., Jiménez S., “Desigualdad salarial, crisis y reformas: bofetadas para todos, pero por turnos” en http://nadaesgratis.es/?p=33459#_ftn1
- Baylos Grau, A., “Aspectos generales y tendencias de la reforma laboral en la Ley 35/2010”, *Actum Social* n. 47, enero 2011.
- Bentolila S., ¿Cómo ha cambiado la distribución salarial durante la crisis?, en <http://nadaesgratis.es/?p=26655>
- Bentolila S., Jimeno J.F., “La reforma de la negociación colectiva en España”, FEDEA, enero de 2002-disponible en <ftp://ftp.cemfi.es/pdf/papers/sb/benjimeno.pdf>
- Calmfors, L., “Centralization of wage bargaining and macroeconomic performance: a survey”, *OCDE Economic Studies*, n. 21, Winter, 1993.
- Calmfors, L. y Driffill, J., “Bargaining structure, corporatism, and macroeconomic performance”, *Economic Policy*, Vol. 3, n. 6, apr. 1988, pp. 13-61.
- Casas Baamonde, M. E., Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer, M. y Valdés Dal-Ré, F., “El agotamiento de la ultraactividad del convenio colectivo”, *Relaciones Laborales*, 2013, n. 9.
- Calvo Gallego, F.J., “Las transiciones laborales y el nuevo modelo productivo: la incidencia de la reforma laboral de 2010” en AA.VV., *Relaciones laborales y nuevo modelo productivo*, (Coord. Castiñeira Fernández, J.), CARL, Sevilla, 2011.
- Calvo Gallego, F. J., “Modalidades contractuales, dualidad en el mercado y reformas laborales en el bienio 2010 a 2012 (I)”, *Documentación laboral*, 2012, n. 94.
- Calvo Gallego, F. J., “Modalidades contractuales, dualidad en el mercado y reformas laborales en el bienio 2010 a 2012 (II): la Ley 3/2012”, *Documentación laboral*, 2012, nn. 95-96.
- Calvo Gallego, F. J., Algunas notas sobre el papel de los sistemas extrajudiciales en los procesos de inaplicación de convenios estatutarios”, en AA.VV., *Reformas estructurales y negociación colectiva : XXX Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales* (Coord. por Prados De Reyes, F. J.), CARL, 2012.

- Calvo Gallego, F. J., “El impacto de las últimas reformas laborales sobre la estructura de la negociación colectiva”, *Temas Laborales*, 2013, n. 120.
- Conde-Ruiz, J. I., “Visual y Básico: ¿Han caído los salarios en España?”, 10/10/2013, disponible en <http://nadaesgratis.es/?p=33231>.
- Cruz Villalón, J., “Texto y contexto de la reforma de la negociación colectiva 2011”, en AA.VV., *La reforma de la negociación colectiva*, (Dir. García-Perrote Escartín, I. y Mercader Uguina J. R.), Lex Nova, Valladolid, 2011.
- Cruz Villalón, J., “El descuelgue de condiciones pactadas en convenio colectivo tras la reforma de 2012”, en AA.VV., *Políticas de austeridad y crisis en las relaciones laborales: la reforma del 2012*, (coord. BAYLOS GRAU, A.), Bomarzo, 2012.
- Cuadrado, P., Hernández De Cos, P. y Izquierdo, M., “El ajuste de los salarios frente a las perturbaciones en España”, *Boletín Económico del Banco de España*, febrero de 2011.
- Del Rey Guanter, S., “Una visión integrada sobre la estructura de la negociación colectiva tras la Ley 3/2012, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo”, *Actualidad Laboral*, 2013, T/I, n. 2.
- Driffil, J., “The Centralization of Wage Bargaining Revisited: What have we learnt?”, *Journal of Common Market Studies*, 2006, n. 44.
- Employment Taskforce (Dir. Wim Kok), *Jobs, jobs, jobs: creating more employment in Europe*, 2003.
- Fedea, *Nueve propuestas para la reforma de la negociación colectiva en España*, 8 de marzo de 2011, disponible en <http://www.fedea.net/negociacion-colectiva/PDF/9-propuestas-negociacion-colectiva.pdf>.
- FMI, *IMF Country Report* n. 11/216, Julio de 2011, *IMF Country Report* n. 13/244 de agosto de 2013, disponible en <http://www.imf.org/external/pubs/ft/scr/2013/cr13244.pdf> >
- García Serrano, C. y Arranz Muñoz, J. M., *Evolución de la desigualdad salarial en los países desarrollados y en España en los últimos treinta años*, Fundación FOESSA, VII Informe sobre exclusión y desarrollo social en España, documento de trabajo 2.5.
- Giráldez, M.T., Pérez Infante, J.I. y Simón, H., *Situación actual de la medición de la cobertura de la negociación colectiva en España*, MTAS, Colección Informes y Estudios Madrid, 2002.
- Goerlich Peset, J. M., “El Real Decreto-Ley 3/2012: aproximación general”, en AA.VV., *La Reforma Laboral en el Real Decreto-Ley 3/2012*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2012.

- Jimeno, J. F. y Thomas, C., *Collective bargaining, firm heterogeneity and unemployment*, Banco de España, Documentos de Trabajo 2011, n. 1131.
- Izquierdo, M., Lacuesta, A. y Puente S., “La reforma laboral de 2012: un primer análisis de algunos de sus efectos sobre el mercado de trabajo”, *Boletín Económico del Banco de España*, septiembre de 2013.
- Lahera Forteza, J., “Modelos y reformas de la negociación colectiva”, *Papeles de Economía Española*, 2010, n. 124.
- Marginson, P., “Coordinated bargaining in Europe: From incremental corrosion to frontal assault?”, en *European Journal of Industrial relations*, abril 15, 2014.
- Mercader Uguina, J. R., “Estructura de la negociación colectiva y concurrencia de convenios en el Real Decreto-ley 7/2011”, en AA.VV., *La reforma de la negociación colectiva*, (Dir. García-Perrote/Mercader), Lex Nova, 2011.
- Merino Segovia, A., “Sentido y alcance de las reformas de 2012: nuevos (des)equilibrios entre los distintos instrumentos de autonomía negociada”, en AA.VV., *Políticas de austeridad y crisis en las relaciones laborales: la reforma de 2012*, (Coord. Baylos, A.), Bomarzo, 2012.
- Monereo Pérez, J. L., “El derecho del trabajo y el legislador de la crisis económica. Técnica legislativa y política del derecho social”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 2014, n. 38.
- Navarro Nieto, F., “La reforma del marco normativo de la negociación colectiva”, Ponencia del XXII Congreso Nacional DTSS, “El régimen de inaplicación y modificación de convenios colectivos”, *Temas Laborales*, 2013, n. 120.
- Olarte Encabo, S., “Cuestiones críticas en torno a la ultratractividad de los convenios colectivos” disponible en http://www.empleo.gob.es/es/sec_trabajo/ccncc/G_Noticias/ForosDebate/Ponencia_CCNCC_Sofia_Olarte_Ultratractividad_convenios_colectivos.pdf
- Orsini, K., “Wage adjustment in Spain: slow, inefficient and unfair?”, *ECFIN Country Focus*, Vol. 11, n. 10, november 2014.
- Pérez Infante, J. I., “La concertación y el dialogo social en España: 1977-2007”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 2009, n. 81.
- Pérez Infante, J. I., “La negociación colectiva y los salarios en España: un análisis económico agregado”, *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 2011, Vol. 29, n. 2.
- Pérez Infante, I., Ruesga S. M., Valdés Dal Ré, F., “¿Ha fracasado la reforma laboral?”, *El país*, 1 de marzo de 2013.
- Puente S. y Galán S., “Un análisis de los efectos composición sobre la evolución de los salarios”, *Boletín Económico Banco de España*, 2014, n. 2.
- Rodríguez-Piñero Royo, M. C., “El II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva”, *Temas Laborales*, 2012, n. 115.

- Rodríguez-Piñero, M. y Feria Basilio, I., *Deudocracia y relaciones laborales: el caso español*, comunicación al I Congreso Estatal de Centros Universitarios Relaciones Laborales y Ciencias del Trabajo “Un nuevo escenario para las relaciones laborales y los recursos humanos”, Valencia, 12 y 13 de septiembre de 2013.
- Rojo Torrecilla, E., *Sobre la ultraactividad de los convenios colectivos denunciados antes de la entrada en vigor de la Ley 3/2012 de 6 de julio. Estudio de las resoluciones judiciales de la AN, TSJ y JS dictadas desde el 23 de julio de 2.013 hasta el 13 de mayo de 2.014 sobre el art. 86.3 de la LET y la disposición transitoria cuarta de la Ley 3/2012*, disponible, en <http://www.ccoo.cat/ceres/documents/informes/butjur-46.pdf>
- E. Rojo Torrecilla *Recuperación del diálogo social? Del comunicado de 18 de marzo a la firma del acuerdo de 29 de julio, a la espera de la concreción de las medidas a partir de septiembre. Una nota sobre la protección social a los colectivos más necesitados*, disponible en el momento de cerrar estas líneas en <http://www.eduardorojotorrecilla.es/2014/08/recuperacion-del-dialogo-social-del.html>
- Schmid, G., *Transitional Labour Markets: A New European Employment Strategy*, Discussion Paper FS I 98-206, Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung 1998.
- Simón H., “La negociación colectiva y la estructura salarial en España”, en *Papeles de Economía Española*, 2010, n. 124.
- Timo Weishaupt, J., “A silent revolution? New management ideas and the reinvention of European public employment services”, *Socio-Economic Review*, Volume 8, Issue 3.
- Toke S. Aidt, Tzannatos, Z., “Trade unions, collective bargaining and macroeconomic performance: a review”, *Industrial Relations Journal*, 2008, 39:4.
- Urrutikoetxea Barrutia, M., “El preámbulo del RD Ley 3/2012, o las retóricas de la manipulación”, *Revista de Derecho Social*, 2012, n. 57.

Red Internacional de ADAPT



ADAPT es una Asociación italiana sin ánimo de lucro fundada por Marco Biagi en el año 2000 para promover, desde una perspectiva internacional y comparada, estudios e investigaciones en el campo del derecho del trabajo y las relaciones laborales con el fin de fomentar una nueva forma de “hacer universidad”. Estableciendo relaciones estables e intercambios entre centros de enseñanza superior, asociaciones civiles, fundaciones, instituciones, sindicatos y empresas. En colaboración con el DEAL – Centro de Estudios Internacionales y Comparados del Departamento de Economía Marco Biagi (Universidad de Módena y Reggio Emilia, Italia), ADAPT ha promovido la institución de una Escuela de Alta formación en Relaciones Laborales y de Trabajo, hoy acreditada a nivel internacional como centro de excelencia para la investigación, el estudio y la formación en el área de las relaciones laborales y el trabajo. Informaciones adicionales en el sitio www.adapt.it.

Para más informaciones sobre la Revista Electrónica y para presentar un artículo,



ADAPTInternacional.it

Construyendo juntos el futuro del trabajo