

Los impactos de la reforma de 2012 en la negociación colectiva

Miguel Ángel Malo*

La regulación legal de la negociación colectiva en España fue reformada en varios aspectos fundamentales en 2012 (OIT, 2014). La finalidad general explícita era facilitar la capacidad de ajuste interno de las empresas, frente al ajuste externo vía cantidades (despidos y fines de contrato). A esto se añadía que la respuesta de la negociación colectiva era “lenta” en su adaptación a un shock negativo tan grande e intenso como el sufrido con la Gran Recesión. Para alcanzar esos objetivos generales, los cambios buscaron facilitar la flexibilidad salarial y las modificaciones rápidas de los resultados de la negociación para adaptarse a las vicisitudes del ciclo económico. Esto quedó plasmado en el fin de la ultraactividad, dar predominio a los convenios de empresa frente a los de ámbito superior, facilidades para conseguir la inaplicación de los convenios de ámbito superior a la empresa y los cambios unilaterales por parte de la empresa en las condiciones de trabajo. En este artículo se pretende revisar e interpretar la evidencia disponible sobre la relación entre los cambios legales en la negociación colectiva y tres cuestiones que se consideran cruciales (Malo 2012a y 2012b): la importancia de los convenios de empresa; la actividad negociadora, en especial en conexión con el fin de la ultraactividad; y la flexibilidad salarial. Una reflexión de conjunto cierra estas páginas.

¿Está cambiando el tipo de convenio predominante?

La reforma de 2012 otorga una renovada importancia al convenio de empresa (ya iniciada en la reforma de 2010), sobre todo por dos motivos: le otorga preferencia frente a los de ámbito superior y se permite negociar un convenio de empresa

antes de que termine la vigencia del convenio de ámbito superior que afectase a la empresa. Desde organismos internacionales (como en OCDE, 2014) se ha favorecido repetidamente la negociación al nivel de empresa como la mejor manera de adaptarse ante los vaivenes del ciclo económico frente a negociaciones de ámbito superior, en especial respecto de niveles intermedios como el sectorial provincial.

* Universidad de Salamanca.

Así pues, lo que cabría esperar es una disminución de la importancia de los convenios provinciales sectoriales, incrementándose a la vez el número y la cobertura de los convenios de empresa.

El cuadro 1 muestra que el porcentaje de convenios de empresa respecto del total ha experimentado pocas oscilaciones desde los años inmediatamente anteriores a la crisis. Se produce un ligero descenso de unos 2 puntos porcentuales desde el aproximadamente 76% que hay al iniciarse la crisis, para luego remontar en 2013 y llegar al 77% en 2014. Se trata de un pequeño incremento que cuesta asociar con la reforma de 2012, puesto que en términos de trabajadores cubiertos por convenios de empresa se ha bajado desde casi un 11% en 2007 hasta casi un 9% en 2014. Por tanto, los cambios son de escasa cuan-

tía y, además, la evolución de convenios y trabajadores apunta en diferentes direcciones.

Para profundizar en esta cuestión hay que desagregar el ámbito superior a la empresa, sobre todo para saber qué está sucediendo con los convenios sectoriales provinciales. Esta desagregación se presenta en el cuadro 2. Como todavía no están disponibles los datos definitivos de 2013 y 2014, tan solo se cuenta con la desagregación a ese nivel para los datos provisionales. Esto significa que los totales son inferiores a los mostrados en el cuadro 1 y por tanto los resultados deben manejararse con cautela.

El cuadro 2 muestra una disminución del peso relativo de los convenios provinciales, cubriendo un porcentaje menor en 2013 y 2014 que con-

Cuadro 1

Convenios y trabajadores por año de efectos económicos y según ámbito de negociación

Año*	Total		Convenios de empresa		Empresa / total %		Convenios de ámbito superior a la empresa	
	Convenios	Trabajadores (en miles)	Convenios	Trabajadores (en miles)	Convenios	Trabajadores	Convenios	Trabajadores (en miles)
2000	5.252	9.230,4	3.849	1.083,3	73,3	11,7	1.403	8.147,1
2001	5.421	9.496,0	4.021	1.039,5	74,2	10,9	1.400	8.456,5
2002	5.462	9.696,5	4.086	1.025,9	74,8	10,6	1.376	8.670,6
2003	5.522	9.995,0	4.147	1.074,2	75,1	10,7	1.375	8.920,9
2004	5.474	10.193,5	4.093	1.014,7	74,8	10,0	1.381	9.178,9
2005	5.776	10.755,7	4.353	1.159,7	75,4	10,8	1.423	9.596,0
2006	5.887	11.119,3	4.459	1.224,4	75,7	11,0	1.428	9.894,9
2007	6.016	11.606,5	4.598	1.261,1	76,4	10,9	1.418	10.345,4
2008	5.987	11.968,1	4.539	1.215,3	75,8	10,2	1.448	10.752,9
2009	5.689	11.557,8	4.323	1.114,6	76,0	9,6	1.366	10.443,2
2010	5.067	10.794,3	3.802	923,2	75,0	8,6	1.265	9.871,1
2011	4.585	10.662,8	3.422	929,0	74,6	8,7	1.163	9.733,8
2012	4.376	10.099,0	3.234	925,7	73,9	9,2	1.142	9.173,3
2013**	4.136	9.097,9	3.155	892,7	76,3	9,8	981	8.205,2
2014**	2.709	6.033,3	2.085	534,7	77,0	8,9	624	5.498,6

Notas: * Los datos están actualizados hasta los convenios registrados en abril de 2015 (Tabla CCT-2.1 de las tablas estadísticas de abril de 2015). **Los datos de 2013 y 2014 se consideran provisionales.

Fuente: Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo, Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

Cuadro 2

Convenios, empresas y trabajadores por año de efectos económicos y según nivel de negociación

2011*	Convenios	Empresas	Trabajadores	Sobre total trabajadores %
TOTAL	4.585	1.170.921	10.662.783	
Ámbito de empresa	3.422	3.422	928.995	8,7
Ámbito superior:	1.163	1.167.499	9.733.788	91,3
- Grupo de empresas	99	954	181.667	1,7
- Sector:	1.064	1.166.545	9.552.121	89,6
Provincia	895	777.512	5.455.261	51,2
Comunidad autónoma	82	92.222	817.958	7,7
Interautonómico	1	400	9.000	0,1
Nacional	86	296.411	3.269.902	30,7
2013**	Convenios	Empresas	Trabajadores	Sobre total trabajadores %
TOTAL	2.688	977.058	7.090.195	
Ámbito de empresa	1.957	1.957	508.735	7,2
Ámbito superior:	731	975.101	6.581.460	92,8
- Grupo de empresas	63	299	95.256	1,3
- Sector:	668	974.802	6.486.204	91,5
Provincia	434	382.129	2.047.582	28,9
Comunidad autónoma	166	288.793	1.689.899	23,8
Interautonómico	1	320	3.000	0,0
Nacional	67	303.560	2.745.723	38,7
2014***	Convenios	Empresas	Trabajadores	Sobre total trabajadores %
TOTAL	1.728	723.724	4.755.972	
Ámbito de empresa	1.255	1.255	335.952	7,1
Ámbito superior:	473	722.469	4.420.020	92,9
- Grupo de empresas	42	236	164.923	3,5
- Sector:	431	722.233	4.255.097	89,5
Provincia	279	270.437	1.425.170	30,0
Comunidad autónoma.	102	196.660	886.890	18,6
Interautonómico	1	320	2.000	0,0
Nacional	49	254.816	1.941.037	40,8

Notas: * Los datos de 2011 son definitivos. ** Los datos de 2013 corresponden al avance de los datos definitivos. *** Los datos de 2014 son los provisionales (acumulados hasta diciembre de 2014).

Fuente: Tomado del Cuadro 3.6 de Malo (2015). Datos originales procedentes de la *Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo*, Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

anterioridad a la reforma¹: 51% en 2011, 29% en 2013 y 30% en 2014. Con la provisionalidad a la que nos obligan los datos, sí que parece que este nivel negociador está perdiendo su antigua posición central; ahora bien, no la pierde a favor de los convenios de empresa, sino más bien a favor de los convenios sectoriales a nivel nacional y autonómico.

¿Por qué no se ha producido un vuelco hacia los convenios de empresa? Por un lado, podría señalarse que esta distribución por tipo de convenio y ámbito está sesgada por algunas limitaciones de calidad de los datos. Así, Pérez Infante (2015) señala que las cifras sobre trabajadores (y empresas) cubiertos en los convenios por encima del ámbito empresarial tienen problemas de fiabilidad, ya que los negociadores suelen manejar a esos niveles información solo aproximada sobre esas cifras. También resulta un problema la tardanza con que los resultados de la *Estadística de Convenios Colectivos* se declaran definitivos. Con todo, dichas limitaciones han estado siempre presentes en esta estadística, por lo que centrarse en la evolución a lo largo del tiempo (tal como se ha hecho) es una manera razonable de mitigar los problemas señalados. Por ello, a falta de datos definitivos para 2013 y 2014, sí que puede estar produciéndose la transformación señalada en la estructura de la negociación colectiva.

Por otro lado, para un pequeño empresario que vea que el convenio de sector –por ejemplo– le impone unas condiciones que no puede asumir, negociar un convenio de empresa por su prioridad aplicativa sobre el sectorial puede que no sea una opción atractiva. Tendrá que dedicar tiempo y esfuerzo (con un gran coste de oportunidad) a negociar sobre toda una serie de aspectos que antes le venían dados. La precisión jurídica que requiere un convenio suele necesitar asesoría especializada, que también es costosa. Así pues, a diferencia de lo que se presuponía inicialmente (Malo 2012a y 2012b), es posible que al empresario le parezca más simple acudir a una inapli-

cación del convenio o a un descuelgue, a pesar de la complicación burocrática que estos procedimientos puedan tener. Cabe señalar que, a nivel teórico, los efectos positivos que los partidarios de la descentralización de la negociación colectiva esperan de ella también se pueden dar con una negociación sectorial que contenga procedimientos efectivos de inaplicación o descuelgue (Jimeno y Thomas, 2013).

El hecho de que no aumente la importancia relativa de los convenios de empresa no es contradictorio con un aumento del poder de decisión empresarial en las relaciones laborales. El cambio normativo ya estaría ofreciendo a la empresa una mayor capacidad sin necesidad de sentarse a negociar un convenio con sus trabajadores.

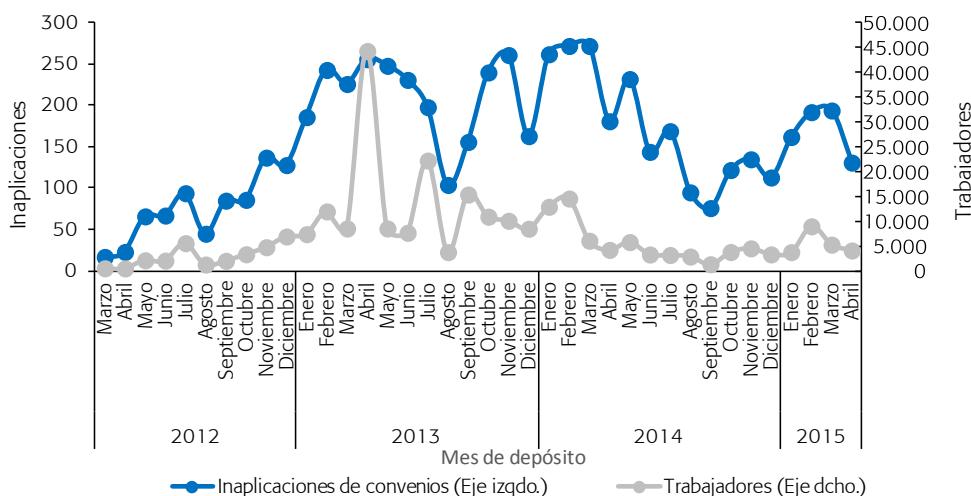
El hecho de que no se esté incrementando la importancia relativa de los convenios de empresa no es contradictorio con un aumento del poder de decisión en las relaciones laborales por la parte empresarial. De hecho, ese incremento de poder hace menos atractivo el realizar todo el esfuerzo de un nuevo convenio colectivo en la empresa, pues el cambio normativo ya estaría ofreciendo a la empresa una mayor capacidad para guiar las relaciones laborales por el camino que desee sin la necesidad de sentarse a negociar un convenio con sus propios trabajadores.

El gráfico 1 muestra que las inaplicaciones han sido utilizadas especialmente en 2013, cuando en todo el año sumaron 2.512 y afectaron a 159.550 trabajadores, pero, sobre todo, por un dato excepcionalmente alto en abril y otro en julio. En 2014, las cifras han sido menores: 2.073 inaplicaciones afectando a 66.203 trabajadores. La evolución del número de inaplicaciones parece mostrar un cierto retroceso en 2014, aunque en 2015 han experimentado una oscilación que las sitúan alre-

¹ No se incluye el año 2012 porque al ser el año en que se introducen los cambios incluiría información con dos normativas diferentes. Por ejemplo, se pudo pactar un convenio en 2011 (antes de la reforma) con efectos económicos en 2012, mientras que otro se pudo pactar y tener efectos en el mismo 2012 (tras la reforma).

Gráfico 1

Número de inaplicaciones y trabajadores afectados por mes de depósito de la inaplicación



Fuente: Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo (Datos disponibles hasta abril de 2015), Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

dedor de 150 mensuales, lo cual supone aproximadamente unos 5.000 trabajadores por mes.

¿Son estas cifras significativas? Dado que las inaplicaciones suponen una adaptación a las condiciones individuales de la empresa, la referencia adecuada para una comparación es el número de trabajadores cubiertos por convenios de empresa². Tomando los dos únicos años completos para los que tenemos datos, se ve que en 2013 las inaplicaciones suponen una adición de un 18% a los trabajadores cubiertos por un convenio de empresa y en 2014 un 12%. Se trata, pues, de cifras importantes, que muestran la relevancia de esta vía de salida del convenio sectorial para ajustarse a las necesidades particulares de la empresa sin pasar por la realización de un convenio de empresa (y sin acabar con la negociación sectorial).

Finalmente, los pocos datos existentes sobre modificaciones de las condiciones de trabajo (compilados en OIT, 2014, pág. 174) apuntan que con la reforma de 2012 las empresas utilizan más esta posibilidad de ajuste interno, lo cual es acorde con un aumento del poder de decisión unilateral de la

empresa en las relaciones laborales dada la nueva normativa.

¿Se negocia más o menos sin ultraactividad?

El fin de la ultraactividad ha sido uno de los cambios de la reforma de 2012 que más atención y polémica ha atraído. Tras esta reforma, una vez alcanzada la fecha de finalización de un convenio, este seguirá vigente por un año adicional si no hay acuerdo. Si al terminar dicho año sigue sin haber acuerdo, el viejo convenio deja de aplicarse y pasa a estar vigente el convenio de ámbito superior. Ahora bien, no siempre existe un convenio de ámbito superior al que remitirse y la norma no aclaraba qué hacer en esas situaciones. Esta falta de previsión del legislador fue criticada ampliamente, porque este hueco legal podía interpretarse de formas bien distintas: que los salarios pudieran sin más irse al nivel del salario mínimo y las condiciones de trabajo, en general, a los límites mínimos marcados por el Estatuto de los Trabajadores; o que se incorporasen como parte del con-

² Técnicamente es posible que se produzca una inaplicación del convenio de empresa. En los últimos datos disponibles entre enero y abril de 2015, solo el 3,1% de las inaplicaciones se referían a convenios de empresa.

trato de trabajo individual (lo cual era una especie de ultraactividad aplicada uno por uno a los trabajadores afectados). El Tribunal Supremo se ha declarado en línea con esta segunda interpretación a finales de 2014³.

No es exagerado decir que, dentro del diseño de la reforma de 2012, el fin de la ultraactividad se concebía como la pieza clave para romper la inercia temporal de los resultados de la negociación colectiva. Comprobar empíricamente un resultado de largo plazo como este no es posible por el momento, pues no basta con ver los resultados actuales de la negociación colectiva. Lo que se necesita es comprobar la reacción de la negociación colectiva (sobre todo, variaciones salariales pactadas) ante eventos inesperados e idealmente de distintos signos, tanto positivos como negativos.

A pesar de todo, sí que es posible valorar si ha habido otro tipo de impactos relacionados con el fin de la ultraactividad, tales como las alteraciones en el volumen de actividad negociadora y si el fin de esta norma ha dado lugar a conflictividad laboral. Fue obvio en su momento que la finaliza-

ción en el verano de 2013 del periodo transitorio otorgado por la reforma para negociar nuevos convenios generó una especie de sensación de ultimátum. Es decir, se retrasaron multitud de acuerdos hasta los límites del plazo (OIT, 2014). Ahora bien, como también es esperable en situaciones de ultimátum, la consecución de acuerdos se aceleró en ese periodo final. Así, la cobertura de convenios de nueva firma era de 1,3 millones de trabajadores en agosto de 2013, mientras que era de 800.000 trabajadores en agosto de 2012 (Izquierdo *et al.*, 2013).

Es cierto que se anticipaba mucha más conflictividad de la realmente producida (OIT, 2014). La conflictividad parece haber estado concentrada en empresas y sectores donde al decaer el convenio no había convenios de ámbito superior que pudieran aplicarse. Esto último muestra que efectivamente este era un riesgo de la reforma laboral de 2012, que, al menos por el momento, ha sido cerrado por la jurisprudencia⁴.

El cuadro 3 muestra la evolución de los convenios por año de firma y no por año de efectos eco-

Cuadro 3

Convenios y trabajadores afectados según ámbito y por año de firma

Año de firma	Convenios			Trabajadores		
	Total	Empresa	Ámbito superior a la empresa	Total	Empresa	Ámbito superior a la empresa
2011	1.363	1.033	330	2.628.723	251.573	2.377.150
2012	1.584	1.243	341	3.195.704	289.915	2.905.789
2013	2.495	1.890	605	5.246.154	375.049	4.871.105
2014	1.743	1.425	318	2.092.839	240.669	1.852.170

Fuente: *Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo*, Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Los datos están actualizados hasta los convenios registrados en abril de 2015 (Tabla CCT-1.1 de las tablas estadísticas de abril de 2015). Los datos de 2013 y 2014 se consideran provisionales.

³ Sentencia del Tribunal Supremo de 22 de diciembre de 2014 (recurso número 264/2014): <http://www.poderjudicial.es/search/sentence.jsp?reference=7260028>. En todo caso, la sentencia aclara que esto solo sucede para los trabajadores que ya estuviesen en la empresa y no se aplica a los nuevos contratados (pues para ellos el viejo convenio colectivo no forma parte de su contrato de trabajo). La sentencia contiene cuatro votos particulares, dos en el sentido del fallo y dos discrepantes.

⁴ Por el momento, porque la propia sentencia del Tribunal Supremo también señala que no está claro en la norma qué es exactamente un convenio de ámbito superior (territorial o funcional o si se pueden combinar los dos ámbitos o si existen ambos cuál debe prevalecer o si es sólo el inmediatamente superior). La duda es aún más importante si se tiene en cuenta que, desde la perspectiva de la jerarquía de las normas, todos los convenios tienen el mismo rango independientemente de su ámbito.

nómicos con independencia de cuándo se firmase ese convenio (como en el cuadro 1). Se aprecia que en los años de vigencia de la reforma se ha incrementado el número de convenios firmados, pero con un pico muy claro en 2013 en que se alcanzaron prácticamente los 2.500, con lo que se incrementó un 57% respecto de 2012. Por ámbito, los de empresa fueron casi 650 más que en 2012 (un aumento del 52%) y los de ámbito superior pasaron de 341 a 605 (un 77% más). En términos de trabajadores cubiertos, el aumento en 2013 respecto de 2012 fue del 64% para el total, 29% para los convenios de empresa y 68% para los de ámbito superior. En 2014, las cifras volvieron a valores ligeramente superiores a los de 2012.

Así pues, más que haberse producido un nuevo impulso generalizado de las iniciativas negociadoras gracias a la reforma, los datos parecen mostrar un aumento puntual seguramente relacionado con el fin de la ultraactividad.

Por último, cabe preguntarse también si tras la reforma la negociación colectiva cubre a un porcentaje mayor o menor de asalariados. La evolución de las cifras del cuadro 1 parece sugerir una menor cobertura general de la negociación colectiva. En este sentido, en OIT (2014) se razona que sin que haya evidencia directa, los diferentes indicios acumulados van todos en la línea de un descenso de la cobertura de la negociación colectiva tras la reforma de 2012.

En principio, la propia concepción de la regulación legal de la negociación colectiva española parece dirigida a no crear vacíos y a facilitar la extensión de los acuerdos, sobre todo *ex-ante* debido al principio *erga omnes*. Siempre quedan las relaciones laborales especiales y, para muchos especialistas, los trabajadores que perciben el salario mínimo (pues para ellos el convenio no consigue ninguna ganancia salarial adicional respecto del mínimo legal). Pero la realidad siempre es más compleja que su regulación y a pesar de la vocación de llenar vacíos, hay que considerar la posibilidad de que haya trabajadores cuyo salario y condiciones laborales no se fijan en ningún convenio. Por esta razón, en ocasiones se plantea el

cálculo de una tasa de cobertura de la negociación colectiva, comparando los efectivamente protegidos respecto de los potencialmente protegibles. Una tasa de este tipo tiene el problema de la necesidad práctica de usar fuentes distintas para el numerador y el denominador. Pérez Infante (2015) presenta un intento de estimación utilizando datos de trabajadores cubiertos según la *Estadística de Convenios Colectivos* y para el denominador datos de afiliaciones a la Seguridad Social (con algunas correcciones). Aunque el propio autor pone varias salvedades sobre la precisión de este tipo de estimación para un momento específico del tiempo, su evolución temporal mostraría un cierto incremento de cobertura en los dos primeros años de la crisis (seguramente por los convenios plurianuales). A continuación, disminuye desde 2010 a 2013, y lo mismo se apunta en los cálculos con los datos provisionales de 2014.

Todos los datos e indicios apuntan a que el repunte negociador asociado con el final de la ultraactividad fue limitado en el tiempo y que la cobertura general de la negociación colectiva en España ha disminuido tras la reforma de 2012.

En definitiva, todos los datos e indicios apuntan a que el repunte negociador asociado con el final de la ultraactividad es algo limitado en el tiempo y que, a pesar de la tendencia hacia una mayor importancia relativa de los convenios de ámbito superior a la empresa, la cobertura general de la negociación colectiva en España ha disminuido tras la reforma de 2012.

¿Flexibilidad salarial en los convenios o fuera de ellos?

La negociación colectiva es el principal mecanismo de determinación de salarios en España en el sector privado. Luego el conjunto de cambios introducidos por la reforma de 2012 en la regulación de la negociación colectiva tienen el potencial de alterar su cuantía y su evolución a lo largo del

tiempo. El efecto esperado de tales cambios sería una mayor facilidad de alterar los salarios (sobre todo a la baja) para adaptarse al ciclo económico y evitar que todo el ajuste recaiga sobre la cantidad de trabajadores vía despidos y fines de contrato. Se trataría, pues, de un intercambio entre variación del empleo y variación de salarios.

Con un periodo tan corto de tiempo y todo él bajo una misma fase del ciclo, no resulta posible valorar el impacto sobre la volatilidad del empleo, aunque la continuación del amplio recurso a la temporalidad en la contratación tras la reforma de 2012 no resulta tranquilizador (López Mourelo y Malo, 2015).

Cuadro 4

Variación salarial (pactada y revisada) en porcentaje* por año de efectos económicos del convenio según tipo de convenio**

	Total		Convenios de empresa		Convenios de ámbito superior a la empresa	
	Pactada	Revisada	Pactada	Revisada	Pactada	Revisada
2000	3,09	3,72	2,64	3,49	3,15	3,76
2001	3,50	3,68	2,84	3,12	3,59	3,75
2002	3,14	3,85	2,69	3,62	3,19	3,88
2003	3,48	3,68	2,70	2,94	3,58	3,77
2004	3,01	3,60	2,61	3,14	3,06	3,65
2005	3,17	4,04	2,94	3,61	3,19	4,09
2006	3,29	3,59	2,92	3,15	3,34	3,65
2007	3,14	4,21	2,70	3,57	3,20	4,28
2008	3,60	3,60	3,09	3,09	3,65	3,65
2009	2,25	2,24	2,17	2,17	2,26	2,25
2010	1,48	2,16	1,26	1,99	1,50	2,18
2011	1,98	2,29	1,63	1,97	2,02	2,32
2012	1,00	1,16	1,17	1,48	0,98	1,13
2013***	0,53	0,53	0,55	0,55	0,53	0,53
2014***	0,59	0,59	0,43	0,43	0,60	0,61

Notas: * Véase la nota 5 sobre posible sobreestimación de estos porcentajes por el tratamiento de los convenios nuevos. ** Los datos están actualizados hasta los convenios registrados en abril de 2015 (Tabla CCT-2.1 de las tablas estadísticas de abril de 2015). *** Los datos de 2013 y 2014 se consideran provisionales.

Fuente: *Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo*, Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

⁵ De acuerdo con la metodología de la *Estadística de Convenios Colectivos*, los convenios totalmente nuevos (no precedidos de ningún otro) no están incluidos en este cálculo, porque no se puede conocer dicho porcentaje al no haber un convenio anterior. Es posible que esto suponga un sesgo al alza en los porcentajes ofrecidos.

marcha de la última reforma laboral, muy dirigida a conseguir precisamente este efecto, seguramente no es casual. No obstante, también otros efectos añadidos, como la larga duración e intensidad de los problemas de empleo pueden haber propiciado, *ceteris paribus*, negociaciones concesivas por parte de los trabajadores. Tampoco puede descartarse el impacto de un "efecto demostración" de la congelación salarial de los empleados públicos sobre la negociación colectiva del sector privado.

Por otro lado, cabe afirmar que los datos del cuadro 4 posiblemente sobreestiman la variación salarial efectiva. Por un lado, las inaplicaciones van

Tanto las inaplicaciones de los convenios como la reducción de la cobertura de la negociación colectiva, no pueden más que redundar en contención o rebaja salarial respecto de los convenios que podrían haber cubierto a esos trabajadores, pero sus resultados no están incluidos en los datos de la Estadística de Convenios Colectivos.

dirigidas siempre a cambiar la cuantía salarial pactada o el sistema de remuneración (en solitario o junto con otras condiciones de trabajo), con lo que para todos los trabajadores afectados por inaplicaciones la variación salarial pactada no se aplica. Por otro lado, la reducción de la cobertura general de la negociación colectiva no puede más que redundar en contención o rebaja salarial respecto de los convenios que podrían haber cubierto a esos trabajadores (al menos en tiempos de recesión). En estos casos, la variación salarial no está relacionada con la negociación salarial y, sencillamente, no está incluida en los datos de la *Estadística de Convenios Colectivos*.

Es sabido que la distribución salarial se ha visto severamente afectada por la crisis, especialmente de 2011 en adelante, con bajadas reales de salarios concentradas en los dos deciles más bajos de la distribución salarial, lo cual ha contribuido a aumentar de forma clara la dispersión salarial y

a partir de ahí la desigualdad de la renta (López Mourelo y Malo, 2015). Los datos de la *Encuesta Trimestral de Coste Laboral* también apuntan a una evolución relativamente moderada de los salarios durante la crisis con la excepción de 2008, llegando a no crecer en 2013 y con un descenso de -0,1% en el primer semestre de 2014 (Pérez Infante, 2015). En realidad, el ajuste salarial ha sido más intenso si se tiene en cuenta la existencia de un efecto composición, pues solo se puede medir el salario (y el coste laboral) de los trabajadores que permanecen empleados, habiendo perdido su empleo durante la crisis muchos trabajadores de bajos salarios (Puente y Galán, 2014; Pérez Infante, 2015).

Si no se hubiera producido la caída de la cobertura general de la negociación colectiva, el desplazamiento de la estructura de negociación hacia los convenios de ámbito superior a la empresa habría contenido la tendencia hacia las rebajas salariales, que han sido intensas en el segundo momento de la recesión. Sin embargo, parece que más bien lo producido en España es una menor relevancia de la negociación colectiva para fijar salarios a favor de posibilidades de decisión unilateral por parte de la empresa. Dicho con otras palabras, no un mercado de trabajo más competitivo, sino una mayor importancia del poder monopsonístico en la fijación de salarios. Y eso no es necesariamente un incremento de la eficiencia en el funcionamiento del mercado de trabajo ni da lugar tampoco de forma inequívoca a un incremento del volumen de empleo para el conjunto de la economía (Falch y Strom, 2007). De hecho, cuando se asume un funcionamiento en el que el empresario tiene algún grado de poder monopsonístico, un buen número de políticas pueden generar incrementos en la eficiencia, como salarios mínimos, la actividad sindical, prestaciones por desempleo, límites máximos a las horas trabajadas, etc. (Manning, 2004).

Causada o propiciada por la reforma laboral de 2012, la bajada de salarios ha llegado en cualquier caso al límite. Soportada por las personas con menores salarios, los salarios brutos medios del primer decil están hoy en día en los límites del salario mínimo. El cuadro 5 muestra que antes de la

Cuadro 5

Salario mensual bruto medio del decil con menores salarios (todos y trabajadores a tiempo completo) y salario mínimo interprofesional

(euros a precios constantes de 2006)

	Todos	Tiempo Completo (TC)	Salario Mínimo (SM)	TC-SM
2006	474,2	575,1	540,9	34,2
2007	488,1	607,5	555,1	52,3
2008	468,6	612,4	560,9	51,5
2009	464,9	589,3	585,0	4,3
2010	444,3	579,7	583,2	-3,5
2011	414,5	545,1	572,4	-27,2
2012	370,7	511,8	558,7	-46,9
2013	356,0	484,0	554,3	-70,3

Fuentes: INE (*Encuesta de Población Activa*, decil de salarios del trabajo principal, datos anuales), Ministerio de Empleo y Seguridad Social (salario mínimo), y elaboración propia. Tomado del cuadro 3 de López Mourelo y Malo (2015).

Gran Recesión el salario medio del decil más bajo estaba por encima del salario mínimo, llegando a estar 52,3 euros/mes por encima en 2007. Pero a partir de 2010 aparece una diferencia negativa respecto del salario mínimo, que en 2013 alcanzó -70,3 euros/mes. Como se trata de comparaciones agregadas (y no con datos individuales) no puede decirse que se esté incumpliendo en promedio el salario mínimo para estos trabajadores y más todavía teniendo en cuenta que estos datos proceden de los registros de la Seguridad Social. Pero sí que sugieren que este camino para conseguir mayor competitividad y menor volatilidad agregada del empleo no tiene más recorrido.

Una reflexión de conjunto

La negociación colectiva en España ha sido profundamente transformada por la reforma de 2012. Podríamos decir que está surgiendo un nuevo modelo de negociación colectiva con dos características: más capacidad de decisión de la empresa y, a la vez, más cobertura de los convenios sectoriales no provinciales. La primera característica no es sorprendente, la segunda sí.

El cambio de prioridad aplicativa a favor del convenio de empresa parece haber eliminado la

centralidad que han tenido tradicionalmente los convenios sectoriales provinciales. El predominio del ámbito sectorial provincial ha sido señalado repetidamente como fuente de ineficiencias y de obstáculo para incrementar la competitividad de las empresas por ser un ámbito de negociación intermedio entre la descentralización total y la centralización total.

Desde un punto de vista económico, es importante señalar que las ineficiencias que se achacan al ámbito sectorial provincial (por ser un nivel intermedio de negociación) tienen más que ver con el hecho de que sea provincial y no tanto con que sea sectorial. La negociación colectiva no es un hecho administrativo, sino económico, fruto de la voluntad de las partes. Unos nuevos convenios sectoriales que no estén tan atados al ámbito provincial podrían también evitar la fragmentación y la descoordinación a la que podría dar lugar la nueva preferencia de aplicación otorgada a los convenios de empresa o un uso demasiado extenso de las inaplicaciones de los convenios sectoriales provinciales. Por tanto, el cambio observado en el menor predominio de los convenios provinciales sectoriales y a favor de los sectoriales de ámbito superior iría en la línea adecuada para limitar ineficiencias pasadas y, a la vez, evitar fragmentación y descoordinación de la negociación colectiva. La evidencia

empírica internacional revela la importancia de la coordinación de la negociación colectiva. Por ejemplo, Hayter y Weiberg (2011) muestran que la dispersión salarial es mayor en los países con sistemas de negociación empresa por empresa sin ningún tipo de coordinación entre ellas. Es más, Cazes *et al.* (2012) muestran que la tasa agregada de empleo es mayor en países con mayor centralización y con más descentralización, pero solo cuando esta última no está fragmentada sino coordinada.

Al hilo de lo anterior, en un país con tantas pequeñas empresas y microempresas, la generalización de la negociación a nivel de empresa puede ser más un lastre que una ventaja (García Serrano *et al.*, 2010). Muchos pequeños empresarios seguramente prefieren que su correspondiente organización empresarial se encargue de negociar (con todas las garantías legales que necesita un convenio) y liberar así su tiempo y esfuerzo para las siempre perentorias tareas del día a día de la pequeña empresa. Por el lado de los trabajadores, en las empresas pequeñas normalmente carecen de representación, lo cual no parece la mejor forma de garantizar unos resultados ecuánimes.

Pero esta transformación en la estructura de la negociación colectiva coexiste con lo que parece una caída de la cobertura de la negociación colectiva en su conjunto. Esto es, un debilitamiento de la negociación colectiva como mecanismo de fijación de salarios. Por un lado, la evidencia internacional muestra con claridad que una reducción de la cobertura de la negociación colectiva está asociada con aumentos de la desigualdad especialmente por su impacto en el empleo de bajos salarios (Bosch, 2015). Es muy importante tener en mente que un mercado con menor cobertura de la negociación colectiva no es automáticamente un mercado más eficiente por regirse por una mayor competencia. En realidad, no es más que el paso a un mercado de trabajo con diferentes grados de poder monopsonístico por parte de las empresas. De hecho, el fuerte ajuste salarial concentrado en la parte baja de la distribución salarial es lo que cabe esperar de un mercado de

trabajo que se ha desplazado a mayores grados de poder monopsonístico.

Pasos en la dirección de evitar este tipo de problemas serían prevenir la pérdida de cobertura de la negociación colectiva, evitando a la vez su atomización y fragmentación. Tendría que buscarse la forma de potenciar la existencia de negociaciones, para lo cual una mayor presencia sindical en las empresas y un mayor contacto de los representantes sindicales que trabajan a nivel sectorial con los trabajadores del sector serían altamente recomendables. Esto no es algo que dependa de la norma, sino de las estrategias de actuación de los propios sindicatos en el día a día. Otra línea de actuación general en manos tanto de sindicatos como de organizaciones empresariales es consolidar la actual tendencia a un mayor predominio de convenios sectoriales en ámbitos superiores a la provincia o, al menos, ámbitos territoriales con sentido económico en lugar de administrativo. La interacción de estos convenios supraempresariales con el uso de las inaplicaciones podría proporcionar la coordinación necesaria en la fijación de salarios sin dañar a las empresas que necesitan transitoriamente unas condiciones salariales más bajas que las establecidas por el convenio.

La potenciación de convenios sectoriales en ámbitos superiores a la provincia junto con el uso de las inaplicaciones podría proporcionar la coordinación necesaria en la fijación de salarios sin dañar a las empresas que transitoriamente necesiten unas condiciones salariales más bajas.

Finalmente, no hay que olvidar que la justificación de los cambios legales introducidos se basaba, en gran medida, en fomentar el ajuste interno frente al externo; es decir, limitar las oscilaciones del empleo a cambio de alterar otras variables (salarios, horas, condiciones de trabajo, etcétera). Aunque ha transcurrido todavía poco tiempo desde la reforma como valorar plenamente esta cuestión, no hay indicios de que este objetivo se esté consiguiendo, pues la contratación sigue

fuertemente basada en los contratos temporales. El potencial para grandes oscilaciones del empleo parece seguir firmemente instalado en el mercado de trabajo español.

Referencias

- BOSCH, G. (2015), "Shrinking collective bargaining coverage, increasing income inequality: A comparison of five EU countries", *International Labour Review*, 134(1): 57-68.
- CAZES, S.; KHATIWADA, S., y M.A. MALO (2012), "Employment protection and collective bargaining: Beyond the deregulatory agenda", *Employment Working Paper* 133, Organización Internacional del Trabajo, Ginebra (Suiza). (http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_191726.pdf)
- FALCH, T., y B. STORM (2007), "Wage bargaining and monopsony", *Economics Letters*, 94: 202-207.
- GARCÍA SERRANO, C.; MALO, M.A., y J.I. PÉREZ INFANTE (2010), "Dos cuestiones claves de la reforma laboral: Despidos y negociación colectiva", *Temas Laborales*, 107: 53-85.
- HAYTER, S., y B. WEIBERG (2011), "Mind the gap: collective bargaining and wage inequality", capítulo 6 en S. HAYTER (ed.) *The Role of Collective Bargaining in the Global Economy*, Cheltenham (Reino Unido), Edward Elgar Publishing – Organización Internacional del Trabajo: 136-186.
- IZQUIERDO, M.; LACUESTA, A., y S. PUENTE (2013), "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: 55-64.
- JIMENO, J.F., y C. THOMAS (2013), "Collective bargaining, firm heterogeneity and unemployment", *European Economic Review*, 59: 63-79.
- LÓPEZ MOURELO, E., y M.A. MALO (2015), "El mercado de trabajo en España: El contexto europeo, los dos viejos desafíos y un nuevo problema", *Ekonomiaz*, de próxima publicación.
- MALO, M.A., (2012a), "Una primera valoración de la reforma laboral de 2012", *Cuadernos de Información Económica*, 226: 77-81.
- (2012b), "La reforma laboral de 2012: Cambios e incertidumbres", *Papeles de Economía Española*, 133: 84-92.
- (2015), *Inventory of European policy responses to the financial and economic crisis. National study: Spain*, Informe encargado por el Departamento de Investigación de la Organización Internacional del Trabajo, Ginebra (Suiza).
- MANNING, A. (2004), "Monopsony and the efficiency of labour market interventions", *Labour Economics*, 11: 145-163.
- OCDE (2014), *The 2012 Labour Market Reform in Spain: A Preliminary Assessment*, OECD Publishing, París. (<http://dx.doi.org/10.1787/9789264213586-en>).
- OIT (2014): *España, Crecimiento con empleo*, Departamento de Investigación de la OIT. Ginebra (Suiza). (http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_309979.pdf)
- PÉREZ INFANTE, J.I. (2015), "Las reformas laborales en la crisis económica: su impacto económico", *Ekonomiaz*, de próxima publicación.
- PUENTE, S., y S. GALÁN (2014), "Un análisis de los efectos de la composición sobre la evolución de los salarios", *Boletín Económico del Banco de España*, febrero: 54-61.