

SALARIOS Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA SECTORIAL: EL IMPACTO DE LA REFORMA LABORAL DE 2021

MARGARITA I. RAMOS QUINTANA

NET21 NÚMERO 8, ENERO 2022

La reforma laboral de 2021, recientemente acordada en el marco del diálogo social con el Acuerdo alcanzado el pasado 23 de diciembre y aprobada mediante Real Decreto-Ley 32/2021, de 28 de diciembre, ha traído consigo numerosos cambios que afectan en profundidad al sistema de relaciones de trabajo, unos más visibles que otros, sin duda. Algunos de los que pueden llegar a tener mayor entidad difícilmente resultan apreciables a primera vista con la sola lectura y contraste formal de los preceptos modificados en el texto de la Ley del Estatuto de los Trabajadores en relación con la anterior redacción que presentaban. Por consiguiente, es preciso realizar lecturas cruzadas en clave interna de todo el conjunto normativo a fin de comprender las claves que dan soporte a la reforma, la fundamentación que la sostiene y los objetivos que la justifican.

Es sabido que uno de los factores desencadenantes de los mayores niveles de precariedad laboral que caracterizan el mercado de trabajo español ha sido la devaluación salarial sufrida por la población trabajadora especialmente entre 2011 y 2020. El SMI subió en España un 13,6% entre 2011 y 2018; entre 2019 y 2021 ha experimentado una subida del 31%, lo que representa la evidencia de un proceso de aceleración en estos tres últimos años para compensar, por una parte, la fuerte devaluación salarial registrar y, por otra, los años de congelación del SMI y sus escasos incrementos anuales entre los años 2012 y 2018, estos últimos desacompañados con el nivel de crecimiento económico experimentado especialmente a partir de 2015. La subida de los salarios mínimos, como es sabido, actúa de factor de tracción para el incremento de los salarios pactados en la negociación colectiva, de ahí la relevancia de su evolución al alza, en la medida en que no solamente constituyen el suelo mínimo de contratación laboral, algo que les caracteriza como tales, sino que se erigen en elemento de dinamización de los salarios en las mesas de negociación colectiva.

Se ha insistido mucho -incluso, así ha ocurrido en la presentación por parte de la ministra de Trabajo y Economía Social tras el consejo de ministros de 28 de diciembre- en que se trata de una reforma orientada a combatir la precariedad laboral. El trabajo precario, entendido como trabajo insuficientemente valorado, insuficientemente retribuido, debido en gran medida a la pérdida del valor de las rentas del trabajo frente al aumento progresivo de las rentas del capital (Piketty), se ha generalizado en los últimos 10 años en nuestro país. Una de las causas determinantes de esa devaluación ha sido la pérdida de la centralidad del valor del trabajo en la generación de riqueza; para que esa situación pudiera llegar a producirse hubo necesidad de efectuar "ajustes en el marco jurídico del sistema de relaciones laborales", tarea que fue emprendida de forma entusiasta por la reforma laboral de 2012. Aquella fue una reforma liderada fundamentalmente por el ministerio de economía, lo cual imprimió un fuerte carácter "economicista" a la "manipulación" del ordenamiento jurídico laboral, desplazando el protagonismo que en todo gobierno ha de tener un ministerio de trabajo (de Empleo, se denominaba) haciendo emerger de forma completamente desequilibrada -e injusta- los intereses del capital en relación con los del trabajo, y condenando a la pérdida de múltiples derechos laborales obtenidos por medio de largas conquistas históricas del movimiento sindical. En consecuencia, no es de extrañar que aquella reforma viniera acompañada de un discurso que menospreciaba el valor del trabajo asalariado, lo que se manifestaba en la apertura de nuevas vías y facilitación del despido como fórmula ágil para resolver las crisis empresariales, especialmente los despidos colectivos -aun endureciendo simultáneamente las condiciones para acceder a las prestaciones por desempleo y reduciendo la cuantía de las mismas en plena crisis económica-.

Ese discurso se acompañaba de un errático impulso de lo que comenzó a denominarse "emprendimiento", un vocablo mediante el cual se inventaba algo así como "la panacea" para tener un empleo, lo que llevó a muchos trabajadores y trabajadoras a capitalizar sus prestaciones por desempleo para crear un negocio del que terminaron arruinándose y endeudándose posteriormente. Más tarde llegarían las propuestas relativas a la bondad de las nuevas formas de salarios flexibles, un territorio poblado de figuras que producen una total falta de certeza de la retribución debida a cambio de trabajar por cuenta ajena y que, convenientemente, necesita de un cotejo específico con la Directiva europea que trata de asegurar en los Estados miembros condiciones de trabajo transparentes y predecibles, entre otras en materia de salarios, particularmente, en lo que establece el art. 4.2, k) de la

Directiva (UE) 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea.

Pero, sin duda alguna, fue en el sistema de negociación colectiva donde se puso toda la carne en el asador, a sabiendas de que era el escenario perfecto para dar dos estocadas de magnitud considerable al sistema de relaciones de trabajo a fin de conseguir el gran objetivo de "abaratarse" el precio del trabajo. Uno, restando entidad y eficacia a la negociación colectiva sectorial y desplazando el centro de la negociación al ámbito de la empresa (por medio de un "convenio de empresa" que, en realidad, casi no puede ser calificado de "convenio colectivo" propiamente dicho) otorgándole una primacía dentro del sistema negocial por encima de cualquier otro nivel de negociación superior (sic): proclamaba el art. 84.2 , a) LET (con el texto introducido en 2012) que la *"cuantía del salario base y de los complementos salariales, incluidos los vinculados a la situación y resultados de la empresa"* constituían materia en la que tendría *"prioridad aplicativa"* el convenio de empresa. Y esta declaración se acompañaba de una regla de indisponibilidad absoluta de su contenido por parte de los sujetos negociadores de convenios colectivos de ámbito superior a la empresa y de aquellos que negocian los acuerdos marco interconfederales (sindicatos y organizaciones empresariales más representativas, art. 83.2 LET), lo cual convertía a dicha regla en norma de derecho necesario absoluto. Mediante esta operación legislativa, quedaba virtualmente desmantelado el sistema de negociación colectiva, asentado hasta ese momento en la prevalencia y reconocimiento de la negociación colectiva sectorial (que es la auténtica negociación colectiva, pues en ella se dan cita quienes ostentan la máxima representatividad de los intereses empresariales y sindicales y disponen de una robusta legitimación para negociar).

Dos, por efecto de lo anterior, se consiguió rematar otro efecto añadido -al que hay mucha propensión dentro del lenguaje neoliberal-, como fue el desplazamiento de los sindicatos (aun de los más representativos) de la toma de decisiones de relevancia en el sistema de relaciones de trabajo, entre ellas, la determinación de los salarios en nuestro país, entregando una materia de tanta envergadura a representaciones legales en las empresas y a secciones sindicales intraempresariales: teniendo en cuenta la elevada participación de pymes en el tejido empresarial de nuestro país, puede deducirse con facilidad quienes y en qué contextos se podían desarrollar esas negociaciones sobre los salarios, sus incrementos o congelaciones. No puede sorprender que ya en 2013 las curvas de evolución de los salarios comenzaran a experimentar una fuerte caída, algo que se agudizó en 2014 y en los años siguientes,

afectando de forma especialmente intensa a los niveles salariales más bajos (*Análisis gráfico de la devaluación salarial en España, CCOO, 2015*) extendiéndose hasta 2018 en que los sueldos llegaron a caer un 12%, siendo que los tres últimos habían registrado avances del PIB superiores al 3%).

Por consiguiente, la reforma de las reglas de articulación de la negociación colectiva se erigió en un arma fundamental para materializar el objetivo central de rebajar el precio del trabajo asalariado dando lugar a unos niveles de precariedad en alza y el aumento exponencial de los denominados "trabajadores pobres".

Llegados al año 2021, año de preparación de la reforma laboral del nuevo Gobierno, en un contexto de diálogo social por el que cabe felicitarse a la vista del Acuerdo alcanzado, se es consciente de que la prioridad aplicativa del convenio de empresa en materia salarial es un pilar que precisa ser completamente removido si se pretende -como se ha dicho- combatir la precariedad laboral y dignificar los salarios. La prioridad aplicativa del convenio de empresa en esta materia ha sido la "piedra angular", entre otras categorías jurídicas, como la facilitación (hasta el extremo) de la inaplicación del convenio sectorial o descuelgue, así como el problemático régimen temporal de ultraactividad introducido por la reforma de 2012, y que ha permitido llevar a cabo la fuerte devaluación salarial padecida por la población trabajadora desde 2012 hasta 2020, año en el que se pudo comprobar que la devaluación salarial había comenzado a afectar a las rentas altas, de trabajadores cualificados, frente a los trabajadores de menor cualificación (Informe del Banco de España de 25 de mayo de 2020).

Cómo afectará la reforma de 2021 a los salarios en nuestro país es una cuestión que podría plantearse bajo un enfoque absolutamente formal tras observar que no se ha "tocado" el marco legal estatutario relativo al salario (arts. 26 a 33 LET). Pero ni fue preciso alterarlo en la reforma de 2012 ni lo ha sido tampoco en la actual: un rápido análisis del nuevo corpus normativo permite advertir que las consecuencias de la reforma impactarán sobre la negociación colectiva -que recupera parte de su configuración más clásica en la tradición occidental otorgando peso específico a la negociación sectorial-, pero asimismo porque lo reformado reúne algunos de los presupuestos necesarios para provocar una eventual reversión en sentido inverso de la tendencia a la devaluación salarial.

La reforma de 2021 mantiene la prioridad aplicativa del convenio de empresa hasta en cinco materias, todas ellas caracterizadas por su naturaleza fuertemente adaptativa a las circunstancias específicas de cada entidad

empresarial, fundamentalmente en los aspectos vinculados a la ordenación de la jornada de trabajo y el tiempo de trabajo. En materia salarial, en cambio, desplaza hacia ámbitos superiores de negociación distintos a la empresa y para los sujetos más representativos empresariales y sindicales el espacio en el cual será posible negociar los salarios, esto es, al nivel sectorial, al desaparecer la letra a) del vigente art. 84.2 LET.

Algunas formaciones políticas con representación parlamentaria han venido expresando en los últimos días su desafección al Acuerdo tripartito alcanzado para materializar la reforma laboral de 2021 por causa de la prevalencia del convenio sectorial estatal en materia de salarios. Existe la desconfianza de que algunos convenios sectoriales de comunidad autónoma puedan llegar a contener más y mejores condiciones laborales, específicamente las retributivas, sobre todo porque en algunas de ellas el mayor peso del sector industrial viene acompañado de más robustos niveles salariales con carácter general.

No obstante, cabe decir que los Acuerdos marco interprofesionales pueden constituir instrumentos idóneos para disponer de ciertas reglas de flexibilidad en la estructura y articulación de la negociación colectiva, fijando las reglas que han de resolver los conflictos de concurrencia entre convenios de distinto ámbito a estos efectos (art. 83.2 LET). Legitimadas para ello están las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas de carácter estatal o de comunidad autónoma.

A tal efecto, ha de tenerse en cuenta que la regla que resulta indisponible en dichos Acuerdos marco o en convenios colectivos sectoriales de ámbito estatal o de comunidad autónoma es única y exclusivamente la relativa a la prioridad aplicativa del convenio de empresa en las materias que actualmente le han quedado atribuidas, según lo que novedosamente dispone el recién modificado art. 84.2 LET. Por consiguiente, en materia salarial las partes negociadoras en los distintos niveles supraempresariales disponen de un amplio margen de decisión para configurar reglas flexibles que permitan estructurar la negociación colectiva con reglas de concurrencia capaces de asegurar la aplicación prevalente del convenio sectorial que garantice mejores niveles retributivos.

Por otra parte, la recuperación de la regla de la ultraactividad indefinida del convenio colectivo una vez denunciado -sin duda, uno de los aspectos más interesantes de la reforma de 2021- operará en el inmediato futuro en favor de la conservación de los niveles salariales establecidos en el convenio

colectivo sectorial, de conformidad con la nueva redacción que ahora se da al apartado 4 del art. 86 LET.

Tal recuperación impedirá incurrir en el vacío convencional al que inicialmente abocaba la dicción textual establecida en el art. 86.3 LET, según redacción introducida por la Ley 3/2012. Como es sabido, el mencionado precepto acotaba un umbral temporal de un año como tiempo apto para la negociación de un nuevo convenio colectivo a partir del momento de su denuncia. Transcurrido el año sin que se alcanzara nuevo convenio o dictado un laudo arbitral aquel perdería su vigencia, salvo pacto en contrario, aplicándose si lo hubiere el convenio colectivo de ámbito superior que fuera de aplicación. Y fue, precisamente, el carácter dispositivo de la norma lo que ha permitido salvar con el tiempo el riesgo de caer en un vacío convencional, gracias a una reconstrucción de la categoría de la ultraactividad delimitada bajo aquella errática fórmula jurídica protagonizada bien por los propios sujetos negociadores a través de acuerdos marco, bien por la interpretación establecida al respecto gracias a la labor de la jurisprudencia salvando los pactos de conservación del convenio colectivo anterior.

La reforma de 2021 trata de garantizar con la ultraactividad indefinida del convenio colectivo, a falta de uno nuevo que lo sustituya, o del éxito de procedimientos de mediación y en su caso de arbitraje, las condiciones de trabajo y los niveles retributivos establecidos en el precedente. Esta era una vía de agua que la reforma de 2012 intentó poner en marcha - sin demasiado éxito - para alcanzar igual finalidad de devaluar los niveles retributivos previamente alcanzados, obligando a soportar una fuerte presión para alcanzar un nuevo convenio colectivo en un corto período de tiempo, a riesgo de exponerse al vacío convencional y a sucumbir a la precariedad de los salarios mínimos que, a su vez, durante los años de la austeridad, fueron en dos años congelados (2012 y 2014) y las subidas que experimentaron estaban muy lejos del equilibrio y reajuste con el crecimiento económico cuando éste comenzó a producirse.

Por tanto, cabe prever que la entrada en vigor de la reforma de 2021 y su aplicación efectiva en el ámbito de la negociación colectiva comience a dar frutos efectivos en una mejor y más adecuado nivel de salarios. Y ello en un doble sentido: para la reversión de la tendencia a la devaluación y para la recuperación del poder adquisitivo, este último especialmente en un momento en el que la inflación ha comenzado a dispararse debido a múltiples factores relacionados con el aumento de los precios de la energía o la escasez de suministros, lo que justifica el aumento de los salarios para evitar un mayor deterioro y empobrecimiento de las rentas del trabajo.