



# **TRABAJO FIN DE GRADO**

## **GRADO DE RELACIONES LABORALES**

**CURSO ACADÉMICO 2014-2015**

**“EL SALARIO EN TIEMPOS DE CRISIS: ESPECIAL ATENCIÓN AL SECTOR DE LA AUTOMOCIÓN”**

**(WAGES IN TIMES OF CRISIS: SPECIAL CARE AUTOMOTIVE SECTOR)**

**AUTOR/A**

**Sergio Cordero López**

**TUTOR/A**

**David Lantarón Barquín**

**Fecha: DICIEMBRE-2014**



# SUMARIO

## PÁGINA

RESUMEN/ABSTRACT .....	5
ABREVIATURAS Y SIGLAS .....	7
1- INTRODUCCION .....	8
2- INTERNACIONALIZACIÓN DEL RÉGIMEN JURÍDICO SALARIAL .....	10
2.1. Normativa clásica del salario.....	10
2.2. Normas de crisis .....	14
3- CAMBIOS ESPECIFICOS EN EL REGIMEN JURIDICO DEL “NUEVO” SALARIO EN TIEMPOS DE CRISIS (2007-2014) .....	16
3.1. Cambios directos.....	16
3.2. Incidencia salarial de otras modificaciones normativas.....	22
4- NEGOCIACION COLECTIVA Y SALARIO.....	23
4.1. Inaplicación de la cláusula salarial .....	24
4.2. Concurrencia de convenios .....	28
5- LA NEGOCIACION COLECTIVA COMO INSTRUMENTO DE ADAPTACION A LA REALIDAD DEL SALARIO: ANALISIS DEL SECTOR AUTOMOVILISTICO .....	30
5.1. Salario, crisis y enfoques en la negociación colectiva sectorial .....	30
5.2. Salario, crisis y enfoques en la negociación colectiva empresarial.....	33
5.2.1. Asociación Grupo de Empresas Renault de Valladolid.....	34
5.2.2. Ford España en Almussafes.....	35
5.2.3. Peugeot Citroën Automóviles España.....	39
6- CONCLUSIONES FINALES .....	41
BIBLIOGRAFIA Y OTRAS FUENTES.....	43
SITIOS WEB.....	46



## **RESUMEN**

El salario es una institución jurídica laboral que, debido a todos los cambios que ha sufrido, tanto en su ordenación como en consecuencia en su identidad, merece nuevamente especial atención en la actualidad. Ambas dimensiones, normativa y jurídica, serán objeto de estudio en este trabajo. Se prestará para ello especial atención a las últimas reformas habidas y a la normativa internacional, en particular comunitaria, más allá de la competencia de la Unión Europea. Por otra parte, merece claro está, una mención destacada la evolución habida en la negociación colectiva. Tomando como referencia el sector de la automoción se evidenciará el impacto en la negociación colectiva y, en definitiva en el salario de los trabajadores, de la tan manida crisis económica.

## **ABSTRACT**

The salary is a labor legal institution that due to all the changes it has undergone, in his ordination as a result of their identity, deserves special attention today again. Both dimensions, policy and legal, will be studied in this work. Be paid for that special attention to the latest reforms gotten and international rules, particularly in community, beyond the competence of the European Union. Moreover, of course deserves a special mention given the evolution in collective bargaining. Taking the automotive sector the impact on collective bargaining will be evident and ultimately the wages of workers, so named from the economic crisis.



## **ABREVIATURAS Y SIGLAS**

AGNU: Asamblea General de las Naciones Unidas

ANFAC: Asociación Nacional de Fabricantes de Automóviles

BOE: Boletín Oficial del Estado

CDFUE: Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea

CE: Constitución Española

CIAGS: Carta Internacional Americana de Garantías Sociales

CIT: Conferencia Internacional de Trabajo

CSE: Carta Social Europea

DOUE: Diario Oficial de la Unión Europea

DUDH: Declaración Universal de Derechos Humanos

FOGASA: Fondo de Garantía Salarial

INE: Instituto Nacional de Estadística

LET: Ley del Estatuto de los Trabajadores

LML: Ley de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

LMT: Ley de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo.

LRL: Ley de Relaciones Laborales

OCDE: Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico

OIT: Organización Internacional del Trabajo

PIB: Producto Interior Bruto

PIDESC: Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales

RDLML: Real Decreto-ley de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral

RDLMT: Real Decreto-ley de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo

RDLNG: El Real Decreto-ley de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva

SMI: Salario Mínimo Interprofesional

UE: Unión Europea

## 1- INTRODUCCION

La elección del tema que nos ocupa, y su presente análisis, encuentran su razón de ser en el desasosiego social que el cambio de mentalidad acaecido en los últimos tiempos, dado por la depreciación del trabajo, producen a la ciudadanía española.

Con carácter previo a la entrada de la crisis, el pensamiento generalizado sobre el nivel salarial era percibido por la población de manera muy diferente a la actualidad, en relación con el empleo que para su obtención había de realizarse. Hasta punto tal, que el conocido como “mil-eurista” era un trabajador “mal pagado”. A fecha de hoy sin embargo, el impacto de la crisis y el alto nivel de desempleo que ésta trae consigo, hace que la figura del trabajador “mil-eurista” sea entendida como una posición de privilegio en el entorno laboral. Este concreto ejemplo pone de manifiesto la preocupación reinante, que comparte quien suscribe, por la situación que está atravesando el país.

En este contexto socio-económico, acometer el presente objeto de estudio precisa la delimitación de algunos conceptos básicos, no sólo en cuanto al ámbito laboral en sí, sino más concretamente en lo referente al concepto jurídico del salario. Se trata por tanto con este análisis de conseguir una correcta y global comprensión de la materia a tratar, así como de su posterior desarrollo y evolución, para alcanzar un entendimiento de las modificaciones que el legislador ha operado en el régimen jurídico del salario en estos últimos años de crisis económica.

El primer concepto a tratar es el de salario, que se encuentra legislado en el artículo 26 de nuestra Ley del Estatuto de los Trabajadores (en adelante, LET). Precepto que entiende por tal, *“la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los periodos de descanso computables como de trabajo”*.

Sin embargo, no es la primera vez que el mencionado concepto aparece en nuestro ordenamiento jurídico, pues encontramos un importante referente en la Constitución de 1978. Concretamente en su artículo 35.1, a través del cual se refleja el derecho de los españoles a *“una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia”*. Estos derechos reconocidos en los textos legales muestran la importancia del salario y la tensión interna que vive ésta institución a través de los años. Vemos como el legislador se ha reservado conceptuar el salario ya que *“de él deriva consecuencias no sólo en relación del contrato de trabajo, sino con respecto a otros ámbitos, cuales son el Tributario y el de las obligaciones de Seguridad Social”*<sup>1</sup>

En relación con el derecho anteriormente mencionado, *“pese a la referencia a los españoles, la no discriminación salarial por razón de la nacionalidad”*<sup>2</sup> la podemos encontrar en los artículos 10.6 y 8.1 del CC, en el artículo 32 del RD 1119/1986 de 26 de mayo<sup>3</sup>, y en el artículo 7 del Reglamento CEE/1612 de 15 de octubre<sup>4</sup>.

---

<sup>1</sup> DEL VALLE VILLAR, JM., “Autonomía de la voluntad y fijación del salario”, en AA.VV. (Luis Enrique de la Villa Gil, coordinador). *Estudios sobre el salario*, Madrid (ACARL), 1993, pág. 78. ISBN: 84-604-7028-8.

<sup>2</sup> RAMIREZ MARTINEZ, J M., “Las fuentes reguladoras del salario”, en AA.VV. (Luis Enrique de la Villa Gil, coordinador). *Estudios sobre el...*, págs. 21 y 22.

<sup>3</sup> Real Decreto 1119/1986, de 26 de mayo (BOE, 12-VI), por el que se aprueba el reglamento de ejecución de la ley orgánica 7/1985, de 1 de julio (BOE, 3-VII), sobre derechos y libertades de los extranjeros en España. Hay que decir, que este RD se derogó por el RD 155/1996, de 2 de febrero (BOE, 23-II), por el que se aprueba el reglamento de ejecución de la Ley Orgánica 7/1985.

<sup>4</sup> Reglamento (CEE) N° 1612/68 del Consejo de 15 de octubre de 1968 relativo a la libre circulación de los trabajadores dentro de la Comunidad (Diario Oficial n° L 257 de 19/10/1968).

Los datos macroeconómicos padecidos en estos últimos años determinan unos cambios legislativos cuyo efecto ha repercutido en el salario debido a la importancia del mismo en nuestra ley.

Dichas reformas traen su parcial causa de normas supranacionales, como son las impuestas por la Unión Europea (en lo sucesivo, UE). La importancia del salario en nuestro ordenamiento no nace además del mismo, sino de una preocupación internacional, reflejada en pactos a nivel regional y universal. Es verdad que la UE no tiene competencia para regular esta materia, no obstante, la crisis económica ha motivado una fuerte presión (ejemplo de esto es el Pacto por el Euro Plus, los Memorándum de Entendimiento, etc.).

Estos cambios en nuestro régimen jurídico han sido fundamentalmente realizados a través de una serie de normas, como son: la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral (en adelante, LML. BOE, 7-VII); la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo (LMT. BOE, 18-XII); el Real Decreto-ley 10/2010 de 16 de junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo (en lo sucesivo, RDLML. BOE, 17-VI); el Real Decreto-ley 7/2011, de 10 de junio, de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva (RDLNG. BOE, 11-VI); y por último el Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral (RDLML. BOE, 11-II). Son tantas que, *“estamos viviendo en los últimos años tiempos de aceleración de los cambios en las reformas de la normativa laboral, de tal intensidad y extensión que incluso a los especialistas en la materia les cuesta tener un conocimiento razonable del marco completo de nuestra legislación laboral”*<sup>5</sup>.

Las modificaciones legales, citadas con anterioridad, se han proyectado sobre la totalidad del mercado de trabajo. Si bien, a efectos de evaluar la incidencia de las modificaciones del régimen legal del salario en la legislación estatal sobre el contenido de nuestra negociación colectiva, se ha optado por el sector automovilístico, porque como sector de referencia se ha convertido en un sector fundamental de nuestra economía. Es uno de los sectores más importantes en España en los últimos años, con 17 plantas de fabricación. Supone el 10% del PIB con el 16% de las exportaciones de nuestro país, siendo así el tercer sector con más exportaciones, según datos de la ANFAC<sup>6</sup> (Asociación Nacional de Fabricantes de Automóviles). Además de dar empleo alrededor de 1,8 millones de personas de una manera directa o indirecta<sup>7</sup>. Lo dicho anteriormente evidencia que este trabajo se centra en el sector privado con la exclusión del importante sector público.

Para ver la evolución en los últimos años, en cuanto al sector seleccionado, se precisa analizar previamente los distintos convenios colectivos. Se acota la búsqueda con una horquilla temporal, establecida entre la previa entrada de la crisis hasta la actualidad. Así que, los convenios colectivos de este sector son trasladados a un periodo de referencia de 7 años, el cual consideramos que es el necesario abarcar, para que la muestra sea representativa.

---

<sup>5</sup> CRUZ VILLALÓN, J. “Hacia una nueva concepción de la legislación laboral”, *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, núm. 115, 2012, pág. 14. ISSN: 0213-0750

<sup>6</sup> España ha escalado hasta la novena posición (respecto a la duodécima posición en la que se encontraba al final del ejercicio del año 2013) en cuanto a la fabricación de automóviles una vez cerrado el primer semestre del año, según datos publicados por el vicepresidente de la ANFAC, Mario Armero.

<sup>7</sup> Datos extraídos de la página oficial de la Asociación Nacional de Fabricantes de Automóviles: [http://www.anfac.com/estadisticas.action?accion=estad\\_datosSector](http://www.anfac.com/estadisticas.action?accion=estad_datosSector).

## 2- INTERNACIONALIZACIÓN DEL RÉGIMEN JURÍDICO SALARIAL

La importancia del salario viene motivada por una preocupación internacional, que se ha manifestado a nivel regional y universal. Entre los Pactos Universales y Derechos Humanos que prestan atención al salario podemos destacar algunos que se nombrarán más adelante.

En este apartado, hay que identificar el régimen jurídico clásico del salario en el cual se incluyen normas internacionales que fueron el origen de los derechos de los trabajadores y en especial lo que respecta al propio salario. En muchos de estos referentes legislativos, se encuentran el reflejo de los derechos que hoy en día encontramos en nuestro LET. El régimen jurídico clásico donde se incluyen estas normas internacionales, no tiene nada que ver con la crisis.

Hay que tener en cuenta que, no necesariamente el hecho de aprobar normas jurídicas en el periodo en el cual se extiende la crisis tenga que tener relación con el origen de ésta. Los aparatos legislativos siguen operando al margen de la crisis. Es por eso que las normas resultantes de la crisis merecen su inclusión en otro apartado.

Por otro lado a nivel de la UE, a causa de estos años de dificultad económica, ha motivado una fuerte presión. El ejemplo de esto es el pacto por el euro plus y los reglamentos comunitarios, que podemos indicar el de Grecia, Portugal e Irlanda, como países rescatados.

### 2.1. NORMATIVA CLÁSICA DEL SALARIO

El salario y la necesidad de una especial protección fueron ya advertidos por la Organización Internacional de Trabajo (OIT) en su normativa. Siguiendo a Arturo S. Bronstein, desde que se creó la OIT en el año 1919, ya se fijó el salario como uno de los objetivos sociales prioritarios y en especial el principio de “*un salario que asegure a los trabajadores un nivel de vida decoroso*”<sup>8</sup>. Por este motivo en el preámbulo de la Constitución de la OIT se recoge “el derecho a un salario vital adecuado”. Y del mismo modo, se encuentra “el principio del salario igual por un trabajo de igual valor”, que tanto ha evolucionado normativa, jurisdiccional y doctrinalmente.

A partir de aquí, la OIT concienciada de la importancia del salario, abordó en sucesivas reuniones donde se empezaron a fijar los métodos para un salario mínimo. También surgieron una serie de Recomendaciones y Convenios de la OIT en materia de salarios mínimos, sobre protección del salario, prevención de la discriminación en materia de salarios, etc. Un Convenio a destacar es el número 26 “*sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos*” en 1928<sup>9</sup>, el cual se centra en la protección del salario del sector industrial. Hay que señalar un dato importante a partir de este convenio en la materia del SMI y es que “*el carácter universal o no de los salarios mínimos, o el debate sobre su ámbito de aplicación, encuentran arraigo desde un primer momento en esta normativa*”<sup>10</sup>.

Como Recomendaciones más importantes y Convenios que afectan al salario como tema de estudio cabría destacar, en primer lugar el Convenio OIT número 100 sobre igualdad de

---

<sup>8</sup> BRONSTEIN, AS., “La regulación del salario mínimo: normas internacionales y legislación nacional, Montevideo”, *Relasur*, núm. 3, Montevideo, 1994, pág. 9.

<sup>9</sup> Convenio número 26 sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos, adoptado en Ginebra en la 11ª reunión CIT (16 de junio de 1928), con entrada en vigor el 14 de junio de 1930. En España se ratifica el 8 de abril de 1930.

<sup>10</sup> LANTARON BARQUÍN, D. “Economía, flexibilidad y esencia finalista del salario: en aras de un nuevo modelo”, *Nueva Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 164, 2014, pág. 25, ISSN: 0212-6095.

remuneración, que fue adoptado en Ginebra el 29 de junio de 1951 en la 34ª reunión CIT (Conferencia Internacional de Trabajo). Así como su Recomendación número 90, sobre la igualdad de remuneración, adoptada en Ginebra en la 34ª reunión CIT a fecha de 29 junio 1951. En segundo lugar, destacaríamos también el Convenio número 95 de 1949 sobre la protección del salario. Al igual que la Recomendación número 85 sobre la protección del salario, en el año 1949.

Es decir, resulta claro atendiendo a la normativa reseñada, el trascendente papel que la OIT ha tenido en la regulación del salario. En especial en la normativa de establecer unos derechos mínimos, tal como el hecho de que posibilite un salario mínimo para el sustento del trabajador y de la familia.

Más allá de la OIT, otras referencias normativas supranacionales que merecen especial atención son: la Declaración Americana de los derechos y deberes del hombre, que fue aprobada en la Novena Conferencia Internacional Americana en Bogotá (Colombia) en el año 1948 (en adelante, DADBH); la Carta Internacional Americana de Garantías Sociales de 1948 (CIAGS), aprobada en la Novena Conferencia Internacional Americana en Bogotá; el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC). Con entrada en vigor el 3 de enero de 1976<sup>11</sup>; y en último lugar, la Declaración Universal de Derechos Humanos (DUDH), adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1948.

Otras referencias normativas que habría que destacar en cuanto al régimen comunitario, son: la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (CDFUE) de 14 del 12 del 2007 (Diario Oficial N.º. C. 303), que proviene de la Carta Social Europea (CSE). Dicha Carta fue hecha en Turín a fecha 18 de Octubre de 1961 (BOE, 26-VI), y que también debe ser analizada. Y por último, la Carta Comunitaria de Derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores (CCDSFT)<sup>12</sup>, aprobada en Estrasburgo a fecha de 9 de diciembre de 1989<sup>13</sup>.

La primera mención es la del DADBH. En su artículo 14 nos habla del derecho al trabajo y de la justa remuneración, de modo que con su destreza le pueda asegurar a él y a su familia un nivel de vida el cual les convengan. Así como también en su artículo 37 menciona el deber de trabajo y relacionado con lo anterior, dentro de sus capacidades para la subsistencia.

Otro documento importante es la DUDH, que en su artículo 23 dicta el derecho al trabajo, así como a la elección de este. Además a unas condiciones justas en el trabajo y a la protección contra el desempleo. Igualmente este artículo hace mención a la eliminación de discriminación y que todo trabajo igual sea pagado de forma igual. Por último, refleja una remuneración justa que le procure tanto al trabajador como a su familia, una vida digna. Si la ocasión fuese necesaria, los anteriores sujetos tendrían que ser ayudados por una protección social.

En la CIAGS, se indicaban normas para proteger a los trabajadores, pues en sus principios generales (en concreto en su artículo 2 apartado “d”), se refleja que se debía corresponder una misma remuneración para los trabajos de misma índole sin que se vea afectado por el sexo, raza, credo o la nacionalidad del trabajador.

Esta Carta cuenta con un apartado sobre el salario donde los artículos del 8 al 11 protegían éste, de manera que el trabajador tuviera unos derechos mínimos. En su artículo 8 ya existía por

---

<sup>11</sup> Adoptado y abierto a la firma, ratificación y adhesión por la Asamblea General en su Resolución 2200 A (XXI), de 16 de diciembre de 1966

<sup>12</sup> Dicha Carta manifiesta diciendo que: “*Considerando que los Estados miembros han convenido, de conformidad con el artículo 117 del Tratado CEE, en la necesidad de fomentar la mejora de las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores, permitiendo su equiparación por la vía del progreso*”

<sup>13</sup> Publicación en el Diario Oficial de la Unión Europea: Diario Oficial N.º. C. 303, de 14/12/2007. Este texto sustituye a la Carta proclamada el 7 de diciembre de 2000, desde la entrada en vigor del Tratado de Lisboa, el día 1 de diciembre de 2009.

aquel entonces un “salario mínimo” que se fijaba periódicamente con intervención del Estado, empleados y empresarios<sup>14</sup>. Además los trabajadores también tenían el derecho de recibir una prima anual que estaba regulada por el número de días que trabajaban durante el año (artículo 9).

En su artículo 10 ya se protegía el salario y las prestaciones sociales, pues ambas eran inembargables con la excepción de las prestaciones alimenticias a las que el trabajador era condenado. Esto que expresa el artículo 10 es lo que podemos encontrar ahora sobre la inembargabilidad salarial en el artículo 27.2 LET. Un trabajador se endeuda pero como cualquier otra persona responde y cumple sus obligaciones con todos sus bienes como refleja el Código Civil (CC) en su artículo 1911. No obstante, “*de entre sus bienes, el salario tiene un especial tratamiento a la hora del embargo que le obligue a cumplir con la obligación de pagar las deudas*”<sup>15</sup>.

También señala este artículo 10 que “*el salario debe pagarse en efectivo, en moneda legal*”, muy distinto de la normativa actual, ya que los medios de pago se componen del salario en metálico y en especie. Además de las formas actuales como son el talón bancario o la transferencia a la respectiva cuenta bancaria del trabajador. El empresario como forma más usual, cumple con su obligación de pago si lo hace en moneda de curso legal en la cantidad estipulada (art 1170 CC).

Aún más, en otros apartados ya se regula que por ejemplo, el trabajador nocturno reciba una remuneración extraordinaria o que el trabajador reciba una remuneración por el derecho a un descanso semanal (artículo 13).

Por otro lado, ya se empezaban a regular estos derechos en materia comunitaria citando en primer lugar la CSE, redactada por el Consejo de Europa, donde también hace alusión en su artículo 4 al derecho a una remuneración equitativa en una serie de cinco puntos comprensivos de: el derecho a recibir una remuneración suficiente para que tanto el trabajador y su familia tengan una vida digna; las horas extraordinarias reciban un incremento en la remuneración; la prohibición en la desigualdad entre sexos en las remuneraciones por un trabajo de igual valor; el preaviso a los trabajadores por culminación de empleo; y por último, no se permite retenciones en los salarios. En todo caso, podrían producirse en las condiciones determinadas por la Ley.

Además, estos derechos ya debían ser asegurados a través de unos convenios colectivos que eran acordados de forma libre. Aunque también de una forma legal en cuanto a la fijación de salarios o bien mediante algún modo acorde a las normas nacionales de aquella época. Derechos que podían además ser asegurados por la normativa interna de los Estados miembros. También en esta Carta Social Europea aparece reflejado el derecho a la negociación colectiva, en su artículo 6, fundamental en el estudio del salario.

A efectos de garantizar este derecho se disponían una serie de puntos fundamentales que debían ser cumplidos. Se promovía así, una conversación entre las partes y procesos de negociación de forma voluntaria, entre empleados con sus representantes y la parte empresarial para acordar las condiciones de trabajo mediante los convenios colectivos. En esta Carta ya se fomentaban procedimientos como son la conciliación y el arbitraje voluntarios para la solución de conflictos en el trabajo.

Como último punto de esta Carta, en el campo de la negociación colectiva, se reconocía el derecho a ambas partes, a tomar medidas de forma colectiva por conflictos como por ejemplo el derecho a la huelga.

---

<sup>14</sup> Inclusive dice que “*se señalara un salario mínimo profesional en aquellas actividades en que el mismo estuviere regulado por un contrato o convención colectivo*”.

<sup>15</sup> PALOMEQUE LÓPEZ, MC y ÁLVAREZ DE LA ROSA, M, *Derecho del Trabajo: Vigésimo Primera Edición*, Madrid (Editorial Universitaria Ramón Areces), pág. 724, ISBN: 978-84-9961-125-9.

Otro documento que hay que destacar es el PIDESC, que en su artículo 7, se encuentran una serie de derechos que se asimilan a los dichos anteriormente en la CSE. Se reconoce el derecho a que toda persona goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren una remuneración, que proporcione como mínimo a todos los trabajadores un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie. En particular, debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con un salario igual por realizar un trabajo igual. Además, se le proporciona condiciones de existencia dignas para ellos y para sus familias como son la seguridad y la higiene en el trabajo o la remuneración de los días festivos.

Siguiendo con el análisis de la normativa, en la CCDSFT se encuentra el apartado “*empleo y remuneración*”, donde comenta que los empleos deben ser remunerados de forma justa. Así que, para que se cumpla es conveniente seguir tres pautas concretas. El primer punto habla de una remuneración equitativa y le proporcione un nivel de vida decente. También se debe garantizar un salario ecuánime y que sea de referencia para aquellos trabajadores que tengan un contrato distinto al de tiempo completo e indefinido. Por último hace referencia a la inembargabilidad salarial, que solo podrá retenerse conforme a las disposiciones nacionales, garantizando al trabajador el sustento para su familia. Esta carta también hace referencia a la negociación colectiva como “*libertad de asociación y negociación colectiva*”.

Como último texto a destacar, el CDFUE, Carta con la que se busca estrechar más la unión entre los Estados y reforzar los Derechos Fundamentales. En especial por la preocupación que se busca en el espacio comunitario en cuanto al salario. Expresa así, el derecho de las personas a elegir cualquier profesión y además buscar ese empleo en cualquiera de los Estados miembros de la UE (artículo 15). También se debe de asegurar la igualdad entre los diferentes géneros en materia de empleo y retribución (art 23), así como unas condiciones de trabajo justas para todos en cuando a seguridad e higiene (art 31).

Por otro lado, en el artículo 28, se establece el derecho a la negociación y acción colectiva, que les permite a trabajadores y empresarios el negociar y celebrar convenios colectivos, así como ejercer acciones colectivas en el caso de conflicto de sus intereses para la defensa de éstos como por ejemplo la huelga (como también expresa la CSE).

Por último, como referencia a modo de ejemplo de algún autor, se pueden citar algunas directivas comunitarias<sup>16</sup>, en cuanto lo que dice a continuación en líneas textuales: “*la tradicional inexistencia de compartimentos estancos en el ámbito competencial de materias abría ya resquicios a la proyección normativa comunitaria sobre este espacio salarial, al compás de su competencia garantista orquestada en torno a la igualdad, insolvencia empresarial, etc*”<sup>17</sup>.

Como vemos en los diferentes textos normativos internacionales, protegían ya el salario de forma muy completa (en algunos casos también la negociación colectiva) ya que, hablan todos ellos de los mismos derechos salariales como son la inembargabilidad del salario, una remuneración equitativa y justa para un trabajo igual, unas condiciones de trabajo saludables e higiénicas, un salario suficiente para el trabajador y su familia, un pago sin discriminación en especial en los casos de género, etc.

Dicho esto, la actual normativa que regula el salario es, dada su importancia, el resultado de un cúmulo de prescripciones legales internacionales, comunitarias e internas que abordan un sinnúmero

---

<sup>16</sup> Directivas Comunitarias sobre igualdad de trabajo entre trabajadores comunitarios de distinto sexo, 75/117, y sobre protección del trabajador en caso de insolvencia del empresario, 987/80 recientemente sustituida por la Directiva 2008/94/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 22 de octubre de 2008 relativa a la protección de los trabajadores asalariados en caso de insolvencia del empresario (DOUE de 28 de octubre de 2008).

<sup>17</sup> LANTARÓN BARQUÍN, D, “*Economía, flexibilidad y esencia...*”, pág. 28.

de aspectos; ya que siguiendo la jerarquía de la CE, no siempre se muestra pacífica en la doctrina. La cuestión de la jerarquía, como todos sabemos, en cuanto a la relación entre la norma interna y comunitaria se mueve en base a un principio que tiende a ser de competencia más que de jerarquía.<sup>18</sup>

## 2.2. NORMAS DE CRISIS

Hasta ahora, hemos citado referentes normativos anteriores a la crisis y que en su causalidad no tenían que ver con esta. Pero con la recesión ha surgido una normativa, tanto interna como comunitaria, que sí se debe a aquella.

Como normas hijas de la crisis con gran incidencia, podemos nombrar los Memorándum de Entendimiento y el Euro Plus Pact, que fue pactado en el año 2011. Normas que sólo se explican y son resultado de la crisis económica actual.

Algunas modificaciones operadas durante la crisis actual, son resultado de cumplir nuestras obligaciones originadas del euro plus, pues anualmente obliga a España a señalar que reformas normativas van a emprender al año siguiente. Nos encontramos pues, con normas que son resultado de cumplir nuestras obligaciones derivadas de la suscripción del euro plus. Se firma ese pacto internacionalmente y obliga al Estado a operar modificaciones internamente.

Así que este pacto cuyo nombre completo es “*Pacto por el Euro Refuerzo de la Coordinación de la Política Económica para la Competitividad y la Convergencia*”, tiene los objetivos de: impulsar la competitividad<sup>19</sup>, impulsar el empleo, contribuir en mayor medida a la sostenibilidad de las finanzas públicas y reforzar la estabilidad financiera.

Nuestro país y al menos todos los de la euro-zona, serán los propios responsables de las medidas que se elijan para, en este caso, impulsar la competitividad. Por lo tanto, vincula obligatoriamente a todos los países de la euro-zona y a todos aquellos otros que se adhieran al mismo. Tendrán especial atención tales medidas como son el respeto de las tradiciones de dialogo social y las relaciones laborales nacionales, así como unas medidas que puedan garantizar la evolución de los costes respecto con la productividad<sup>20</sup>.

Por otra parte, otro referente normativo a tener en cuenta según se ha explicado, que tiene su origen durante la crisis, es el Memorándum de Entendimiento. Se trata de un compromiso del país con la UE, cuyo fin es cumplir varios objetivos, realizando una serie de reformas para cumplir con lo acordado en ese contrato bilateral. Para exponer un ejemplo de dicho documento, podemos mencionar el Memorándum de un país rescatado origen de la crisis, como es el caso de nuestro vecino Portugal. Este “*acuerdo sobre el programa de ajuste económico para el rescate financiero de Portugal*” se remite a fecha del 6 de mayo del 2011.

---

<sup>18</sup> A título de ejemplo de la trascendencia de esta cuestión podemos citar lo siguiente: Declaración del Pleno del TC 1/2004, de 13 de diciembre de 2004. Requerimiento 6603-2004. Formulada por el Gobierno de la Nación, acerca de la constitucionalidad de los artículos I-6. II-112 del Tratado por el que se establece una Constitución para Europa, firmado en Roma el 29 de octubre de 2004. Primacía del Derecho comunitario y alcance de la Carta de derechos fundamentales de la Unión Europea.

<sup>19</sup> En cuanto al impulso de la competitividad, en lo que se refiere a salario expresa que “*se evaluarán los avances sobre la base de la evolución de los salarios y la productividad y las necesidades de ajuste de la competitividad. Para evitar si los salarios evolucionan de acuerdo con la productividad, se hará un seguimiento durante un periodo de los costes laborales unitarios, comparándolos con la evolución en otros países de la zona euro y en los principales socios comerciales comparables.*”

<sup>20</sup> En este caso las medidas son dos: “*la revisión de los acuerdos de fijación de salarios y, cuando sea necesario, del nivel de centralización en el proceso de negociación y de los mecanismos de indexación, a la vez que se mantiene la autonomía de los interlocutores sociales en el proceso de negociación colectiva*” y “*la garantía de que la fijación de salarios en el sector público contribuye a los refuerzos de competitividad en el sector privado*”.

Una de las principales medidas del programa es la política fiscal. Desde el punto de vista de los gastos, tendrá que garantizar de alguna manera que la masa salarial, referente al sector público y proporcionalmente al PIB, se vea reducida en los años 2012 y 2013 por medio de *“la limitación de nuevas incorporaciones, la congelación de los salarios y la reducción del coste de los regímenes de beneficios sociales de los empleados públicos.”*

Otro de los principales objetivos es el mercado laboral y la educación. Se exige reformar el sistema de prestaciones por desempleo y la legislación de protección laboral, para modificar las cuantías de las indemnizaciones por despido.

En lo que más afecta a la materia de nuestro estudio, también se exigen ciertas reformas. Como ejemplo se pueden dictar, en lo que respecta a la negociación salarial y la competitividad, que el Gobierno no subirá el salario mínimo, sin justificación por causas económicas y si no está pactado en las revisiones ulteriores en el programa de ajuste. De esta manera, se definirán los criterios para alargar los pactos de negociación colectiva y se ajustaran los salarios al mismo tiempo que las empresas ven aumentada su productividad.

Este memorándum de Portugal podría haber servido a nuestro país para alcanzar las líneas a seguir, pues así lo expresa la conclusión de dicho documento, mencionando que la baja competitividad de Portugal fue una de las causas del desequilibrio de la Zona Euro. Con esto la crisis se vio favorecida y por esa razón indicaba que España tenía que fijarse en las decisiones que Portugal adoptase, concretamente en la disminución de las cotizaciones sociales y la flexibilización laboral.

Por último, en el momento del comienzo de la crisis, se aprobaron dos Recomendaciones del Consejo dignas de especial mención. La primera de ellas la 2008/390/CE<sup>21</sup>, en la cual habría que destacar en cuanto al salario, las directrices 3ª y 4ª del primer apartado llamado *“políticas macroeconómicas favorables al crecimiento y el empleo”*. En cuanto a la directriz 3ª, está orientada a promover una asignación de recursos que sea eficaz para situarla en el camino del desarrollo y el empleo, *“lo cual requiere que los aumentos de los salarios reales se atengan al índice subyacente de crecimiento de la productividad a medio plazo y sean coherentes con un índice de rentabilidad que haga posible una inversión que favorezca la productividad, la capacidad y el empleo”*.<sup>22</sup>

Por otro lado, la directriz 4ª menciona que se debe garantizar un progreso en cuanto a los salarios, para que de este modo, contribuya a una mayor estabilidad macroeconómica y al crecimiento<sup>23</sup>.

La segunda recomendación se trata de la 2009/531/CE<sup>24</sup>, en la que, concretamente en el Anexo, se establecen las pautas que deben seguir los diferentes países miembros. En cuanto a España, en el apartado 6º, señala que uno de los puntos importantes que nuestro país tiene que mejorar es el cuidado de la evolución salarial. Y se tiene que perfeccionar, respecto a que estén en proporción con el crecimiento de la productividad en las empresas, en su contexto del dialogo

---

<sup>21</sup> Recomendación 2008/390/CE, de 14 de mayo, relativa a las Orientaciones generales para las políticas económicas de los Estados miembros y de las Comunidad (2008-2010) [Diario Oficial L 137 de 27.5.2008].

<sup>22</sup> LANTARÓN BARQUÍN, D, “Economía, flexibilidad y esencia...”, pág. 29.

<sup>23</sup> Además para que se incremente la adaptabilidad *“los Estados miembros deberán favorecer un marco correcto de sistemas de negociación colectiva de salarios, respetando plenamente el papel de los interlocutores sociales, con objeto de promover una evolución de los salarios nominales y del coste de la mano de obra compatible con la estabilidad de los precios y la tendencia de la productividad a medio plazo, teniendo en cuenta las diferencias entre las cualificaciones y las condiciones locales del mercado laboral”*. LANTARÓN BARQUÍN, D, “Economía, flexibilidad y esencia...”, pág. 29.

<sup>24</sup> Recomendación 2009/531/CE, de 25 de junio, relativa a la actualización en 2009 de las Orientaciones Generales de Política Económica de los Estados miembros y de la Comunidad y a la ejecución de las políticas de empleo de los Estados miembros [Diario Oficial U.E. L 183/9, 15/7/2009].

social. Más allá de lo anterior, la intervención normativa de la UE en este espacio muestra una tendencia claramente creciente.

### **3- CAMBIOS ESPECIFICOS EN EL REGIMEN JURIDICO DEL “NUEVO” SALARIO EN TIEMPOS DE CRISIS (2007-2014)**

En este apartado se analizarán las modificaciones normativas originadas en este periodo de recesión, a resultas de la severa crisis económica. En el momento de regular estos cambios del régimen jurídico del salario hay que atender dos criterios, distintos pero interconectados. Estos dos criterios son el carácter nacional o no de la norma y su incidencia de una forma directa o indirecta sobre la propia materia.

También nos encontramos con una incidencia en la negociación colectiva en sus artículos 82.3 y 84 LET, que aunque afecten de manera más indirecta al salario, es muy importante ver cómo han evolucionado con las últimas reformas y de qué modo han repercutido sobre el régimen jurídico del salario.

#### **3.1. CAMBIOS DIRECTOS**

Como hemos anticipado, procederemos a estudiar los cambios que afectan a la normativa de un modo más directo. Nos encontramos con una serie de preceptos que tenemos que mencionar, dentro de la sección 4 “*Salarios y garantías sociales*” en el capítulo II del título primero de nuestro LET, que son los artículos 26 y ss. LET. A continuación, se analizarán dichos artículos de modo que se irá comprobando la forma en la que han evolucionado, ya que son los que regulan el propio salario en nuestra legislación. Aunque algunos preceptos no se han visto modificados o han sido escasamente reformados, podemos destacar otros en los que su evolución desde que se publicó originariamente el Estatuto, y sobre todo con la crisis económica, han estado sujetos a continuos cambios legislativos.

Como preceptos que no se han visto modificados desde el texto original podemos citar el artículo referente a la liquidación y pago (artículo 29), imposibilidad de la prestación (artículo 30) y el referente a las gratificaciones extraordinarias (artículo 31). En cuanto al artículo 32, que define las garantías del salario, afecta de un modo directo al salario y se ha visto modificado pero con antelación a la crisis económica surgida en 2008. Por este motivo, no merece un estudio tan importante. Aun así, hay que mencionar su modificación por la disposición final 14.1 de la Ley 22/2003, de 9 de julio (BOE, 10-VII).

En cuanto al primer precepto a analizar, se encuentra el artículo 26 llamado “*del salario*”. En el texto original se regulaba el salario en especie e indicaba que este no podrá superar el 30% del salario. Este tipo de salario precisa de un muy riguroso control y es “*negativamente, el objeto de la prestación retributiva del empresario que se paga mediante un bien distinto del dinero*”<sup>25</sup>.

Debido a la última modificación a través de la disposición adicional 23 LMT, el apartado primero se ve reformado y se incluyen las relaciones laborales de carácter especial (a las que se refiere el artículo 2 LET) en cuanto al salario en especie, de no superar ese 30% de las percepciones salariales del trabajador. También se incluye que no se puede “*dar lugar a la minoración de la cuantía íntegra en dinero del salario mínimo interprofesional*”. Se establece así unos límites a las prestaciones salariales en especie<sup>26</sup>.

---

<sup>25</sup> PALOMEQUE LÓPEZ, MC., “El concepto del salario en especie”, en AA.VV. (Luis Enrique de la Villa Gil, coordinador) *Estudios sobre el...*, pág. 397.

<sup>26</sup> Hay que hacer referencia a la disposición transitoria 12 de la Ley 35/2010 denominada: “*entrada en vigor de los nuevos límites para las prestaciones salariales en especie*”. Dicha disposición dice: “*lo previsto en la redacción dada por esta Ley al artículo 26.1 del Estatuto de los Trabajadores será también*

Debemos tener en cuenta también la disposición final tercera del real decreto-ley 16/2013 de 20 de diciembre para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad (BOE, 21-XII). Con la entrada en vigor de esta norma, se instauró la cotización del salario en especie. Así que muchas de las retribuciones en especie como son las ayudas para guardería, los pluses de transporte, vales de comida, planes de pensiones o los seguros médicos, pasaron a incluirse en la base de cotización de la Seguridad Social. Esta nueva decisión en lo que respecta al salario en especie (que antes se encontraba exento) afecta a muchos empresarios y también a ciertos trabajadores dependiendo del porcentaje de salario en especie que reciban.

Es relevante en segundo lugar nombrar el artículo 27 donde se regula el Salario Mínimo Interprofesional (SMI). Éste explica cómo se debe pagar al trabajador por una jornada de trabajo legalmente establecida. Vemos en la tabla cómo ha evolucionado en los últimos años su cuantía. En los años de bonanza el incremento se ha visto aumentado considerablemente pero entrada la crisis, se ha estancado su crecimiento.

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
euros/día	15,3	17,1	18	19	20	20,8	21,1	21,4	21,4	21,5
euros/mes	460,5	513	540,9	570,6	600	624	633,3	641,4	641,4	645,3

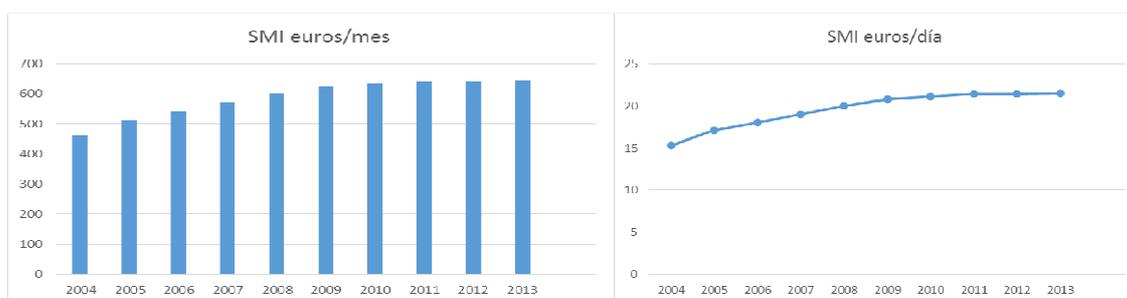


Tabla 3-1: Evolución del SMI en Euros (€) en cuanto al día y mes. Fuente: elaboración propia (datos INE)

Aunque no se ha visto modificado por ninguna ley en cuanto a su régimen jurídico, es cada año revisado y actualizado según el Índice de Precios de Consumo (IPC) siendo ese SMI inembargable relativamente en su cuantía. Cada año aparece el SMI que empezó a través del decreto en el año 1963 y que en el año 1976 fue elevado a Ley gracias al artículo 28 de la Ley 16/1976 de 8 de abril, de Relaciones Laborales (en los sucesivos, LRL. BOE, 21 IV).

En relación con el salario en especie antes comentado, este SMI se computa solamente en dinero, pues lo que es especie no puede verse minorado. Cabe mencionar también en cuanto al SMI que, *“independientemente de que tenga o no su origen en el Estado, se dirige y proyecta, antes que sobre el convenio colectivo, sobre el contrato de trabajo y sobre el propio empresario”*<sup>27</sup>.

Por último en cuanto al SMI, uno de los datos que más atención merece, es la comparación con el resto de países de la UE. Como se refleja en la tabla adjunta nuestro país muestra, junto con los países más afectados por la crisis, un SMI escaso.

*de aplicación a los contratos de trabajo vigentes a la fecha de entrada en vigor de aquella, si bien únicamente a partir de dicha fecha”.*

<sup>27</sup> GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I., “El salario mínimo interprofesional”, en AA.VV. (Luis Enrique de la Villa Gil, coordinador) *Estudios sobre el...*, pág. 307.

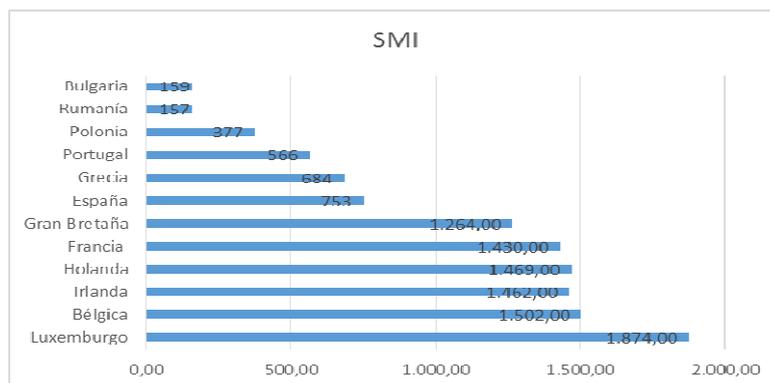


Tabla 3-2: Salarios mínimos expresado en € en algunos de los principales países de la Unión Europea. Fuente: elaboración propia (datos Eurostat)

Otro artículo, de la sección a estudio, modificado es el artículo 28 sobre “igualdad de remuneración por razón de sexo”. Ya mediante la Ley 33/2002, de 5 de julio (BOE, 6-VII) sufrió alteraciones en su tenor literal. Pese a que esta modificación se produjo mucho antes del comienzo de la crisis merece una especial mención, pues se sigue dando mucho importancia a la discriminación que se produce en muchos ámbitos, incluido el del empleo a mujeres, como bien dice la Exposición de Motivos del RDLMT

De esta manera, la discriminación del empleo a mujeres, junto con otras materias como por ejemplo la del gran peso de los contratos temporales, es una debilidad del modelo de relaciones laborales en nuestro país. Vemos en la tabla como, efectivamente, los contratos temporales suponen un número muy alto en comparación con los contratos de duración indefinida.

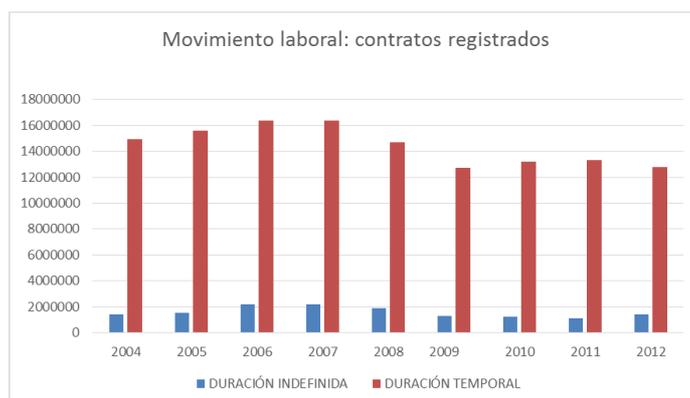


Tabla 3-3: movimiento laboral registrado en cuanto a los contratos temporales y fijos en España en los últimos años. Fuente: elaboración propia (datos INE).

Como decíamos en cuanto a esta modificación del año 2002, se introduce la matiz “*directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extra salarial*” para reforzar que no se produzca discriminación por sexo<sup>28</sup>.

Como bien es sabido, las reformas afectan a otros preceptos relativos a la institución salarial. Uno de los más importantes es “El Fondo de Garantía Salarial” (FOGASA), que está recogido

<sup>28</sup> Mencionar al Derecho Comunitario, que consagra el "Principio de Igualdad de Retribución" reflejado en el artículo 141 (antiguo artículo 119) del Tratado Constitutivo de la Comunidad Europea y en la Directiva 75/117/CEE, de 10 de febrero. Se expresa con estas fuentes europeas, que el empresario respete el principio de igualdad entre ambos sexos ya sea de naturaleza salarial como extra salarial. Se transpone la Directiva 75/117/CEE, de 10 de febrero (Ref. DOUE-L-1975-80035): “*Directiva del Consejo, de 10 de febrero de 1975, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a la aplicación del principio de igualdad de retribución entre los trabajadores masculinos y femeninos*”.

en el artículo 33<sup>29</sup>. A pesar del carácter marginal de este precepto en relación con el objeto nuclear de estudio, merece su análisis debido a las numerosas reformas desde el año 2003.

El origen de este Organismo Autónomo se remonta a la LRL que constituyó en su artículo 31, el FOGASA. En nuestro país los créditos salariales, para que se garanticen, se realizan a través de “*un fondo público (Fogasa) que se nutre de las aportaciones que realizan los empresarios y cuya función es garantizar los salarios e indemnización por extinción de contrato de trabajo, en el caso de insolvencia del trabajador*”<sup>30</sup>. Decir también que surgió de un antecedente internacional, en concreto del artículo 11 del Convenio nº 117 de la OIT<sup>31</sup>. El motivo de la creación fue debido a que “*la aversión al riesgo de los gobiernos, de los trabajadores y de las empresas hizo que los países occidentales crearan mecanismos complementarios al privilegio salarial, surgiendo así los seguros de salarios*”<sup>32</sup>.

Pero en cuanto a lo que el objeto del trabajo respecta, la primera modificación desde el inicio de la crisis económica, llega con la publicación de la Ley 38/2011, de 10 de octubre, de reforma de la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal (BOE, 11-X)<sup>33</sup>. Con la entrada de la crisis, hay determinados puntos que no cumplen su objetivo, como el de garantizar la actividad profesional y empresarial del concursado. Lo que se pretende evitar ahora es que los concursos acaben con la liquidación de empresas, con su respectivo cese de actividad, lo que conlleva al despido de los empleados.

En lo que al tema del FOGASA se refiere, se incluye la norma la cual enuncia en sede concursal, de la subrogación legal del FOGASA en cuanto a los créditos e indemnizaciones del pago que anticipa a los trabajadores por cuenta del empresario. En este apartado 3<sup>34</sup> se incluye la novedad de que, a los efectos de que se abone por parte del FOGASA la cantidad que se satisfagan a los trabajadores, se deben tener en cuenta 3 reglas<sup>35</sup>.

---

<sup>29</sup> En este artículo 33 es definido como un “*organismo autónomo adscrito al Ministerio de Empleo y Seguridad Social, con personalidad jurídica y capacidad de obrar para el cumplimiento de sus fines, abonará a los trabajadores el importe de los salarios pendientes de pago a causa de insolvencia o concurso del empresario*”

<sup>30</sup> RAMÓN DANGLA, R. “La reforma laboral de 2010 y sus efectos económicos sobre el Fondo de Garantía Salarial (FOGASA)”, *Revista de economía crítica*, núm. 12, 2011, pág. 84. ISSN: 2013-5254.

<sup>31</sup> Convenio número 117 relativo a las normas y objetivos básicos de la política social adoptado en Ginebra en la 46ª reunión CIT (22 de junio 1962), con entrada en vigor el 23 de abril de 1964.

<sup>32</sup> RAMÓN DANGLA, R. “El fondo de Garantía Salarial como seguro de salarios. Un modelo económico de comportamientos: Eficiencia vs. Riesgo moral”, *Revista del ministerio de trabajo y asuntos sociales*, núm. 71, 2008, pág. 99. ISSN: 1137-5868.

<sup>33</sup> Se modifica el apartado 3 por la disposición final 14.3 de la Ley 22/2003, de 9 de julio (BOE, 10-VII), en la redacción dada por el art. único.120 de la Ley 38/2011. Esta Ley 38/2011, como bien expresa en su preámbulo, hizo posible que nuestro país tuviera un sistema concursal unitario para aplicarse a personas jurídicas y naturales sin que se tuviera en cuenta si eran empresarios o profesionales. Se introdujo así, un gran avance en el Derecho de la insolvencia.

<sup>34</sup> Enuncia el caso de los procedimientos concursales, de cómo es citado por el juez de oficio o a instancia de parte y de cómo el FOGASA es citado como responsable legal subsidiario del pago de los créditos.

<sup>35</sup> En la primera de ellas, sin perjuicio de las materias en los que el FOGASA tiene responsabilidad directa para los supuestos legales, la obtención del derecho a la prestación requiere que los créditos se incluyan en la lista de acreedores o que se reconozcan como deudas de la masa por el órgano del concurso. El cual, es competente para ese caso, en la cantidad igual o superior a la que se solicita del FOGASA. Todo esto sin perjuicio del deber de aquellos (los acreedores) de reducir su solicitud o de reintegrar al FOGASA la cantidad que se corresponde, si la cuantía registrada en la lista definitiva fuera menor a la solicitada o a la que ya se percibió. Siguiendo con la segunda, las indemnizaciones que se vayan a abonar por parte del FOGASA, se calculará respecto a la base de 20 días por año de servicio independientemente de lo que se pacte en el respectivo proceso concursal; sin que el salario diario (base del cálculo) exceda del triple del SMI, incluidas ya las pagas extraordinarias proporcionales.

Siguiendo con la línea cronológica, la sucesiva modificación, es la que tiene lugar en el apartado 8 por el artículo 19 RDLML<sup>36</sup>. En cuanto a los costes de la extinción de la relación laboral, se busca un trato más moderado. Por esta razón, esta modificación hace hincapié en el régimen jurídico del FOGASA y en el ámbito en el que actúa. Éste se acota a las indemnizaciones que se efectúen en las extinciones, únicamente de los contratos indefinidos, en empresas de menos de 25 trabajadores y que no hayan sido pronunciadas improcedentes.

Así que, se elimina el concepto de abonar el 40% de la indemnización legal por parte del FOGASA que le correspondiera al trabajador para empresas de menos de 25 trabajadores, por las causas de extinción de la relación laboral que se dictan a continuación: expediente instruido en aplicación del artículo 51 de esta Ley (despido colectivo), causa prevista en el párrafo c) del artículo 52 (extinción del contrato por causas objetivas), o conforme al artículo 64 (extinciones del contrato de trabajo decretadas por auto del juez del concurso) de la Ley 22/2003.

Entre las causas de la extinción del contrato, se amplía el artículo 52 LET en su plenitud. Así que, en las empresas de menos de 25 trabajadores, se entiende que solo es aplicable a los contratos indefinidos. Solo se prevé el resarcimiento al empresario (por parte del FOGASA) de 8 días de salario por año de servicio con las extinciones de los artículos antes mencionados, y se prorratea por meses los períodos de tiempo que son inferiores al año. Se añade a lo anteriormente dicho, que no habrá resarcimiento al empresario si la extinción de la relación laboral es improcedente. Esto se aplica tanto a la conciliación administrativa o judicial, como mediante sentencia.

Se vuelve a modificar el artículo 8, pero esta vez ya en su rango de Ley por el artículo 19 LML. En empresas de menos de 25 trabajadores deja de contemplarse la posibilidad de resarcimiento al empresario por el FOGASA en la cantidad equivalente a de 8 días de salario por año de servicio, con extinciones por los artículos 51 y 52 LET o 64 de la Ley concursal. La indemnización por extinción del contrato que le correspondería al trabajador, se le abonara 8 días por año trabajado, solo en las extinciones procedentes de contratos de trabajo indefinidos cuando el contrato se extinga por las causas ya mencionadas.

En empresas de menos de 25, con extinciones por los artículos 51 y 52 del ET o 64 de la ley concursal, que sean improcedentes, el FOGASA no responderá de ninguna indemnización como ya se introdujo en el Real Decreto. Pero la novedad, es que aclara quien realiza el pago, indicando que el empresario es quien se hace cargo del pago íntegro de la indemnización correspondiente.

Siguiendo con el ámbito temporal, se modifican los apartados 1 (segunda párrafo) y 3 (en la segunda regla) por el artículo 19 del Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad (BOE, 14-VII). En este apartado 1, el FOGASA pasa a ser un “*Organismo autónomo dependiente del Ministerio de*

---

Por último, en la tercera regla señala el caso en el que los trabajadores se benefician de estas indemnizaciones que requieren al FOGASA, el pago de la parte de indemnización que no se satisface por el empresario. Si esto sucede, el límite de la prestación indemnizatoria a percibir por parte del FOGASA, se vería reducida en la cantidad por la que los trabajadores ya percibieron por parte de los empresarios.

<sup>36</sup> Esta norma hace mención a los salarios de tramitación, y se conserva el deber del empresario de abonar esos salarios en el caso de que el trabajador tenga que ser readmitido en el caso de la nulidad del despido o la decisión del empresario, de la readmisión del trabajador por un despido improcedente. Si el empresario optara por la indemnización en el caso del despido improcedente y no por la readmisión, si no se abonan los salarios de tramitación, se explica por qué la duración del proceso judicial, no demuestra ser una buena razón para subsanar el menoscabo que conlleva perder el empleo. Además el trabajador puede pedir la prestación por desempleo desde que la decisión extintiva surge efecto. Los salarios de tramitación a veces son un estímulo en las estrategias procesales con demora. El empresario puede exigir al Estado la parte de estos salarios si exceden de 60 días.

*Trabajo y Asuntos Sociales*” a ser un “*Organismo autónomo adscrito al Ministerio de Empleo y Seguridad Social*”.

En lo referente a este apartado, también se sustituye el multiplicar el triple por doble del SMI diario, para calcular la cantidad resultante que el FOGASA no puede superar para abonar los salarios. Por otra parte para el número de días de salario pendiente de pago, se sustituye el máximo de 150 días, como límite, a 120 días.

En cuanto al apartado 2, el salario diario, base del cálculo que podía exceder del triple, ahora no pueda exceder del doble<sup>37</sup>. Esto se basa en los casos de indemnizaciones a abonar a cargo del FOGASA, que se calcula sobre la base de 20 días por año de servicio (con el límite máximo es de una anualidad).

En la última actualización, pese a las últimas y continuas modificaciones, se suprime el apartado 8 por la disposición final quinta de la Ley 22/2013, de 23 de diciembre, de presupuestos generales del Estado para el año 2014 (BOE, 26-XII).

	2007	2008	2009	2010	2011	2012
<b>PROCEDIMIENTOS CONCURSALES</b>						
Empresas afectadas	757	1040	2170	3973	4721	5847
Trabajadores beneficiarios	14415	23154	52065	66939	71752	77664
<b>INDEMNIZACIONES RESPONSABILIDAD DIRECTA FOGASA</b>						
Empresas afectadas	7419	11996	35438	46475	51101	55547
Trabajadores beneficiarios	17580	26733	75143	91697	96932	100372

Tabla 3-4: Número de empresas afectadas y trabajadores beneficiarios por el FOGASA. Elaboración propia. Datos: INE (fuente: Boletín de Estadísticas Laborales. Ministerio de Empleo y Seguridad Social).

Se adjunta la tabla anterior que muestra el gran aumento que ha tenido los procedimientos concursales y las indemnizaciones por responsabilidad directa del FOGASA, tanto en lo referente a las empresas afectadas como en los trabajadores beneficiarios. Con la entrada de la recesión la actuación del FOGASA ha aumentado como se puede apreciar.

Como conclusión a este apartado, podemos apreciar en la tabla siguiente los datos relativos a la variación del salario en plenos años de crisis económica. Se contempla como España ha visto reducido los salarios un 2%<sup>38</sup>. Nuestro país, junto con los principales países de la Unión Europea con dificultades, es uno de los que lidera esta tabla. Sin embargo, vemos como antes de la entrada de la recesión nuestros salarios aumentaron considerablemente, siendo el primer país en esta ocasión.

<sup>37</sup> Lo misma modificación se produce en el caso de procedimientos concursales, a los efectos del abono por el FOGASA de las cantidades que resulten reconocidas a favor de los trabajadores. De las tres reglas que se tienen en cuenta, la segunda habla sobre las indemnizaciones a abonar a cargo del FOGASA, que se calculan sobre la base de 20 días por año de servicio (con límite de una anualidad). En este caso el salario diario, base del cálculo, no puede exceder del “doble” del salario del SMI, que en su anterior normativa mostraba un “triple” (incluyendo la parte proporcional de las pagas extraordinarias).

<sup>38</sup> Fuente: OCDE. esta misma información es utilizada por los medios de comunicación ordinarios como resulta apreciable en el diario el país, en su sección de economía.

## INFORME SOBRE EVOLUCIÓN SALARIAL DE LA OCDE

### ► Variación de los salarios

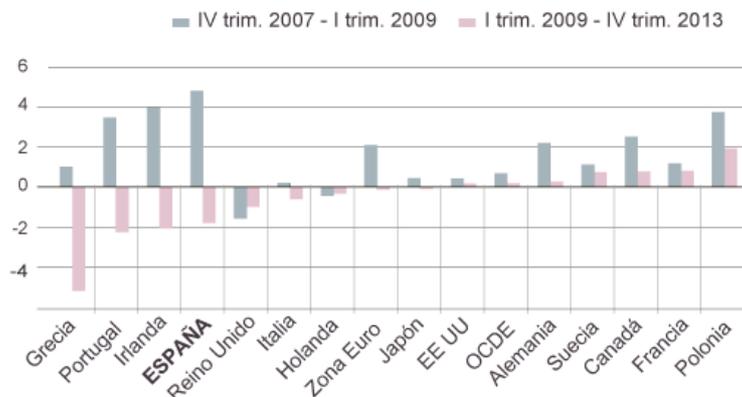


Tabla 3-5: Variación de los salarios entre el periodo IV trimestre del 2007 - I trimestre del año 2009 y el periodo I trimestre 2009-IV trimestre 2013. Fuente: OCDE

### 3.2. INCIDENCIA SALARIAL DE OTRAS MODIFICACIONES NORMATIVAS

No menos importantes y por ello dignos de mención, son los cambios que afectan indirectamente al salario. Existe la posibilidad de que muchos preceptos de manera indirecta, puedan verse afectados por la normativa en cuanto al salario, pues es indudable que en Derecho no hay sectores cerrados. No obstante, hay uno que merece una especial alusión. Hablamos en particular del régimen jurídico del artículo 22 LET. Este precepto se encuentra en la sección 3 “*clasificación profesional y promoción en el trabajo*” en su capítulo II del título primero, y los cambios que se han producido en este precepto son numerosos. Entendemos por clasificación profesional, la posición del trabajador en el centro de trabajo, así como las funciones a realizar y el nivel retributivo establecido en el convenio de aplicación.

La primera modificación tiene lugar en el párrafo cuarto, causada por la disposición adicional undécima en su apartado segundo, sobre la igualdad entre mujeres y hombres en el trabajo de la LMT. Este apartado cuarto señalaba que, los criterios que definen las categorías y grupos se adaptaban a los trabajadores de ambos sexos. Pero con la modificación se introduce el matiz “directa o indirectamente”, como bien se ha introducido en el artículo 28 LET. Así que la definición de las categorías y grupos profesionales tendrán unos criterios y métodos que puedan garantizar la falta de discriminación entre ambos sexos de forma directa o indirectamente.

Lo que se pretende con esta modificación es hacer hincapié para la igualdad entre ambos sexos y evitar así la discriminación en el trabajo. Pero lamentablemente, a pesar de las continuas normas que hacen hincapié en la falta de discriminación, a día de hoy seguimos contemplando noticias sobre estas cuestiones. Un ejemplo reciente es la sucedida en un centro de “El Corte Inglés” de Valladolid en el cual se discriminaba a sus empleadas por razón de sexo, pues el complemento personal de las trabajadoras era bastante inferior en cuanto a los trabajadores varones, tal y como ha señalado el Tribunal Supremo. Como ejemplo de lo anterior podemos apreciar en la tabla la diferente tasa de variación entre los hombres y las mujeres, tanto en los contratos indefinidos como temporales.

## Ganancia media anual por tipo de contrato. 2012

	Ambos sexos		Mujeres		Hombres	
	Euros	Tasa de variación anual	Euros	Tasa de variación anual	Euros	Tasa de variación anual
TOTAL	22.726,44	-0,8	19.537,33	-1,2	25.682,05	0,1
Duración indefinida	24.277,06	-0,9	20.632,89	-1,1	27.608,03	-0,3
Duración determinada	15.893,55	-3,5	14.891,24	-3,8	16.880,78	-2,7

Tabla anexa 3-6. Ganancia media anual por tipo de contrato en el año 2012, donde nos muestra las tasas de variación de ambos sexos en los contratos de duración indefinida y determinada. (Fuente INE).

Este artículo 22 sobre la clasificación profesional se ha visto modificado por el RDLML. Se ve finalmente redactado por el artículo 8 de la norma pero ya en la LML, en su capítulo III “medidas para favorecer la flexibilidad interna en las empresas como alternativa a la destrucción de empleo”.

Antes de esta modificación, en el apartado primero, se establecía el sistema de clasificación profesional de los trabajadores a través de categorías o grupos profesionales. Pero desaparece este término de “categoría profesional”. Ahora la clasificación profesional parte como criterio organizador preferenciado por la legislación estatal del “grupo profesional”. Esto se ve reflejado en el apartado 2, donde se define el grupo profesional. Antes de la modificación expresaba que se podía incluir tanto diversas categorías profesionales, como las diferentes funciones o especialidades profesionales. Pero con la omisión legal de estas categorías, ahora lo que indica es que se puede incluir las diferentes tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades, que son asignadas al trabajador.

Por último, el apartado 5<sup>39</sup>, ahora se ve reflejado en el apartado 4. Una vez suprimidas las categorías profesionales, tras el acuerdo entre ambas partes se le atribuye un grupo profesional y le serán encomendadas todas las funciones o alguna de ellas de ese grupo, que se le asignó como contenido de la prestación laboral.

Hay que tener en cuenta también, la disposición adicional novena “adaptación de los convenios colectivos al nuevo sistema de clasificación profesional”, que dice lo siguiente: “en el plazo de un año los convenios en vigor deberán adaptar sus sistema de clasificación profesional al nuevo marco jurídico previsto en el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores en la redacción dada por este real decreto”. De modo que antes de que se cumpla dicha fecha, tienen que adaptarse a la nueva normativa.

## 4- NEGOCIACION COLECTIVA Y SALARIO

Como se ha dicho anteriormente, la negociación colectiva asume un importante papel en la regulación del salario. Tan es así que, en la CE se refleja este derecho en su artículo 37.1, diciendo que “la ley garantizará el derecho a la negociación colectiva laboral entre los representantes de los trabajadores y los empresarios, así como la fuerza vinculante de los convenios”.

Debido a las últimas reformas, la más importante operada por el RDLNG, la institución de la negociación colectiva se ha visto reformada en sus aspectos clave: los artículos 82.3 y 84 del LET. Y nos conviene hablar en concreto de este apartado tercero del 82, porque es donde viene

<sup>39</sup> Se establecía por acuerdo entre el empleado y empleador, lo que incluía la prestación laboral del contrato de trabajo. Además de la respectiva categoría a desempeñar, grupo profesional y la retribución que se reflejaba en el convenio colectivo. Es decir que se acordaban las funciones o tareas a realizar y en función de esas tareas, se le asignaba una categoría profesional o grupo profesional.

reflejada la inaplicación de la cláusula salarial y del artículo 84, en cuanto a la concurrencia de convenios colectivos.

Hay que señalar en este apartado la Recomendación del Consejo de 12 de julio de 2011, relativa al Programa Nacional de Reforma de 2011 de España y por la que se emite un dictamen del Consejo sobre el Programa de Estabilidad actualizado de España<sup>40</sup>. Esta recomendación en su apartado 13 redactaba que se debía completar, junto con la reforma del mercado, “una revisión del sistema de negociación colectiva debido a la poca agilidad del mismo”. Se acusaba el gran número de acuerdos de ámbito provincial y sectorial, ya que de este modo, el ámbito de actuación empresarial tiene poco espacio.

Nos encontramos tres causas que van a favorecer la inercia salarial, impidiendo una “flexibilidad salarial”, que es lo necesario para que se estimule el ajuste económico y se restablezca la competitividad. Estas tres causas que se enuncian son: la “prórroga automática de los convenios colectivos, el periodo de validez de los contratos no renovados y la utilización de cláusulas de indización a la inflación *ex post*” (después del hecho).

Una propuesta en la primavera del año 2011 por parte del Gobierno a los interlocutores sociales, tenía por objetivo llegar a un acuerdo para reformar el sistema de la negociación colectiva de los salarios, plasmando en legislación el resultado<sup>41</sup>.

#### **4.1. INAPLICACIÓN DE LA CLÁUSULA SALARIAL**

El texto original del artículo 82 LET, apuntaba que los convenios colectivos obligan a ambas partes de la relación laboral a cumplir este, en el tiempo y ámbito de vigencia. Pero aún dicho esto, existe la posibilidad de que se deje de aplicar un convenio colectivo para algunas materias siempre que concurra una serie de causas<sup>42</sup>.

Las reformas que se han llevado a cabo en 2010 y 2012 han modificado esta normativa de la negociación colectiva. Con la publicación del RDLMT y en concreto con su artículo 6.1, modifica este apartado 3. Se añade que, para la inaplicación del régimen salarial previstos en los convenios colectivos de ámbito supra empresarial (cuando perjudiquen económicamente a las empresas), se podrá proceder a un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4. Este periodo se produciría de forma previa a tal inaplicación.

Al mismo tiempo, este acuerdo de inaplicación determinará el salario que deberán recibir los trabajadores de la empresa. Teniendo en cuenta las causas que puedan causar la inaplicación, se

---

<sup>40</sup> Recomendación del Consejo de 12 de julio de 2011, relativa al Programa Nacional de Reforma de 2011 de España y por la que se emite un dictamen (2011-2014) del Consejo sobre el Programa de Estabilidad actualizado de España (2011/C 212/01), publicada en el DOUE C 212 de 19 de julio de 2011. Se dicta al amparo del artículo 121.2 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (La Ley 6/1957) y del Reglamento 1466/1997 anterior a la reforma del mismo por el Reglamento 1175/2011, teniendo naturaleza obligatoria para el Estado miembro.

<sup>41</sup> Además, la última parte de la cuarta recomendación, encomienda a España a adoptar determinadas medidas en el periodo 2011-2012 y, sobre negociación colectiva, dice textualmente: “*adoptar y aplicar, previa consulta a los interlocutores sociales de conformidad con la práctica nacional, una reforma del proceso de negociación colectiva de los salarios y del sistema de indización salarial para garantizar que las subidas salariales reflejen mejor la evolución de la productividad y las condiciones imperantes a nivel local y a nivel de empresa*”.

<sup>42</sup> Los convenios de ámbito supra-empresarial, son los que establecen las condiciones por los que no podría aplicarse el régimen salarial del convenio a ciertas empresas que sufrirían consecuencias económicas con tal aplicación. Además, si estos convenios no tienen la cláusula de inaplicación, tal cláusula solo se aplicará con el acuerdo de ambas partes de la relación laboral (si la situación económica de la empresa así lo requiriera). Si las partes no se ponen de acuerdo, será la comisión paritaria del convenio quien lo solucione. En cuanto a las nuevas condiciones del salario, será la empresa y los representantes de los trabajadores quien las acuerden, o sino la comisión paritaria.

tiene que establecer una clasificación para aproximarse de una manera creciente, a la recuperación de las condiciones salariales plasmados en el convenio colectivo (de ámbito superior) que es de aplicación a la empresa. Esta inaplicación no puede superar el periodo de vigencia del convenio o un periodo de 3 años.

Puede ocurrir que las partes no lleguen a un acuerdo y habría que asistir a la mediación a través de los convenios o acuerdos interprofesionales<sup>43</sup>. Si los trabajadores no cuentan con representación legal en la empresa serán representados para el acuerdo de empresa por una comisión (con un máximo de 3 personas) que estará compuesta por los sindicatos más representativos y los más representativos del sector en el cual opera la empresa. Para llegar al acuerdo, esta comisión necesita el voto favorable de la mayoría de los participantes. Por parte del empresario, le representan las organizaciones empresariales del sector. Una vez iniciado el periodo de consultas, y se cuenten 5 días para la designación, no podrá pararse si no hay una designación

Tras la publicación del RDLMT, ya en su rango de “Ley” (LMT), modifica la norma en su artículo 6.1. La primera modificación lo que innova es que, el acuerdo de empresa y trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo se hacía “conforme a esta Ley” y ahora especifica señalando que lo hace conforme al artículo 87.1 LET<sup>44</sup>.

Para el caso de la falta de representación legal de los trabajadores, ya no se atribuye la representación a esa comisión integrada con un máximo de 3 miembros. Gracias a la llegada de la actual Ley, podrán atribuir su representación a una comisión elegida conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 LET (comisiones negociadoras). Si en el periodo de consultas se llega al acuerdo, se presentan las causas que se prueban en la Ley (solo puede ser impugnado por fraude, dolo, coacción o abuso de derecho). Además este acuerdo será notificado a la Comisión paritaria del convenio colectivo. Para el acuerdo de inaplicación, se añade otra medida más para favorecer la igualdad de sexo<sup>45</sup>.

Se añade con esta reforma, que será mediante los acuerdos interprofesionales (ámbito estatal o autonómico) del artículo 83 LET (unidades de negociación) con los que se tienen que establecer los procedimientos de aplicación general y directa para solventar de manera efectiva las discrepancias en la negociación de estos acuerdos<sup>46</sup>.

En el año 2011, la exposición de motivos del RDLNG despliega las causas por las cuales se ha llegado a redactar esta norma, expresando que “una parte de esos problemas tienen que ver con la estructura de la negociación colectiva, entendida como la ordenación de las relaciones entre la pluralidad de unidades de negociación colectiva”. Otros problemas tienen relación con el modelo de convenios colectivos y su dificultad para ajustarse a las condiciones de trabajo de la empresa, así como por las circunstancias económicas y productivas. También suponen trabas los

---

<sup>43</sup> Estos convenios o acuerdos podrán comprometerse al arbitraje vinculante en el caso de que haya una ausencia de acuerdo en la mediación. Hay que señalar que el arbitraje tiene el mismo efecto como si de un acuerdo en periodo de consultas se tratara y el cual solo se puede recurrir conforme al artículo 91 LET.

<sup>44</sup> Artículo 87.1 LET sobre la legitimación: “En representación de los trabajadores estarán legitimados para negociar en los convenios de empresa y de ámbito inferior, el comité de empresa, los delegados de personal, en su caso, o las secciones sindicales si las hubiere que, en su conjunto, sumen la mayoría de los miembros del comité”.

<sup>45</sup> Añade textualmente la norma: “El acuerdo de inaplicación y la programación de la recuperación de las condiciones salariales no podrán suponer el incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones retributivas por razones de género”.

<sup>46</sup> Además como se ha dicho anteriormente, hay un compromiso previo de someter las disconformidades a un arbitraje vinculante, en el que el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 (aplicación e intervención del convenio colectivo).

sujetos encargados de la negociación de los convenios. Todo esto dificulta la modificación de medidas internas, tomando en cambio decisiones externas como los despidos.

La modificación, en vigor a partir del 12 de enero de 2011 modifica el apartado 3 por el artículo 6.5 RDLNG. Nos conviene hablar de la inaplicación del régimen salarial (previamente se desarrolla el período de consultas en cuanto al precepto 41,4 LET), en los convenios supra-empresariales. Anteriormente a esta reforma, se inaplicaba tal materia si la situación económica de la empresa era dañada por la aplicación del régimen salarial, de manera que afecte al empleo de la compañía. Pero con la modificación, añade señalando que también se inaplicará si el nivel de ingresos disminuye constantemente. Conjuntamente se incluye en el párrafo 6 de este apartado 3, que si no hubiera un acuerdo en el periodo de consultas, las partes podrán llevar el caso a la comisión paritaria del convenio. En un plazo, con el límite de 7, tendrá que resolver empezando a contar desde la disconformidad<sup>47</sup>.

Continuando cronológicamente, en el año 2012, llegan unas nuevas reformas que han unificado el descuelgue salarial y la modificación sustancial de condiciones pactadas en convenio colectivo. Este cambio permite a la empresa desvincularse de algunas medidas pactadas en convenio colectivo del sector. Además de que puede no aplicar el convenio colectivo de empresa.

Con la llegada del RDLML, el artículo 14.1 modifica nuevamente el apartado 3. Hay una serie de reformas y son las que se exponen a continuación. Cabe la posibilidad de que se inapliquen algunas cláusulas de los convenios colectivos (sea de sector o de empresa) a través del acuerdo entre empresa y representante de los trabajadores con legitimación. Las materias son: jornada de trabajo, horario y distribución del tiempo de trabajo, régimen del trabajo a turnos, sistema de remuneración y cuantía salarial, sistema de trabajo y rendimiento, funciones en determinados casos (cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 38 LET), y mejoras voluntarias de la acción protectora de la seguridad social (complementos de IT).

A continuación podemos ver en la tabla las distintas materias antes mencionadas y en qué medida han sido inaplicadas. Para que nos sirva de ejemplo, se incluyen los datos en el avance de enero-noviembre para el año 2013.



Tabla 4-1: Inaplicaciones de convenios por las distintas condiciones de trabajo que han sido inaplicadas. Fuente: Ministerio de empleo.

<sup>47</sup> Si no se alcanzara el acuerdo, las partes tendrán que recurrir a los procedimientos siguientes: “mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83 de la presente Ley, se deberán establecer los procedimientos de aplicación general y directa para solventar de manera efectiva las discrepancias en la negociación de los acuerdos a que se refiere este apartado, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91”.

Hay que resaltar que aunque la regla establece que los convenios obligan a las partes a cumplir lo estipulado en los convenios en el tiempo y ámbito de vigencia, para una mayor adaptabilidad de la empresa, se establecen unas excepciones a esa obligación. Dicha excepción es la inaplicación y sucede cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción<sup>48</sup>.

Del mismo modo se puede inaplicar el convenio colectivo en el caso de que no haya acuerdo. En tal caso, se produce una modificación del régimen del descuelgue para que las partes sean sometidas a un arbitraje por medio de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos u órganos similares de las Comunidades Autónomas.

Es importante destacar el descuelgue de condiciones pactadas en convenio. Tras la modificación, se mantiene la medida en la que los convenios colectivos estatutarios rigen a trabajadores y empleadores que se encuentran en el ámbito de aplicación y tiempo de vigencia. Pero como excepción, en cuanto a la adaptación a la empresa, se produce en el caso de que concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción (siempre y cuando se haya alcanzado un acuerdo con los representantes de los trabajadores con su respectiva legitimación tal como describe el artículo 87.1 LET)<sup>49</sup>.

Lo importante aquí en cuanto a la cuantía salarial, a diferencia de la norma anterior, ahora se puede producir como ya hemos dicho, en los convenios de empresa o de un ámbito inferior, el descuelgue del régimen salarial.

La misma norma, pero ahora en su rango de Ley, modifica el apartado 3 por el artículo 14.1 de esta LML. Se producen algunas modificaciones que son expuestas a continuación. Tras la publicación de la Ley, la “comisión paritaria del convenio”, ahora se denomina “comisión del convenio”, eliminándose de esta manera el carácter paritario.

Por otro lado en lo que se refiere a la concurrencia de causas económicas, con el Real Decreto se entendía que la disminución es persistente si se producía durante dos trimestres consecutivos. Pero con la entrada en vigor de la Ley, la disminución se entenderá que es persistente si en el periodo de dos trimestres contiguos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre, se muestra inferior al que fue registrado en el mismo trimestre pero del año anterior.

En cuanto al acuerdo de inaplicación del convenio colectivo, no podrá dar lugar al incumplimiento de las obligaciones que se establecen en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones por razón de género o de las que estuvieran anunciadas en el “Plan de Igualdad” aplicable en la empresa. Además, existe el deber de que se comunique a la autoridad laboral de todos los resultados de los procedimientos que resulten de la no aplicación del convenio colectivo.

Como última actualización referente al apartado 3 es la producida por el artículo 9.5 del Real Decreto-ley 11/2013, de 2 de agosto, para la protección de los trabajadores a tiempo parcial y otras medidas urgentes en el orden económico y social (BOE, 3-VIII). Se elimina el párrafo 5

---

<sup>48</sup> Se entiende por causas económicas si la empresa tiene resultados negativos como pérdidas actuales o previstas, disminución persistente del nivel de ingresos o ventas. La disminución es persistente si se produce en dos trimestres contiguos. Causas técnicas se refieren cuando hay cambios en los medios de producción. Causas organizativas se le denomina cuando se realizan cambios en los métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción. Por último, se llaman productivas, si los cambios son en la demanda de productos o servicios de la empresa.

<sup>49</sup> Todo esto con el previo periodo de consultas según el artículo 41.4 LET, pues en tal suceso, la empresa podría inaplicar las condiciones de trabajo que se encuentran pactadas en el convenio colectivo aplicable, ya sea un convenio de sector o de empresa y sin importar el número de trabajadores afectados. Las materias serían las ya enunciadas.

del apartado 3, cuya redacción indicaba que ante la falta de representación legal en la empresa, se podía atribuir la representación a la comisión designada por el artículo 41.4. Lo que pronuncia ahora la nueva norma y lo que destaca, es la participación de los interlocutores ante la dirección de la empresa en ese procedimiento de consultas, que como exponía la norma anterior se hará conforme a la asignación por el artículo 41.4.

## 4.2. CONCURRENCIA DE CONVENIOS

Otro precepto importante, en cuanto a lo que a la negociación colectiva concierne, es el 84 LET que trata la concurrencia de convenios. En nuestro país existe un alto número de convenios colectivos lo cual en ocasiones se produce la concurrencia entre ellos. Se entiende por concurrencia cuando *“dos normas convencionales que, aun siendo de distinto ámbito, coinciden parcialmente, de modo que ambas pueden regular al mismo tiempo las relaciones jurídicas de un concreto colectivo de sujetos”*.<sup>50</sup>

El problema es que existen un elevado número de convenios colectivos en nuestro país, parte de ellos acaso innecesarios por disfuncionales. Y no sólo el mencionado problema es el único, pues *“en nuestro sistema de relaciones laborales existe una compleja estructura de negociación colectiva, fruto de la libertad de fijación del ámbito de negociación, de las preferencias legales por ciertos ámbitos o del acarreo histórico”*<sup>51</sup>.

Este elevado número, la mayoría fragmentados, se interponen unos a otros y en algunos casos no cubren al total de los trabajadores. Con esta norma pues, se intenta una reestructuración de la negociación colectiva ante la falta de concurrencia entre los ámbitos y las materias que regulan los distintos convenios colectivos.

La ley en su origen se refería a la concurrencia como dos convenios, los cuales uno de ellos no puede ser afectado por lo que otro convenio disponía en un ámbito diferente, salvo pacto en contrario en lo que se refiere el 83.2 LET<sup>52</sup>. Esto supone una prohibición de negociar un convenio que ya existe en un mismo ámbito. Por este motivo, se aplica el principio *“prior temporis potior iure”*, que es traducido como *“primero en el tiempo, mejor en el Derecho”*

Con la llegada del artículo 1.2 RDLNG este precepto sobre la concurrencia tuvo una serie de cambios. A la redacción de este artículo, se añade que en la regulación de condiciones en un convenio de empresa, éste tiene prioridad de aplicación respecto del convenio sectorial, autonómicos o de ámbito inferior. Esto solo ocurre en algunas materias y salvo que un convenio colectivo con ámbito estatal o de Comunidad Autónoma, negociado conforme el 83.2 LET, instaurara unas reglas distintas sobre la estructura de la negociación colectiva o la concurrencia de convenios.

En el nuevo apartado segundo, se le da prioridad al convenio de empresa respecto al sectorial estatal, autonómico o inferior, pero solo en algunas materias y en las condiciones anteriormente dichas. Las materias a las que se refiere son las siguientes: la cuantía del salario base y de los

---

<sup>50</sup> GORELLI HERNÁNDEZ, J. “La concurrencia de convenios colectivos en la jurisprudencia laboral”, *Temas laborales: revista andaluza de trabajo y bienestar social*, núm. 108, 2011, pág. 17. ISSN: 0213-0750

<sup>51</sup> GORELLI HERNÁNDEZ, J. “La concurrencia de convenios colectivos en la jurisprudencia laboral”, *Temas laborales: revista...*, pág. 17.

<sup>52</sup> También salvo que los sindicatos y asociaciones empresariales con legitimación, con ámbito superior a la empresa negocien acuerdos o convenios que afecten a los de un ámbito superior y siempre que tengan las mayorías que se exigen para la comisión negociadora. Hay unas materias que no se pueden negociar en los ámbitos inferiores, como el período de prueba, las modalidades de contratación (excepto en los aspectos de adaptación al ámbito de la empresa), los grupos profesionales, el régimen disciplinario y las normas mínimas en materia de seguridad e higiene en el trabajo y movilidad geográfica.

complementos salariales, incluidos los vinculados a la situación y resultados de la empresa; el abono o la compensación de las horas extraordinarias y la retribución específica del trabajo a turnos; el horario y la distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo a turnos y la planificación anual de las vacaciones; la adaptación al ámbito de la empresa del sistema de clasificación profesional de los trabajadores; la adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación que se atribuyen por la presente Ley a los convenios de empresa; y por último, las medidas para favorecer la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal.

Asimismo, estas materias también serán de prioridad de aplicación para los convenios colectivos, que afecten a un grupo de empresas o empresas que tengan un vínculo en cuanto a su organización o productividad.

Para el caso en el que sindicatos y patronales reúnan los requisitos de legitimación y negocien acuerdos o convenios que afecten a lo dispuesto en los de ámbito estatal, encontramos una novedad. En la nueva redacción se introduce que, en las materias no negociables, se refiere al ámbito de una Comunidad Autónoma y contienen: la clasificación profesional y la jornada máxima anual de trabajo. Además se consideran no negociables salvo que fuese resultado de aplicar otro régimen que se haya establecido por convenio colectivo de ámbito estatal negociado conforme al artículo 83.2 LET.

Con la entrada del RDLML, se modifican los apartados 1 y 2 por el artículo 14.2 y 3 de esta norma. Se elimina en este apartado segundo la parte que decía que *“salvo que un acuerdo o convenio colectivo de ámbito estatal o de Comunidad Autónoma negociado según el artículo 83.2 estableciera reglas distintas sobre estructura de la negociación colectiva o concurrencia entre convenios”*, dando de esta manera prioridad al convenio de empresa.

También, en este apartado segundo en la última publicación, los acuerdos y convenios colectivos en lo que respecta el 83.2, se podía ampliar la relación de condiciones de trabajo. Condiciones que se establecían en el convenio de empresa. Ahora, en cuanto a los acuerdos y convenios colectivos a que se refiere el artículo 83.2, no tienen prioridad aplicativa.

Se circunscribe por último, otra materia entre las cuales se pueden encontrar en un convenio de empresa y que son de prioridad aplicativa respecto del convenio sectorial estatal, autonómico o inferior: *“g) aquellas otras que dispongan los acuerdos y convenios colectivos a que se refiere el artículo 83.2”*

En conclusión, este RDLML da prioridad al convenio de empresa en algunas materias sobre los convenios anteriormente comentados y cabe la posibilidad de que un convenio colectivo (durante su vigencia) se vea afectado por otro convenio de diferente ámbito.

Con esta alteración de la concurrencia de convenios colectivos, lo que se le da prioridad es a la mayoría de materias las cuales el convenio de empresa aplica sobre cualquier otro convenio. Como también a los convenios de un grupo de empresas o empresas que están vinculadas por razones organizativas o de producción. Cabe la posibilidad también, de que el convenio colectivo autonómico (que sea firmante por sujetos legitimados) sea de prioridad respecto de aquellos que son de ámbito estatal, en el caso que se lo permitan los acuerdos interprofesionales en algunas materias salvo algunas materias que son las siguientes: período de prueba, las modalidades de contratación, la clasificación profesional, la jornada máxima anual de trabajo, el régimen disciplinario, las normas mínimas en materia de prevención de riesgos laborales y la movilidad geográfica.

La última publicación es la variación de los apartados 1 y 2 por el artículo 14.2 y 3 de la LML. En el apartado segundo se incluye que *“podrá negociarse en cualquier momento de la vigencia de convenios colectivos de ámbito superior”*, estableciendo así la posibilidad de que se pueda negociar un convenio de empresa en cualquier momento con independencia de que se encuentre un convenio de ámbito superior en vigor.

## **5- LA NEGOCIACION COLECTIVA COMO INSTRUMENTO DE ADAPTACION A LA REALIDAD DEL SALARIO: ANALISIS DEL SECTOR AUTOMOVILISTICO**

En este quinto apartado se realizará un estudio de los convenios colectivos en el sector de la automoción y su evolución, como medio para comprobar el cambio del salario en la negociación colectiva a resulta de la crisis económica.

El motivo de la elección de este sector es debido a que en los últimos años ha evolucionado considerablemente y es considerado de los más importantes en nuestro país. Tal es así que, supone uno de los que más peso tiene en nuestro “PIB” y con mayores exportaciones a nivel internacional.

Por un lado se verá la evolución del convenio sectorial desde el año 2005, como sistema para coger la normativa antes de la entrada de la crisis hasta la actualidad. De esta forma veremos cómo se ha visto modificada esa normativa con la llegada de la crisis económica, durante su tiempo de vigencia, en los convenios provinciales.

Por otro lado, en este apartado nos centraremos también, en el sector de la automoción como producción de vehículos. A efecto de muestra representativa del estudio a efectuar se relacionan tres de las principales y más importantes fábricas de automóviles en nuestro país, analizando sus respectivos convenios. De este modo se verá cómo han evolucionado o como han afectado las reformas a la negociación del salario en los últimos años. Dicho esto, la retribución *“constituye una de las instituciones del ordenamiento laboral que de forma más clara e inmediata puede verse influida por los cambios operados en el contexto dentro del cual deban desarrollarse las actividades empresariales”*<sup>53</sup>.

Dicho esto se realizará un análisis cruzado, en la incidencia de los cambios legales en el sector de la automoción, en los dos apartados siguientes. El establecimiento de la autonomía colectiva en los convenios colectivos va a resultar fundamental en este estudio, ya que *“ha supuesto históricamente el instrumento más adecuado de fijación de salarios, estableciendo una regulación adaptada a cada sector o empresa, y además, revisable periódicamente”*<sup>54</sup>.

### **5.1. SALARIO, CRISIS Y ENFOQUES EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA SECTORIAL**

Conveniente es advertir, que la regulación de esta materia en la negociación colectiva encuentra su natural cabida en el nivel empresarial. Es decir, pocas son las fuentes sectoriales a seguir. En cuanto al estudio del sector de la automoción, el protagonismo reside en convenios provinciales.

En sintonía con la escasa atención por parte de la negociación colectiva sectorial de esta materia, pocos son los cambios habidos en aquellos convenios que entran a regular la misma. Destacadamente, se advierte una especial atención, por parte de los convenios colectivos sectoriales de la provincia de Huelva y Málaga, los cuales debemos analizar en mayor detalle. La muestra, aunque sencilla, es representativa del sector.

No encontramos en estos convenios colectivos un patrón denominador común, no uno necesariamente extrapolable a otros ámbitos. La evolución habida en la materia que nos ocupa

---

<sup>53</sup> SANGUINETTI RAYMOND, W. “Salarios y negociación colectiva en España”, *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, núm. 100, 2009, pág. 60. ISSN: 0213-0750

<sup>54</sup> MERCADER UGUINA, J., “Salario y negociación colectiva. Premisas de la investigación”, en AA.VV. (Ricardo Escudero Rodríguez) *La negociación colectiva en España: una mirada crítica*, Valencia (Tirant to Blanch) 2006, p.349, ISBN: 84-8456-5510-5.

no es significativa. Aun así, se aprecia en estos convenios, una serie de manifestaciones comunes que se dictan a continuación<sup>55</sup>. Hay decir que estos convenios, afectan a trabajadores que prestan los servicios por cuenta de las empresas comprendidas en el convenio, sin importar la categoría profesional y la modalidad contractual.

No se aprecia con carácter general una especial incidencia de las reformas laborales en el análisis del salario a nivel colectivo. Quizás, porque las propias reformas han asignado a otros niveles de negociación el protagonismo en estas materias. Estos niveles, se refieren al nivel empresarial, que en las últimas reformas ha pasado a ser de prioridad aplicativa. Un ejemplo de esto lo podemos encontrar en el RDLML, en el año 2012, cuyo objetivo principal “*es sin duda insistir más, y de forma muy decidida, en la potenciación del convenio colectivo de empresa dándole una total preferencia aplicativa en relación con una bastante amplia serie de materias*”<sup>56</sup>. Este nivel empresarial será objeto de análisis en un apartado ulterior.

Se observa en segundo lugar, que los convenios analizados no muestran un especial interés por la masa salarial. A lo largo de los diferentes convenios desde antes de la entrada de la crisis hasta la actualidad, no se han visto modificados apenas los artículos referentes al salario.

Así, el convenio colectivo de la provincia de Huelva<sup>57</sup> analiza materias como la compensación y absorción, plus de toxicidad, penosidad y peligrosidad, horas extraordinarias, etc. Materias que no se han visto modificadas en absoluto en los convenios. Por otra parte, hay otros textos convencionales que solo cambian las cifras en cuanto a que se actualizan con el IPC, como son los artículos referidos a las retribuciones o a los complementos personales. Otros convenios sin embargo, sí que se han visto modificados notablemente.

Mientras el convenio de Málaga<sup>58</sup>, analiza otros preceptos y le da más importancia a algunos conceptos extra salariales que se ven actualizados en cuanto a los importes. Se actualizan las cuantías en algunos artículos como el artículo 31 (salidas, viajes y dietas), artículo 33 (ayuda a la discapacitación), artículo 34 (ayuda escolar) y el artículo 35 (gratificaciones de verano y Navidad).

Evidente es que el principal contenido en los convenios, y lo único que pueden tener en común, es lo referente a la actualización del IPC aunque unos convenios con otros difieran en los porcentajes que son de aplicación. Como es natural en todos los convenios colectivos, “*además de negociar el salario, se negocian los incrementos salariales para evitar una posible pérdida de poder adquisitivo por parte de los trabajadores*”<sup>59</sup>.

En el convenio de Huelva del año 2005, para el primer año de vigencia, se aplicaba la tabla salarial anexa al convenio. Para el incremento salarial de la retribución del convenio, consistía en aplicar las tablas del IPC real del año 2006 más un punto. Por consiguiente, para los años 2007 y 2008<sup>60</sup> se estableció el mismo procedimiento, ya que se aplicaba las tablas salariales del IPC real del año 2007 más un punto.

---

<sup>55</sup> En cuanto al ámbito funcional de los convenios que han sido analizados, se aplica a las empresas para la actividad de ventas de vehículos a motor, motocicletas y bicicletas, así como también la venta de repuestos o accesorios, servicios de automoción y talleres de reparación. Finalmente a todas las empresas que se estén relacionadas con el comercio o industria de la automoción.

<sup>56</sup> GONZALEZ ORTEGA, S. “La negociación colectiva en el real decreto-ley de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral”, *Temas laborales: revista...*, págs. 94 y 95.

<sup>57</sup> Convenio Colectivo del sector de la automoción de Huelva. BO. Huelva 16 septiembre 2005, núm. 177.

<sup>58</sup> Convenio Colectivo del sector de la Automoción de Málaga. BO. Málaga 4 diciembre 2007, núm. 234-Suplemento 3.

<sup>59</sup> CEBRIÁN LÓPEZ, I, y PITARCH HIGUERA, J., “Reflejo económico de la negociación colectiva”, en AA.VV. (Ricardo Escudero Rodríguez, coordinador) *La negociación colectiva...*, pág.661.

<sup>60</sup> Convenio Colectivo del sector de la Automoción de Huelva. BO. Huelva 19 septiembre 2007, núm. 182.

El siguiente convenio<sup>61</sup> tiene lugar una vez ya iniciada la crisis económica. Hablando de las retribuciones, estas eran las que se establecían en la tabla salarial anexa y se veían como mínimos en cuanto a los conceptos retributivos del convenio.

Para los incrementos salariales para el año 2009 se aplicó un 1,4% a las tablas del año 2008. Por consiguiente, en el año 2010, se incrementó a las tablas del año 2009 un 0,8%. En cuanto al año 2011 se veía incrementada a las tablas del año anterior un 2,1%. Por último en el año 2012 se aplicara un 1,2%. Todos sin revisión salarial.

Por otro lado, en cuanto al convenio de Málaga<sup>62</sup>, respecto al capítulo de las retribuciones que es el tema a tratar, cabe hablar de los conceptos salariales en su artículo 25 (salarios). Entre el 1 de enero de 2007 al 31 de diciembre, los salarios aparecían en las respectivas tablas salariales anexas con las concernientes aplicaciones del IPC previsto, más el 0,5% para cada una de las categorías profesionales.

Una vez que se llegó al 31 de diciembre y se conoció el IPC real del año 2007, si se superaba el IPC previsto del 2% de ese año la tabla salarial se revisaría en cuanto a la diferencia respecto a ese 2% al IPC real alcanzado. Al mismo tiempo se establece la revisión con carácter retroactivo desde fecha de 1 de enero de 2007, con el abono de los respectivos abonos atrasados en un periodo máximo de 3 meses.

En cuanto al segundo año del convenio (2008), se aplica la tabla salarial que resultaba del año 2007 pero con un incremento del 0,7% sobre el IPC previsto por el gobierno para el año 2008. Cuando se alcanzaría el final de año, y se conociera el IPC real del respectivo año, se revisaría la tabla salarial con la diferencia que resulta del IPC previsto con el IPC real alcanzado.

Lo anterior deberá ser contrastado con la entrada al siguiente convenio colectivo del sector de la Automoción de Málaga<sup>63</sup>. Las únicas modificaciones que se encuentran en el apartado de retribuciones, son los conceptos salariales (artículo 25). Ahora este artículo 25 indica que el incremento del salario para el año 2009, es el resultado de la aplicación de las tablas salariales actuales en ese momento y la diferencia que pudiera haber en el caso de que el IPC real del año 2009 fuese positivo. Esta actualización se vería realizada con carácter retroactivo desde el 1 de enero del 2009 y se abonarían los atrasos en un periodo máximo de 3 meses.

Por último, en el actual convenio<sup>64</sup>, el incremento para el año 2010, fue el mismo que el IPC previsto por el gobierno para dicho año. Cuando fuera conocido el IPC real para dicho año, en el caso de que este resultara superior al previsto, se revisaría la tabla salarial establecida en la diferencia resultante del IPC previsto con el IPC real alcanzado. Y como se ha dicho en todos los convenios, dicha revisión se efectuaba con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2010, abonándose los correspondientes atrasos en un periodo máximo de tres meses. De esta misma manera se realiza para los periodos 2011 y 2012

En relación a las materias que hay que destacar de estos convenios, y que se ven de una manera más diferenciada, podemos destacar las siguientes transformaciones. En el convenio de Huelva, en el antiguo precepto 12 establecía unas gratificaciones en Julio, Navidad y una participación en beneficios de 30 días a razón del salario base que establece el convenio, 30 días de plus de asistencia y puntualidad, y el complemento personal.

Se elimina esta gratificación de participación en beneficios pero se añade una gratificación en marzo. También se añade que las gratificaciones se paguen entre los días 15 y 20 del respectivo mes. Ante la eliminación de esta gratificación, puede que sea un paso atrás ya que, "*los planes*

---

<sup>61</sup> Convenio Colectivo del sector de la Automoción de Huelva. BO. Huelva 1 diciembre 2011, núm. 229.

<sup>62</sup> Convenio Colectivo del sector de la Automoción de Málaga. BO. Málaga 4 diciembre 2007, núm. 234-Suplemento 3.

<sup>63</sup> Convenio Colectivo del sector de la Automoción de Málaga. BO. Málaga 15 febrero 2011, núm. 31.

<sup>64</sup> Convenio de automoción 2010-2011 y 2012. BO. Málaga 15 marzo 2011, núm. 50.

*de participación en beneficios que se dirigen a toda la plantilla observan notables efectos motivadores sobre la misma*<sup>65</sup>.

Otro precepto que se ha visto modificado es el de la nocturnidad, pues lo único que exponía es que se abonaba a razón del 25% del salario base establecido en el convenio. Pero cuando entró en vigor el nuevo convenio se estableció una serie de novedades. Ahora incluye la consideración en cuanto a lo que se refiere jornada nocturna, que es la comprendida entre las diez de la noche y seis de la mañana. Se establecen una serie de normas por las que se regula la nocturnidad.

En primer lugar, los trabajadores que realicen su trabajo en su totalidad en la jornada de noche percibirán el complemento “Nocturnidad”. Éste consiste en un 25% del salario base y por día trabajado, respetándose las condiciones más beneficiosas que el trabajador disfrute por este concepto. En segundo lugar, si un trabajador no desempeña la totalidad en esa área nocturna, percibirá una retribución que se establece en el convenio en proporción a las horas trabajadas. Además, quedan excluidos del suplemento los trabajadores en jornada diurna que se vieran obligados a realizar trabajos nocturnos en cuanto al plan de actuación de emergencia vigente.

En el último convenio de análisis<sup>66</sup>, únicamente señalar el anexo llamado “acuerdo de la comisión negociadora del colectivo del sector de automoción de la provincia de Huelva de 26 de febrero de 2014”. Se amplía el plazo de ultra-actividad del convenio colectivo del sector de la automoción para esta provincia, en los efectos previstos en la disposición transitoria cuarta de la LML.

Por otro lado, como factor diferenciador del convenio de Málaga, hay que empezar obviamente, con un convenio antes de la entrada de la crisis económica<sup>67</sup>. En los conceptos extra-salariales, el artículo 31 se ha visto modificado (salidas viajes y dietas). Este artículo venía a decir que los trabajadores que se desplacen a poblaciones distintas de donde es origen la empresa, percibirán unas cantidades en concepto de dietas. En este nuevo artículo del presente convenio, además de lo dicho anteriormente se aclara que se instaurará cuando el motivo sea ajeno al trabajador, es decir, por necesidades de la empresa.

Como vemos en estos sucesivos convenios de estas dos provincias, no han cambiado casi en absoluto en todo lo que se refiere al salario. Se mantiene de esta forma, los mismos derechos retributivos con alguna modificación escasa. Cabe destacar sobre todo a las actualizaciones de los salarios en cuanto al IPC, para que no se vean mermados los conceptos retributivos por el encarecimiento de la vida. Sí que es verdad que los porcentajes de estas actualizaciones varían de un año a otro dependiendo la situación económica.

## **5.2. SALARIO, CRISIS Y ENFOQUES EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EMPRESARIAL**

Para abordar este ámbito preciso es considerar que hay que atender a dos términos a la hora de fijar los salarios en el nivel empresarial que son *“el respeto a lo colectivamente negociado, y el reconocimiento dentro de los límites constitucionales del poder directivo empresarial”*<sup>68</sup>.

---

<sup>65</sup> MERCADER UGUINA, J y MARTÍN JIMÉNEZ, R., “Retribución variable y gestión del rendimiento”, en AA.VV. (Ricardo Escudero Rodríguez, coordinador) *La negociación colectiva...*, pág.403.

<sup>66</sup> Convenio Colectivo del sector de Automoción de la provincia de Huelva. BO. Huelva 5 mayo 2014, núm. 83.

<sup>67</sup> Convenio Colectivo del sector de la Automoción de Málaga. BO. Málaga 4 diciembre 2007, núm. 234-Suplemento 3.

<sup>68</sup> PRADAS MONTILLA, R., “Reflexiones generales sobre la ordenación jurídica del salario en el ordenamiento laboral español”, en AA.VV. (Luis Enrique de la Villa Gil, coordinador) *Estudios sobre el...*, pág. 66.

En este nivel se puede observar una mayor incidencia de las reformas laborales en el régimen jurídico salarial acordado en convenio. Esto se debe a las últimas reformas, como la del apartado 84 LET (conurrencia de convenio), que se vio modificado por el artículo 1.2 del RDLNG. En este Real Decreto le han asignado a este nivel empresarial una mayor importancia y prioridad en cuanto a la negociación colectiva. Por ejemplo, en el caso de la regulación de condiciones en un convenio de empresa, este tiene la prioridad de ser aplicado, respecto del convenio sectorial, autonómicos, o de ámbito inferior.

Comenzaremos por advertir que el análisis se centrará en el sector de la producción de automóviles en España. Se estudian al efecto tres grandes compañías radicadas en nuestro país: “Ford España”, sita en Almussafes; “Asociación Grupo de Empresas Renault de Valladolid”, que previamente se denominaba “Grupo de Empresas Fasa Renault”; y “Peugeot Citroën Automóviles España, SA”, ubicada en Vigo.

Los convenios de empresa analizados sí muestran un interés en la masa salarial y han sido modificados a causa de la crisis. Estos convenios de empresa centran su atención en el salario en mayor medida que los convenios provinciales analizados en el apartado anterior. Así que veremos en cada una de las empresas las modificaciones más importantes -desiguales- habidas en esta materia.

En estos convenios, como en el caso anterior, tampoco podremos advertir un patrón denominador común. No obstante, así como los convenios sectoriales tenían en común no verse particularmente afectados por la crisis en esta materia, no cabe decir lo mismo en este nivel de negociación. Incidencia múltiple y diversa que invita, en primer lugar, a un tratamiento separado.

### **5.2.1. Asociación Grupo de Empresas Renault de Valladolid**

Para cada empresa de estudio nos centramos en los convenios que son objeto de comentar a continuación, ya que son el resultado de compararlos siguiendo su orden cronológico.

En primer lugar, el convenio que tenemos que analizar remite al año 2008<sup>69</sup>. En este convenio hay que resaltar la evolución habida en el régimen de sus pagas extraordinarias. También hacer referencia a la nocturnidad, la retribución de las horas extraordinarias, el plus de antigüedad, suprimido éste por acuerdo expreso. Evolución resultado de comparar el citado convenio vigente para los años 2009<sup>70</sup> y 2010<sup>71</sup> con los convenios siguientes.

El siguiente convenio<sup>72</sup> entró en vigor, a todos los efectos, el día 1 de enero de 2011 con una duración de 3 años, finalizando el 31 de diciembre de 2013. El incremento salarial para los años establecidos se calcula respecto al IPC registrado en los años anteriores, según los datos del INE. Con la entrada del convenio se elimina un concepto retributivo a los trabajadores fijos con contrato indefinido. Este concepto contemplaba el abono en concepto de complemento salarial de objetivos, Plus de cuantía equivalente al 1,1% mensual de sus conceptos salariales, actualizado anualmente durante la vigencia de este convenio.

En primer lugar, en el convenio anterior quedó suspendido el complemento de antigüedad y como indica el presente convenio sigue suspendido, no devengándose en caso alguno, para

---

<sup>69</sup> Convenio colectivo de “Asociación Grupo de Empresa Fasa Renault de Valladolid”. Publicado en el Boletín Oficial de la Provincia de Valladolid a fecha 27 de marzo de 2008

<sup>70</sup> Convenio colectivo de “Asociación Grupo de Empresa Fasa Renault Valladolid”. Publicado en el Boletín Oficial de la Provincia de Valladolid a fecha 19 de febrero de 2009.

<sup>71</sup> Convenio colectivo de “Asociación Grupo Empresa Renault Valladolid”. Publicado en el Boletín Oficial de la Provincia de Valladolid a fecha 11 de febrero de 2010.

<sup>72</sup> Convenio colectivo de "Asociación Grupo de Empresa Renault de Valladolid". Publicado en el Boletín Oficial de la Provincia de Valladolid a fecha 15 de abril de 2011.

ningún trabajador. Para los empleados que estuvieran en plantilla, las cantidades consolidadas están seguras.

Se introduce la llamada “prima de mando”, dirigida a aquellos trabajadores que manifiesten dicha cualidad (en algunos casos a oficiales de 1ª). Se fijara mes a mes en función de los criterios objetivo de la empresa en un coste que nunca podrá ser inferior al 3% ni superior al 10% sobre todos los conceptos salariales del empleado.

Siguiendo con la línea temporal cabe hablar del convenio de enero del año 2013<sup>73</sup>. Acuerda la actualización del convenio colectivo de obligado cumplimiento hasta el 31 de marzo del año 2013. Además de introducir un Anexo III, en lo que al salario se refiere, no interesa ningún apartado al objeto del estudio.

En cuanto al convenio de febrero de este 2013<sup>74</sup>, nombrar únicamente que se dispone el registro, depósito y publicación de las tablas salariales para el año 2013 del Convenio Colectivo de la actual empresa.

El último convenio de esta empresa, es el publicado en agosto del año 2014<sup>75</sup> para los años 2014 a 2017. El cambio más importante en la publicación de este convenio y una de las únicas modificaciones tiene lugar en el artículo 18º (retribuciones).

En este convenio las retribuciones se siguen constituyendo por salarios base más los conceptos que tengan asignados el trabajador. Pero con la entrada en vigor de este convenio, debido a la situación económica actual establece que “*no se estipula incremento salarial para los ejercicios 2014,2015, 2016 y 2017, sin que ello anule la posibilidad de nueva negociación en este sentido al término de cada año natural de los que es de aplicación el presente convenio*”. Por lo tanto a diferencia de los casos anteriores, no se actualiza el incremento salarial en atención al IPC. Se abandona la indexación salarial. Esta novedad es un claro ejemplo de cómo la crisis ha afectado a las empresas y en consecuencia se plasma en la negociación del convenio actual.

En cuanto a las pagas extraordinarias, las gratificaciones de marzo (10 días trabajadores con al menos 15 años de antigüedad efectiva) y la gratificación de septiembre (10 días trabajadores con al menos 15 años de antigüedad efectiva) se ven modificadas. Se elimina en ambos casos la expresión “con al menos 15 años de antigüedad efectiva” sustituida por la referencia “10 días para los trabajadores fijos”.

Por último en cuanto el complemento de antigüedad sigue suprimido y la prima de mando, que se concedía a los trabajadores que ostentaban esa denominación, se elimina la parte que dice “*incluso en casos específicos a Oficiales de 1º*” de modo que se excluye la prima a estos empleados.

### **5.2.2. Ford España en Almussafes**

Punto de partida para analizar la evolución habida en las cláusulas salariales de esta empresa, como es natural, contrastar los siguientes convenios según la línea temporal.

Para analizar la trayectoria de los convenios de esta empresa, hay que empezar con el publicado en enero del año 2006<sup>76</sup>. Hay artículos que no se han visto modificados como el 24 (salario base), artículo 25 (carencia de incentivos) artículo 26 (asistencia), o el artículo 29 (antigüedad). Otros in embargo si han cambiado y tendremos que compararlo con el siguiente convenio:

---

<sup>73</sup> Convenio Colectivo de “Asociación Grupo de Empresa Renault de Valladolid”. Publicado en el Boletín Oficial de la Provincia de Valladolid a fecha 22 de enero de 2013.

<sup>74</sup> Convenio Colectivo de “Asociación Grupo de Empresa Renault de Valladolid”. Publicado en el Boletín Oficial de la Provincia de Valladolid a fecha 14 de febrero de 2013.

<sup>75</sup> Convenio Colectivo de “Asociación Grupo de Empresa Renault de Valladolid”. Publicado en el Boletín Oficial de la Provincia de Valladolid a fecha 18 de agosto de 2014.

<sup>76</sup> Convenio Colectivo de “Ford España, S.A.”. Publicado en el BOE a fecha 9 de febrero de 2006.

artículo 30 (naturaleza del acuerdo sobre salarios) artículo 31 (cláusula de revisión salarial, artículo 32 (gratificación especial), artículo 34 (plus de nocturnidad), artículo 35 (plus de jefe de equipo), el artículo 36 (plus de turnos especiales), etc.

El anterior convenio tiene que ser confrontado con el convenio de abril del año 2010<sup>77</sup>. El primer artículo a analizar y que se ha visto modificado es el artículo 20 (horas extraordinarias). Este artículo expresaba que las horas extraordinarias se retribuían en cada uno de los años, desde la primera hora hasta el equivalente a ocho jornadas completas (62 horas) y aplicando el aumento general correspondiente a cada año (IPC + 0,5%) sobre el precio del año anterior. El resto de horas se retribuían con las tarifas que estaban vigentes.

Con la llegada del nuevo convenio colectivo, existen un precio para las primeras 62 horas extraordinarias cumplidas en el año (precio A) y otro importe para las que superan ese cálculo (precio B). Por otro lado a partir del año 2009, y basado en los importes de 2008, se diferencia entre dos tipologías de horas extras. Primero las horas elaboradas en jornadas de producción extraordinarias a las que hace referencia el artículo 38.c) (producción extra) de este convenio colectivo, las cuales serán remuneradas con el precio A. El resto de horas extraordinarias, serán remuneradas con el precio B. El precio A se incrementaba en línea con el incremento anual pactado para cada año, que para 2009 supone una revalorización del 2%. Finalmente el precio B no tendrá ningún incremento durante la vigencia del convenio.

En cuanto a la naturaleza del acuerdo sobre salarios (artículo 30), las mejoras salariales pactadas en el anterior convenio, consistían para los años 2005, 2006, 2007 y 2008 de aplicación el IPC previsto para cada año más 0,5%, sobre los salarios brutos anuales que rijan al 31 de diciembre de cada uno de los años anteriores.

Tras la entrada del presente convenio, las mejoras salariales pactadas, consisten en lo siguiente: para cada uno de los años de vigencia del convenio colectivo, el incremento salarial fue igual al IPC previsto sobre los salarios brutos anuales que rijan al 31 de diciembre de cada uno de los años anteriores. Para el año 2009, se aplicó un incremento del 2%. El mismo incremento es de aplicación a sueldos, salarios y demás conceptos retributivos, con excepción de las horas extraordinarias del precio B, que es objeto de lo previsto en el artículo 20 comentado anteriormente.

El artículo 31 sobre la cláusula de revisión salarial, contemplaba que para cada uno de los años de vigencia del anterior convenio colectivo, (tan pronto se constate oficialmente la cifra del IPC real publicado por el INE para cada año) se revisarán los salarios, incrementándose éstos, si procede, en la diferencia entre el incremento anual pactado y el IPC real más el 0,5%. Pero tras la modificación ahora se basa, en aquella misma diferencia entre el aumento anual y el IPC real, si éste último supera al previsto, retroactivamente al 1 de enero.

En lo referente a la gratificación especial (artículo 32), desde el X Convenio colectivo, se consolidó el pago de esta gratificación especial anual. El anterior convenio redactaba que la gratificación especial no es integrable en el salario bruto anual durante los años 2005 y 2006. Es decir, que su importe no será computable a efectos del cálculo del precio de las horas extraordinarias, complementos salariales o extra-salariales de cualquier índole, ni ayudas y beneficios sociales pactados o desarrollados en el propio convenio. También señalaba que a partir de tercer año de vigencia del presente convenio, concretamente, con efectos del 1 de enero de 2007, esta gratificación quedaba consolidada en el salario bruto anual. Con la entrada del XV Convenio confirma lo anterior señalando que a partir del 1 de enero de 2007, esta gratificación quedó consolidada en el salario bruto anual. Además de que este plus se revalorizará cada año de vigencia del convenio de acuerdo con el IPC real.

---

<sup>77</sup> Convenio Colectivo de "Ford España, S.L.". Publicado en el BOE a fecha 10 de mayo de 2010.

El siguiente artículo que nos conviene observar es el plus de nocturnidad (artículo 34). Este precepto exponía que los empleados que trabajaban en régimen de tres turnos y régimen de forma continuada de siete días semanales, si trabajase en el turno de noche, percibiría el plus que le corresponde a 7 horas y 45 minutos (aunque su jornada pudiese ser inferior, en virtud de lo dispuesto en el artículo 15 punto 2 de este convenio, referente a la jornada de trabajo). Ahora se suprime esta mención y simplemente redacta que será el personal que trabaje en turno de noche, el que percibirá el plus por las horas efectivamente trabajadas.

El artículo 36 sobre el plus de turnos especiales enuncia que este plus se revalorizaba cada año de vigencia del convenio de acuerdo con el IPC real más el 0,5%. Se actualizan los importes en cuanto al anterior y ahora señala que se revalorizará cada año de vigencia del convenio de acuerdo con el IPC real, de modo que se suprime ese 0,5%. Lo que sucede en este artículo 36, ocurren también con el plus de jornada industrial (artículo 37). Similar a la modificación anterior, se suprime ese 0,5%. Lo dicho anteriormente lo podemos ver de la misma manera en los artículos 38 (plus de producción), 39 (plus de cabina de pintura) y en el artículo 40 (plus de solape encargado).

Hay que mencionar y continuar con el convenio de junio del año 2013<sup>78</sup>. Como elemento esencial de dicho acuerdo se establecía entre las partes el compromiso de iniciar, en el primer trimestre de 2013, el proceso de negociación de un “Acuerdo de Competitividad” para el período 2014-2018 que ayudase a la empresa a superar la difícil situación económica que atraviesa todo el sector del automóvil tanto en Europa como en España, pues mostraba una caída de ventas permanente cercana al 30%.

En relación a los acuerdos adoptados en materia de costes laborales, se establece el incremento general para el año 2013, modificando así el primer párrafo<sup>79</sup> del artículo 31 en el XV Convenio colectivo. Se establece para finales de este año 2013 un incremento de IPC real acumulado (retroactivo a enero) y a finales de diciembre la diferencia a IPC real sobre lo ajustado en junio (retroactivo a enero). Para los años posteriores, los incrementos salariales se verán con la entrada en vigor del siguiente convenio.

En lo que a la antigüedad se refiere, una vez que se llega al final del año 2013, los trabajadores fijos a fecha 31 de diciembre seguirán devengados los quinquenios con un máximo de seis. En cuanto al resto del personal, no devengarán más de tres quinquenios de antigüedad. Además se mantiene la paga de 25 años de servicio.

Hablando de los comedores, que se establece en el artículo 57 del XV Convenio colectivo, a fecha 1 de mayo la empresa dejó de aplicar el subsidio de comedor. Esto se mantendrá hasta que se aplique el tercer turno de producción en la fabricación de vehículos. Si se cumple el tercer turno, se aplicará lo que expresa el artículo 15.3 el cual indica que *“si el volumen de producción a fabricar en Valencia requiriera la reinstauración del tercer turno de producción en las operaciones de Fabricación de Vehículos, el tiempo de comida en los tres turnos será de 15 minutos, de manera que el tiempo de trabajo en los tres turnos será idéntico (7 horas y 45 minutos).”*

Aparte de de lo anterior se establecen otras tres novedades que suponen unos recortes en las retribuciones. La primera de ellas se refiere al kilometraje que modifica el artículo 59 del convenio. No se abonará el kilometraje para las nuevas contrataciones de personal si estos residen en pueblos que no fueran cubiertos por el servicio de autobuses. En cuanto a la segunda,

---

<sup>78</sup> Convenio Colectivo de la empresa Ford España, SL. Publicado en el BOE a fecha 13 de junio de 2013.

<sup>79</sup> Dicho párrafo decía textualmente: *“Para cada uno de los años de vigencia del presente convenio colectivo y tan pronto se constate oficialmente la cifra del IPC real publicado por el Instituto Nacional de Estadística para cada año, se revisarán los salarios y demás conceptos retributivos, incrementándose éstos si procede, en la diferencia entre el incremento anual pactado y el IPC real si éste último supera al previsto, retroactivamente al 1º de enero”*.

que se refiere a las ayudas por cónyuge discapacitado, sólo se aplica cuando no se perciban otras rentas por parte del cónyuge. Como último recorte, señalar que se vio eliminado la modalidad de préstamos para vivienda.

Respecto a la última publicación<sup>80</sup>, empezando por el plus de antigüedad, se añade lo ya dicho en el anterior acuerdo. El personal que hubiese terminado un primer contrato de relevo o alcanzado la condición de fijo en “Ford España”, antes del 1 de enero de 2014, seguirá devengando quinquenios hasta un máximo de seis. Y como ya se dijo anteriormente, el resto de personal no devengará más de tres quinquenios de antigüedad. El empleado que ya hubiese generado 6 o más quinquenios a 1 de enero de 2014 seguirá cobrando el plus en la cuantía que tuviese reconocida, sin que pueda generar más quinquenios.

En lo referente a la “Naturaleza del Acuerdo sobre Salarios”, se establecía que para cada uno de los años de vigencia del XV Convenio colectivo, el incremento salarial será igual al IPC previsto sobre los salarios brutos anuales que rijan al 31 de diciembre de cada uno de los años anteriores. En el nuevo convenio para cada uno de los años de vigencia, el incremento salarial será el establecido en el artículo 32 sobre los salarios brutos anuales que rijan al 31 de diciembre de cada uno de los años anteriores. Así, para el año 2014, no se aplica revisión. Para el año 2015 se aplicará un incremento no consolidable del IPC + 0,5%. Los años 2016 y 2017 se aplicará un incremento consolidable del IPC + 0,5%. El año 2018 se aplicará un incremento consolidable del IPC + 1%.

En el nuevo artículo de rúbrica “Cláusula de Revisión Salarial”, la revisión salarial seguirá un esquema desglosado que no se contemplaba antes. En el año 2014 no se aplica incremento. Para el año 2015 el incremento de IPC real será + 0,5%, retroactivo a enero, no consolidable y pagadero como sigue a continuación: en enero el incremento es 0,5%. A finales de junio el ajuste a IPC real de junio + 0,5%. Por último a finales de diciembre, ajuste a IPC real acumulado en diciembre + 0,5%. Para los años 2016 y 2017 el incremento es del IPC real + 0,5%, retroactivo a enero, consolidable y pagadero en enero, finales de junio y finales de diciembre en los mismos porcentajes que para el año anterior. Por último en cuanto al año 2018, el incremento es del IPC real + 1,0%, retroactivo a enero, consolidable y pagadero como en el caso anterior, pero con el porcentaje del 1%.

La “Gratificación Especial”, desde el X convenio colectivo, se consolidó el pago de esta gratificación especial anual. A partir del 1 de enero de 2007, esta gratificación quedó consolidada en el salario bruto anual. Este plus se revalorizará cada año de vigencia del convenio de acuerdo con el IPC real. Pero en este nuevo convenio este plus se revalorizará cada año de vigencia del convenio de acuerdo con el siguiente sistema.

Para los años 2014, 2015 y 2016 se aumenta en línea con el incremento general. En el caso del año 2017, el aumento es de 50 euros y el año 2018 de 100 euros. Los aumentos de 2017/2018 estarán condicionados a que la planta tenga una utilización de capacidad de coches de 100% (tres turnos).

En cuanto al “Plus de Turnos Especiales”, se revalorizaba cada año de vigencia del convenio de acuerdo con el IPC real. Ahora este plus se revalorizará también según lo anterior pero con el artículo 32 (cláusula de revisión salarial).

El “Plus de Jornada Industrial”, se revalorizaba cada año de vigencia del convenio de acuerdo con el IPC real más el 0,5%. Pero con la entrada del convenio, este plus se revalorizará cada año de vigencia del convenio de acuerdo con el incremento general. Además de actualizarse los importes en sus respectivas tablas. Por último y similar al apartado anterior, el “Plus de Cabina de Pintura” y “el Plus de Solape Encargado” se revalorizarán cada año de vigencia del convenio

---

<sup>80</sup> Convenio colectivo de “Ford España, SL.”. Publicado en el BOE a fecha 30 de mayo de 2014.

de acuerdo con el IPC real. Ahora se revalorizarán cada año de vigencia del convenio de acuerdo con el incremento general.

Como conclusión en lo referente a esta empresa, es sin duda la que más cambios salariales ha contemplado. La crisis económica ha conducido a la empresa para hacer recortes como los analizados, por ejemplo en las ayudas sociales (comedores, incapacidades, kilometraje, etc) o que en algún determinado año no se aplique revisión salarial o se vea reducida.

### **5.2.3. Peugeot Citroën Automóviles España**

El análisis resultante se obtiene, como en los casos anteriores, de la comparación de los siguientes convenios ordenados por su periodo temporal de vigencia.

Hay que comenzar con el primer convenio<sup>81</sup> y compararle con la siguiente publicación, ya que algunos artículos son modificados como el artículo 7 (revisión salarial), artículo 25 (régimen salarial), artículo 28 (complemento de antigüedad), artículo 31 (complemento de presencia) que tendremos que. Sin embargo, otros como el complemento de nocturnidad, régimen de trabajo a turnos, retribuciones extraordinarias, horas extraordinarias, no se han visto modificados en absoluto.

Hay que proceder a hacer la comparación con el convenio del año 2012<sup>82</sup>. El convenio entró en vigor el día 1 de enero del año 2012 con finalización el 31 de diciembre del año 2015, salvo aquellos artículos en que se establezca una fecha de entrada en vigor diferente

El artículo 7 referente a la revisión salarial, establecía en el anterior convenio que si el IPC (establecido por el INE) registrase a fecha 31/12/08 un incremento respecto al 31/12/07 superior al 3%, se procederá, a reajustar el exceso sobre el citado 3% los salarios. Esto con efectos a partir del mes en que el IPC haya superado dicho 3% y su cuantía será el exceso entre el IPC real del conjunto del año 2008 y el citado 3%. Las correspondientes tablas salariales reajustadas servirán de base para la aplicación de la subida salarial fijada para el año 2009. Para los años 2009, 2010 y 2011 se designará igual procedimiento si el IPC real sobrepasase el incremento salarial pactado para esos años (IPC previsto + 0,5 puntos)

Ahora para cada uno de los años de vigencia del presente convenio, el incremento salarial será el correspondiente al IPC real de cada uno de dichos años, que se aplicará, a 31 de diciembre, sobre las tablas salariales del año anterior.

De la misma manera, en los años 2012, 2013, 2014 y 2015 en la nómina de enero del año siguiente de cada uno de estos años se abonará, a todos los trabajadores en alta en la empresa a fecha 31 de diciembre, una paga de carácter no consolidable, que subsanará la evolución de IPC real (entendido éste como el promedio del IPC acumulado mes a mes) de cada uno de estos años. No resultará de aplicación en el supuesto en que el IPC real acumulado del año fuese negativo, en cuyo caso, se mantendrán sin cambios las tablas salariales del año anterior.

En el artículo 25 (régimen salarial) se elimina lo referente al aumento de ese 3% que decíamos previamente pues señalaba que para el año 2008, los salarios a 31 de diciembre de 2007, serán incrementados en un 3% a partir del 01-01-08. Para el año 2009, 2010 y 2011, el incremento salarial será el correspondiente al IPC para cada uno de tales años + 0,5 puntos, que se aplicará el 1 de Enero de cada uno de los años sobre los salarios del año anterior.

En cuanto al complemento de antigüedad (artículo 28) se actualiza la cuantía pues se devengan complementos periódicos por antigüedad, por cada 3 años de servicio. Pero en este convenio se

---

<sup>81</sup> Convenio Colectivo de “Peugeot Citroën Automóviles España, Sociedad Anónima”. Publicado en el Boletín Oficial de la Comunidad Autónoma de Madrid a fecha 29 de septiembre de 2008.

<sup>82</sup> Convenio Colectivo de “Peugeot Citroën Automóviles España, Sociedad Anónima”. Publicado en el Boletín Oficial de la Comunidad Autónoma de Madrid a fecha 9 de junio de 2012.

añade el término por el cual decía que “*el tope máximo que se considerará por este concepto será el de 9 trienios*”. Algunos complementos se actualizan como son el de nocturnidad o el complemento por régimen de trabajo a turnos

Por último el artículo 31 (complemento de presencia) se actualiza los precios y además, en este nuevo convenio se elimina el apartado 4 de dicho artículo. Explicaba que si el índice de absentismo medio de la plantilla sea inferior a 5%, los trabajadores que se encuentren en alta, con un índice individual de absentismo inferior al 4,5%, se les incrementara un 20% el importe total percibido en el año en concepto de complemento de presencia. Se elimina pues, este concepto.

Para el último convenio<sup>83</sup>, el único artículo que pueda afectar al tema a tratar de un modo indirecto es el artículo 12 sobre la clasificación profesional. Al contrario de las otras empresas analizadas, en esta empresa no hemos encontrado tantas modificaciones como repercusión de la crisis económica.

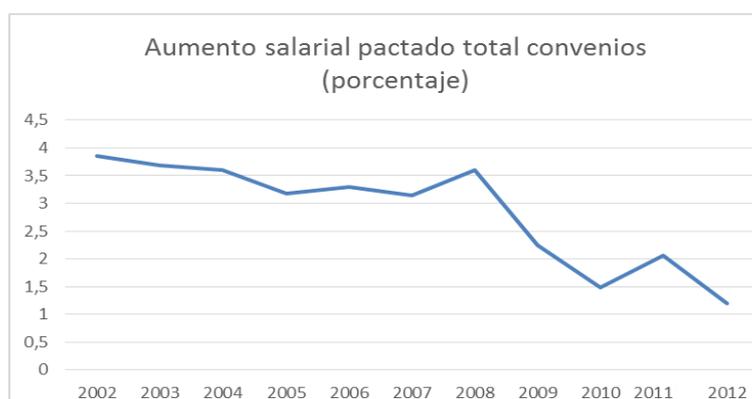


Tabla 5-1: Variación en los últimos años del aumento salarial pactado en porcentajes del total de convenio en España en los últimos años. Fuente: elaboración propia (datos INE).

Como en este apartado, podemos ver en la gráfica como los aumentos salariales han bajado considerablemente, justo en el año 2008 que es el momento en el que se inicia la crisis económica. Tras todos los convenios analizados, aunque difieren de unos casos a otros, la idea general es que los aumentos salariales disminuyen en cuanto a su porcentaje e incluso para algún año se congelan.

<sup>83</sup> Convenio Colectivo de la empresa “Peugeot Citroën Automóviles España, Sociedad Anónima”. Publicado en el Boletín Oficial de la Comunidad Autónoma de Madrid a fecha 26 de mayo de 2014.

## **6- CONCLUSIONES FINALES**

**I-** La internacionalización de la economía condiciona los niveles salariales y eleva el grado de regulación supranacional de esta institución. En la crisis, la minoración de las retribuciones de los trabajadores contrasta con la disminución del “gap” salarial por sexos.

**II-** Competitividad y productividad son las consignas de una “oleada” normativa comunitaria que encuentra en el Euro Plus Pact una referencia inexcusable. Consignas difíciles de avalar ante una realidad comparativa del salario mínimo interprofesional que no nos deja precisamente en buen lugar, que denota la insuficiencia de nuestros mínimos salariales. Que apunta, en consecuencia, una posible desatención de los requerimientos constitucionales. Nos referimos aquí al artículo 35 CE.

**III-** Descendiendo de nivel, la crisis debilita la respuesta del Fondo de Garantía Salarial (FOGASA), sitiado por una avalancha de extinciones contractuales que sobrepasan su capacidad de reacción. Fondos de garantía -español y de otros Estados miembros- que recibieron una mayor atención de la legislación comunitaria, mediante directivas, en la antesala de la severa crisis que aún padecemos.

**IV-** Las mismas organizaciones internacionales que ensalzan los valores macroeconómicos de la productividad y competitividad, recién señalados, muestran su horror ante datos que bien pudieran ser resultado de políticas obstinadas en su consecución. Insuficiencia salarial y temporalidad, no obstante reducida ésta a resultados de la crisis.

La reducción salarial de un 2% de media anual, sufrida entre los años 2009 y 2013, resulta preocupante. La tasa del 24,5% de temporalidad desde el tope alcanzado del 35%, debe igualmente hacerlo. Estas mismas organizaciones muestran por el contrario y hablamos en particular de la OCDE, satisfechas con la creación de empleo indefinido atribuida a la tan controvertida reforma laboral del año 2012.

**V-** El sector de la automoción se sitúa claramente en la regla antedicha. Es igualmente clara manifestación de las modificaciones habidas en la estructuración legal de la negociación colectiva y el parcial traslado por niveles de la ordenación salarial desde el sector hacia la empresa.

Los convenios sectoriales desatienden esta institución, así como en cierta medida la propia crisis. En contraposición a unos convenios de empresa que atestiguan fehacientemente la contención salarial. Desaparición de complementos salariales, suspensión temporal de pago de los mismos, o el abandono de la indexación salarial, así vienen a corroborarlo.

**VI-** La tensión entre el liberalismo económico (mayor libertad de empresa) y keynesianismo (intervención pública de la economía) se decanta, pues, por aquel. Al mismo tiempo sus resultados no parecen tan bondadosos. El sector analizado así lo evidencia



## BIBLIOGRAFIA Y OTRAS FUENTES

BRONSTEIN, A. S., “La regulación del salario mínimo: normas internacionales y legislación nacional”, *Relasur*, núm. 3, Montevideo, 1994, págs. 9 a 33.

CEBRIÁN LÓPEZ, I, y PITARCH HIGUERA, J., “Reflejo económico de la negociación colectiva”, en AA.VV. (Ricardo Escudero Rodríguez, coordinador) *La negociación colectiva en España: una mirada crítica*, Valencia (Tirant to Blanch) 2006, págs. 643 a 676. ISBN: 84-8456-5510-5.

CRUZ VILLALÓN, J., “Hacia una nueva concepción de la legislación laboral”, *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, núm. 115, págs. 13 a 53, 2012. ISSN: 0213-0750

DEL VALLE VILLAR, JM., “Autonomía de la voluntad y fijación del salario”, en AA.VV. (Luis Enrique de la Villa Gil, coordinador) *Estudios sobre el salario*, Madrid (ACARL) 1993, págs. 71 a 129. ISBN: 84-604-7028-8.

GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I., “El salario mínimo interprofesional”, en AA.VV. (Luis Enrique de la Villa Gil, coordinador) *Estudios sobre el salario*, Madrid (ACARL) 1993, págs. 303 a 360. ISBN: 84-604-7028-8.

GORELLI HERNÁNDEZ, J., “La concurrencia de convenios colectivos en la jurisprudencia laboral”, *Temas laborales: revista andaluza de trabajo y bienestar social*, núm. 108, 2011, págs. 13 a 52. ISSN: 0213-0750

LANTARON BARQUÍN, D. “Economía, flexibilidad y esencia finalista del salario: en aras de un nuevo modelo”, *Nueva Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm.164, 2014, 21 a 53. ISSN: 0212-6095

MERCADER UGUINA, J y MARTÍN JIMÉNEZ, R., “Retribución variable y gestión del rendimiento”, en AA.VV. (Ricardo Escudero Rodríguez, coordinador) *La negociación colectiva en España: una mirada crítica*, Valencia (Tirant to Blanch) 2006, págs. 365 a 412. ISBN: 84-8456-5510-5.

MERCADER UGUINA, J., “Salario y negociación colectiva. Premisas de la investigación”, en AA.VV. (Ricardo Escudero Rodríguez, coordinador) *La negociación colectiva en España: una mirada crítica*, Valencia (Tirant to Blanch) 2006, págs. 349 a 350. ISBN: 84-8456-5510-5.

PALOMEQUE LÓPEZ, MC y ÁLVAREZ DE LA ROSA, M, *Derecho del Trabajo: Vigésimo Primera Edición*, Madrid (Editorial Universitaria Ramón Areces). ISBN: 978-84-9961-125-9

PALOMEQUE LÓPEZ, MC., “El concepto del salario en especie”, en AA.VV. (Luis Enrique de la Villa Gil, coordinador) *Estudios sobre el salario*, Madrid (ACARL) 1993, págs. 393 a 407. ISBN: 84-604-7028-8.

PRADAS MONTILLA, R., “Reflexiones generales sobre la ordenación jurídica del salario en el ordenamiento laboral español”, en AA.VV. (Luis Enrique de la Villa Gil, coordinador) *Estudios sobre el salario*, Madrid (ACARL) 1993, págs. 53 a 69. ISBN: 84-604-7028-8.

RAMIREZ MARTINEZ, JM., “Las fuentes reguladoras del salario”, en AA.VV. (Luis Enrique de la Villa Gil, coordinador) *Estudios sobre el salario*, Madrid (ACARL) 1993, págs. 17 a 52. ISBN: 84-604-7028-8.

RAMÓN DANGLA, R. “El fondo de Garantía Salarial como seguro de salarios. Un modelo económico de comportamientos: Eficiencia vs. Riesgo moral”, *Revista del ministerio de trabajo y asuntos sociales*, núm. 71, 2008, págs. 99 a 121. ISSN: 1137-5868.

RAMÓN DANGLA, R. “La reforma laboral de 2010 y sus efectos económicos sobre el Fondo de Garantía Salarial (FOGASA)”, *Revista de economía crítica*, núm. 12, 2011, págs. 82 a 103, ISSN: 2013-5254.

SANGUINETTI RAYMOND, W. “Salarios y negociación colectiva en España”, *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, núm. 100, 2009, págs. 59 a 76. ISSN: 0213-0750

## **REFERENCIAS NORMATIVAS**

Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea de 14 del 12 del 2007 (Diario Oficial N°. C. 303).

Carta Internacional Americana de Garantías Sociales de 1948 (aprobada en la Novena Conferencia Internacional Americana en Bogotá).

Carta Social Europea, hecha en Turín el 18 de Octubre de 1961. Ratificado el 29 de abril en 1980 (BOE, 26-VI).

Constitución Española de 1978 (BOE, 29-XII).

Convenio número 117 relativo a las normas y objetivos básicos de la política social adoptado en Ginebra en la 46ª reunión CIT (22 de junio 1962), con entrada en vigor el 23 de abril de 1964.

Convenio número 26 sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos, adoptado en Ginebra en la 11ª reunión CIT (16 de junio de 1928), con entrada en vigor el 14 de junio de 1930. En España se ratifica el 8 de abril de 1930.

Declaración Universal de Derechos Humanos, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1948.

Ley 22/2013, de 23 de diciembre, de presupuestos generales del Estado (BOE, 26-XII).

Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral (BOE, 7-VII).

Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo (BOE, 18-XII).

Ley 38/2011, de 10 de octubre, de reforma de la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal. (BOE, 11-VII).

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (entrada en vigor el 3 de enero de 1976).

Real Decreto 1119/1986, de 26 de mayo (BOE, 12-VI), por el que se aprueba el reglamento de ejecución de la ley orgánica 7/1985, de 1 de julio (BOE, 3-VII), sobre derechos y libertades de los extranjeros en España.

Real Decreto 1362/2012, de 27 de septiembre, por el que se regula la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos (BOE, 28-IX).

Real Decreto 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral (BOE, 11-II).

Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo (BOE, 12-VI).

Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE, 24-III).

Real Decreto-ley 10/2010, de 16 de junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo (BOE, 17-VI).

Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad (BOE, 14-VII).

Real Decreto-ley 7/2011, de 10 de junio, de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva (BOE, 11-VI).

Recomendación 2008/390/CE, de 14 de mayo, relativa a las Orientaciones generales para las políticas económicas de los Estados miembros y de las Comunidad (2008-2010) [Diario Oficial L 137 de 27.5.2008].

Recomendación 2009/531/CE, de 25 de junio, relativa a la actualización en 2009 de las Orientaciones Generales de Política Económica de los Estados miembros y de la Comunidad y a la ejecución de las políticas de empleo de los Estados miembros [Diario Oficial U.E. L 183/9, 15/7/2009].

Recomendación del Consejo de 12 de julio de 2011, relativa al Programa Nacional de Reforma de 2011 de España y por la que se emite un dictamen (2011-2014) del Consejo sobre el Programa de Estabilidad actualizado de España (2011/C 212/01), publicada en el DOUE C 212 de 19 de julio de 2011. Se dicta al amparo del artículo 121.2 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (La Ley 6/1957) y del Reglamento 1466/1997 anterior a la reforma del mismo por el Reglamento 1175/2011, teniendo naturaleza obligatoria para el Estado miembro.

Reglamento (CEE) Nº 1612/68 del Consejo de 15 de octubre de 1968 relativo a la libre circulación de los trabajadores dentro de la Comunidad (Diario Oficial nº L 257 de 19/10/1968).

## **CONVENIOS ANALIZADOS**

Convenio colectivo de "Asociación Grupo de Empresa Renault de Valladolid". Publicado en el Boletín Oficial de la Provincia de Valladolid a fecha 15 de abril de 2011 (Código nº: 47001512012004).

Convenio colectivo de "Asociación Grupo de Empresa Fasa Renault de Valladolid". Publicado en el Boletín Oficial de la Provincia de Valladolid a fecha 27 de marzo de 2008 (Código nº: 4701512).

Convenio colectivo de "Asociación Grupo de Empresa Fasa Renault Valladolid". Publicado en el Boletín Oficial de la Provincia de Valladolid a fecha 19 de febrero de 2009 (Código nº: 4701512).

Convenio colectivo de "Asociación Grupo de Empresa Renault de Valladolid". Publicado en el Boletín Oficial de la Provincia de Valladolid a fecha 22 de enero de 2013 (Código nº: 47001512012004).

Convenio colectivo de "Asociación Grupo de Empresa Renault de Valladolid". Publicado en el Boletín Oficial de la Provincia de Valladolid a fecha 14 de febrero de 2013 (Código 47001512012004).

Convenio colectivo de "Asociación Grupo de Empresa Renault de Valladolid". Publicado en el Boletín Oficial de la Provincia de Valladolid a fecha 18 de agosto de 2014 (código 47001512012004).

Convenio colectivo de "Asociación Grupo Empresa Renault Valladolid". Publicado en el Boletín Oficial de la Provincia de Valladolid a fecha 11 de febrero de 2010 (Código nº: 4701512).

Convenio colectivo de “Ford España, S. A.”. Publicado en el BOE a fecha 9 de febrero de 2006. (Código de Convenio nº: 9002202).

Convenio colectivo de “Ford España, S.L.”. Publicado en el BOE a fecha 10 de mayo de 2010 (Código nº: 9002202).

Convenio colectivo de “Ford España, S.L.”. Publicado en el BOE a fecha 13 de junio de 2013 (Código nº: 90002202011981).

Convenio colectivo de “Ford España, S.L.”. Publicado en el BOE a fecha 30 de mayo de 2014 (Código nº: 90002202011981).

Convenio colectivo de “Peugeot Citroën Automóviles España, Sociedad Anónima”. Publicado en el Boletín Oficial de la Comunidad Autónoma de Madrid a fecha 29 de septiembre de 2008 (Código nº: 2800312).

Convenio colectivo de “Peugeot Citroën Automóviles España, Sociedad Anónima”. Publicado en el Boletín Oficial de la Comunidad Autónoma de Madrid a fecha 9 de junio de 2012 (Código nº: 28000312011981).

Convenio colectivo de “Peugeot Citroën Automóviles España, Sociedad Anónima”. Publicado en el Boletín Oficial de la Comunidad Autónoma de Madrid a fecha 26 de mayo de 2014 (Código nº: 28000312011981).

Convenio colectivo del sector de la automoción de Huelva. Publicado en el Boletín Oficial de la provincia de Huelva a fecha 16 de septiembre de 2005 (núm. 177).

Convenio colectivo del sector de la automoción de Huelva. Publicado en el Boletín Oficial de la provincia de Huelva a fecha 19 de septiembre de 2007 (núm. 182).

Convenio colectivo del sector de la automoción de Huelva. Publicado en el Boletín Oficial de la provincia de Huelva a fecha 1 de diciembre de 2011 (núm. 229).

Convenio colectivo del sector de la Automoción de Málaga. Publicado en el Boletín Oficial de la provincia de Málaga a fecha 4 de diciembre de 2007 (núm. 234-Suplemento 3).

Convenio colectivo del sector de la Automoción de Málaga. Publicado en el Boletín Oficial de la provincia de Málaga a fecha 15 de febrero de 2011 (núm. 31).

Convenio colectivo del sector de la Automoción de Málaga. Publicado en el Boletín Oficial de la provincia de Málaga a fecha 15 de marzo de 2011 (núm. 50).

## **SITIOS WEB**

Aranzadi: [[www.westlaw.es](http://www.westlaw.es)]

European Union Law:

[<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/ALL/?uri=OJ:C:2011:212:TOC>]

European-Commission:

[[http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/recommendations\\_2011/csr\\_spain\\_es.pdf](http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/recommendations_2011/csr_spain_es.pdf)]

Ilustre Colegio Oficial de Graduados Sociales de Álava:

[<http://graduadosocialalava.com/documentacion/convenio/sector/>]

Instituto Nacional de Estadística: [<http://www.ine.es/>]

Ministerio de Empleo y Seguridad Social:

[[www.empleo.gob.es/es/informacion/smi/contenidos/evolucion.htm](http://www.empleo.gob.es/es/informacion/smi/contenidos/evolucion.htm)]

OCDE: [<http://www.oecd.org/>]

Organización Internacional de Trabajo : [<http://www.ilo.org/>]

ANFAC : [<http://www.anfac.com/estadisticas.action>]