

La devaluación salarial se mantiene: análisis de la reforma laboral de 2021 desde la perspectiva salarial en un contexto de inflación desbocada y propuestas de cambio

Salary devaluation remains: analysis of the 2021 labor reform from a salary perspective in a context of runaway inflation and proposals for change

Adrián Todolí Signes

*Profesor titular. Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
Universitat de València*

ORCID ID: 0000-0001-7538-4764

doi: <https://doi.org/10.20318/labos.2022.7066>

Resumen:

A pesar de la reforma laboral de 2021, el efecto principal de la reforma de 2012 sigue plenamente vigente: esto es, se mantiene la pérdida de poder adquisitivo de las personas trabajadoras. Ante este escenario, cabe preguntarse i) si tiene sentido actualmente seguir persistiendo en la devaluación salarial como forma de obtener competitividad y crecimiento económico; ii) qué mecanismos legales siguen vigentes actualmente que están provocando esta devaluación salarial; iii) qué se puede hacer al respecto.

Con este triple objetivo, el presente artículo analiza cuáles fueron los argumentos para la devaluación salarial en 2012 (incrementar la competitividad) y sus efectos, para compararlos con los argumentos que actualmente se sostienen para mantener la devaluación salarial (miedo a la inflación de segunda vuelta). Con ello se pretende comprender si tiene sentido económico persistir en la política de reducción de salarios reales. Adicionalmente, se analizan las normas vigentes que, tras la reforma de 2021, permiten el sostenimiento de los bajos salarios y de la competencia en costes. Ante este contexto se realizan una serie de propuestas normativas con objeto de revertir la devaluación salarial. Concretamente, se estudia, además de qué medidas son necesarias cómo diseñar los cambios normativos propuestos para evitar una posible inflación de segunda vuelta.

Palabras clave:

pacto de rentas, revisión salarial, devaluación salarial, RDL 32/2021, inflación, negociación colectiva, contratación y subcontratación, inaplicación del convenio colectivo.

Abstract:

Despite the labor reform of 2021, the main effect of the 2012 reform is still fully in force: that is, the loss of purchasing power of working people is maintained. Given this scenario, it is worth asking i) whether it currently makes

sense to continue to persist in wage devaluation as a way of obtaining competitiveness and economic growth; ii) what legal mechanisms are still in force today that are causing this wage devaluation; iii) what can be done about it. With this triple objective, this article analyzes what were the arguments for wage devaluation in 2012 (increasing competitiveness) and its effects, in order to compare them with the arguments that are currently held to maintain wage devaluation (fear of second round inflation). The aim is to understand whether it makes economic sense to persist with the policy of reducing real wages. In addition, we analyze the current regulations that, after the 2021 reform, allow the maintenance of low wages and cost competition. Against this backdrop, a series of regulatory proposals are made with the aim of reversing wage devaluation. Specifically, in addition to what measures are necessary, we study how to design the proposed regulatory changes to avoid a possible second round inflation.

Keywords: income pact, wage revision, wage devaluation, RDL 32/2021, inflation, collective bargaining, outsourcing, non-application of the collective bargaining agreement.

1. La devaluación salarial como política permanente

1.1. Los datos

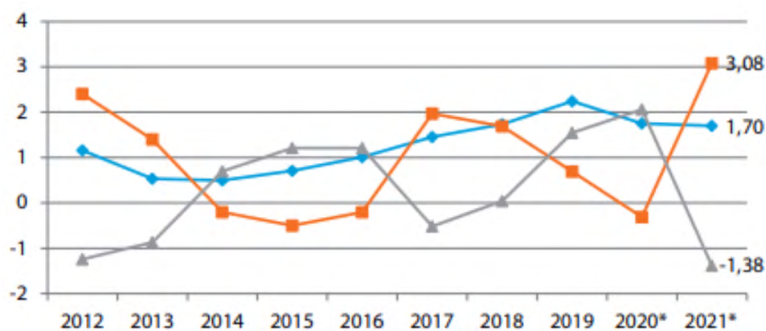
Un fantasma recorre Europa llamado inflación. En los últimos 30 años no se ha registrado un dato sobre el IPC tan preocupante como el actual. Precisamente, esta relativa estabilidad de los precios de las últimas décadas ha provocado que la negociación colectiva esté, actualmente, pobremente preparada para este fenómeno. Veamos los datos.

El IPC real en 2021 cerró con un 3,08% (un 6,5% de variación anual en diciembre) y al cierre de este artículo (junio 2022) se encuentra en el 8,7% de variación anual. Por su parte, los salarios pactados en la negociación colectiva, tras la activación de las cláusulas de revisión salarial, allá dónde se pactaron, fue del 1,70 % en 2021¹. Esta disonancia provocó una caída del salario real del -1,38%. Una reducción del poder adquisitivo, que no solamente es la mayor de los últimos 15 años, sino que se espera sea mucho mayor para el 2022 dado que gran parte de la negociación colectiva se encuentra “paralizada” ante la falta de un pacto de rentas o un nuevo AENC (recordemos que el último AENC (el IV AENC) caducó en 2020)².

En el fondo, no es de extrañar los graves efectos que está provocando la inflación en el poder adquisitivo de las personas trabajadoras, dado que en los últimos 15 años las cláusulas de salvaguarda salarial –aquéllas que permiten incrementar el salario automáticamente conforme aumenta el IPC– han pasado de proteger el salario frente a pérdidas

¹ En efecto, de los 3367 convenios colectivos de efectos económicos en 2021 registrados hasta marzo del 2022 que afectaban a 8,7 millones de personas trabajadoras recogieron una variación salarial revisada de 1,70%.

² En datos provisionales, hasta abril de 2022, la variación salarial pactada es del 2,4% para dicho cálculo se ha tenido en cuenta los convenios colectivos registrados en el REGCON hasta abril de 2022 (Estadísticas de Convenios Colectivos del MITS).



Datos de convenio registrados hasta 31 de marzo de 2022.
IPC en medias anuales.
Fuente: MITES, Estadística de Convenios Colectivos, e INE.

Gráfico 1. Poder adquisitivo de los salarios pactados³

Fuente: Elaboración propia con datos EPA (INE).

de poder adquisitivo del 71% de los trabajadores a solamente un 19% en 2020 y a un 16,3% en 2021. Adicionalmente, este menor recurso al IPC como indexador automático de los salarios en la negociación colectiva no ha sido sustituido por fórmulas alternativas de incremento retributivo automático (participación en beneficios empresariales, en la productividad o en la competitividad empresarial).

Es decir, a finales de la década de los 2000, y como venía siendo costumbre en la negociación colectiva tradicionalmente, la gran mayoría de los convenios colectivos plurianuales contenían cláusulas de salvaguarda que aseguraban que, con independencia de los salarios inicialmente pactados en el convenio, si a final de año se constataba que el IPC había sido superior a esos aumentos iniciales, las empresas venían obligadas a aumentar el salario conforme al IPC con objeto de mantener el poder adquisitivo⁴.

De hecho, como se ha sostenido en otros trabajos⁵, las cláusulas de salvaguarda salarial no solamente protegían el poder adquisitivo de los trabajadores, sino que eran usadas en beneficio de la parte empresarial para controlar el potencial incremento de salario inicial pactado. Esto es, ante un dato desconocido en el momento de la negociación del convenio (la inflación futura) los sindicatos estaban dispuestos a exigir menores aumentos salariales, si sabían que, en caso de una alta inflación real, su poder adquisitivo quedaba protegido⁶. Adicionalmente, estas cláusulas ayudaban a mantener baja la inflación ya que permitían que los aumentos salariales iniciales se pactaran conforme a la inflación esperada y no conforme a la inflación pasada (considerado uno de los grandes éxitos de los pactos de la Moncloa de 1977 y que han permitido mantener la inflación a raya)⁷.

³ CES, Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral de España 2021, CES, Madrid, p 193.

⁴ Para ver los datos sobre el uso de este tipo de cláusulas en la negociación colectiva ver, Todolí Signes Adrián, *La revisión salarial*, Tirant lo Blanch, 2012.

⁵ Todolí Signes Adrián, *La revisión salarial*, Tirant lo Blanch, 2012.

⁶ En efecto, las cláusulas de salvaguarda salarial funcionan como un seguro. Es decir, los sindicatos están dispuestos a pagar una “prima” –menor incremento inicial– a cambio de tener la certeza de que no perderán poder adquisitivo si el IPC real a final de año es superior al previsto en el momento de la negociación. Todolí Signes Adrián, *La revisión salarial*, Tirant lo Blanch, 2012.

⁷ Noceda Miguel, “Los Pactos de la Moncloa, el acuerdo que cambió España hace 40 años”, *elpais*, 2017, https://elpais.com/politica/2017/10/20/actualidad/1508514039_177535.html (acceso 6/6/2022).

Sin embargo, en parte por la relativa estabilidad/previsibilidad de la inflación de los últimos diez años y, en parte, por la debilidad negociadora de los sindicatos en la última década de crisis económica a partir de 2007, los convenios colectivos han dejado de incluir este tipo de cláusulas de salvaguarda salarial. Este hecho está provocando, de un lado, una falta de automaticidad en la revisión salarial y, consecuentemente, un incremento del conflicto colectivo y, de otro lado, una pérdida de poder adquisitivo de las personas trabajadoras, mayor incluso que la sufrida en los años de la profunda crisis económica.

A nadie se le escapa que, a pesar de que la reforma de 2012 tuvo como objetivo principal la devaluación salarial y que la reforma de 2021 tuviera como propósito declarado revertir sus “efectos más perjudiciales”, la realidad es que, actualmente, la pérdida de poder adquisitivo en 2021 y 2022 no solamente se mantiene, sino que es la mayor de la última década⁸.

De esta forma, vemos como, a pesar de la reforma laboral de 2021 (negociada en un contexto no inflacionario y sin saber lo que iba a ocurrir con la inflación), el efecto principal de la reforma de 2012 sigue plenamente vigente: esto es, se mantiene la pérdida de poder adquisitivo de las personas trabajadoras. Ante este escenario, cabe preguntarse i) si tiene sentido actualmente seguir persistiendo en la devaluación salarial como forma de obtener competitividad y crecimiento económico; ii) qué mecanismos legales siguen vigentes actualmente que están provocando esta devaluación salarial; iii) qué se puede hacer al respecto.

Con este triple objetivo, el presente artículo analizará en el siguiente epígrafe cuáles fueron los argumentos para la devaluación salarial en 2012 (incrementar la competitividad) y sus efectos, para compararlos con los argumentos que actualmente se sostienen para mantener la devaluación salarial (miedo a la inflación de segunda vuelta). Con ello se pretende comprender si tiene sentido económico persistir en la política de reducción de salarios reales. En el tercer epígrafe se analizarán las normas vigentes que, actualmente, permiten el sostenimiento de los bajos salarios y de la competencia en costes. En el cuarto epígrafe se realizará una serie de propuestas normativas con objeto de revertir la devaluación salarial. En el quinto se analizará la situación actual inflacionaria y cómo diseñar las propuestas para evitar una posible inflación de segunda vuelta. El trabajo termina con unas conclusiones.

2. Los argumentos en defensa de la devaluación salarial

2.1. Argumentos y medidas para la devaluación salarial durante la crisis de 2008

Una de las principales políticas promovidas por los gobiernos de los países periféricos de la Eurozona dirigida a superar la crisis de 2008 fue la devaluación interna, entendida ésta como la reducción de los costes laborales de las empresas con el fin de ganar com-

⁸ Como así lo señala el Gabinete económico de CCOO en CCOO, *Pacto de rentas plural y equilibrado*, Madrid, junio 2022.

petitividad internacional (menores precios) que permitiera a la economía crecer a través de las ventas de productos al extranjero. Concretamente España aplicó activamente esta política desde 2010 hasta 2017 y, especialmente, a partir de la reforma laboral en 2012.

En efecto, con una sucesión de reformas laborales (2010, 2011 y 2012) se descentralizó la negociación colectiva, se redujo la duración efectiva de los convenios colectivos (con la desaparición de la ultraactividad), se facilitó la inaplicación de los convenios colectivos y la modificación de las condiciones contractuales pactadas en el contrato de trabajo, así como también se favorecieron los despidos por causas económicas y se redujo la indemnización en despidos ilícitos (o sin causa real) en la empresa.

De hecho, siguiendo las argumentaciones del propio Ministerio de Empleo y de Seguridad Social en 2013, la reforma laboral realizada en el año anterior tuvo como efecto la “moderación salarial”⁹. Efectivamente, conforme se observa en el gráfico 1, los salarios reales pactados en la negociación colectiva fueron negativos en 2012, 2013 y 2017.

Cabe, no obstante, señalar que toda la reducción salarial y pérdida del poder adquisitivo de las personas trabajadoras no fue provocado solamente por los cambios legislativos. La propia crisis económica de 2008 y la destrucción de empleo durante esos primeros años frenó el crecimiento de los salarios (debilidad de la posición negociadora de los sindicatos y las personas trabajadoras). Sin embargo, los efectos de la devaluación salarial de origen normativo se dejan sentir especialmente en los años en los que existe crecimiento económico. Durante el periodo expansivo (2015-2018) los salarios no se incrementaron en la misma medida que la que creció la economía ni recuperaron el poder adquirido anterior a la crisis económica. Esto es, mientras que la economía crecía los salarios reales no lo hacían.

Año	Variación del PIB	Variación salarios reales pactados
2019	2,10%	1,5%
2018	2,30%	0%
2017	3,00%	-0,5%
2016	3,00%	1,1%
2015	3,80%	1,1%
2014	1,40%	0,9%
2013	-1,40%	-1%
2012	-3,00%	-1,2%

2.2. Efectos de la devaluación salarial

A pesar de la pérdida de poder adquisitivo que la devaluación salarial ha provocado de acuerdo con los datos vistos en el apartado anterior, ésta ha sido defendida como una política útil para la economía en base a una pluralidad de argumentos. Se ha sostenido que la devaluación salarial ha mejorado nuestra competitividad internacional, ha mantenido

⁹ MEYSS, *Report evaluating the impact of the labor Reform*, Madrid, 2013

la inflación baja, ha permitido el crecimiento económico y la reducción del desempleo¹⁰. Esto es, desde ciertos sectores se defiende que la devaluación salarial “compensa” económicamente ya que permite a nuestra economía vender más en el extranjero y, con ello, crecer económicamente y crear empleo.

Sin embargo, estudios más recientes con una serie de datos más amplia sostienen la perspectiva contraria. De acuerdo con estos estudios, la devaluación salarial deprimió la demanda interna de productos y servicios, consecuencia de lo cual se produjo un menor crecimiento económico en nuestro país.

En España, como suele ser en las grandes economías¹¹, el crecimiento económico no depende tanto de las exportaciones como de la demanda interna. De esta forma, como consecuencia de la reducción del salario de las personas trabajadoras se calcula que España perdió de media un 0,2% de PIB entre el año 2009 y 2017 que hubiera ganado de no haberse optado por una estrategia de devaluación salarial¹². Otros autores han vinculado también esta estrategia de reducción salarial, y el menor crecimiento del PIB que ésta provocó, al aumento del desempleo¹³.

Adicionalmente, se sostiene que la devaluación interna de salarios no provocó una mejora significativa en la competitividad externa, dado que la misma no se tradujo en una reducción del precio internacional de los productos, sino que lo hizo en un aumento de los márgenes y beneficios empresariales.

Como sostiene parte de la literatura económica¹⁴, no toda reducción de costes salariales se transforma automáticamente en una disminución de los precios de los productos, sino que ello dependerá del poder de mercado de las empresas. Es decir, si existe una estructura empresarial con poder oligopolístico, las reducciones de salarios no llevarán aparejada una disminución de precios, sino un incremento de beneficios empresariales.

Éste parece haber sido el escenario en España. De acuerdo con los datos, de 2009 a 2017, los costes salariales se redujeron en términos reales un 14%, mientras que los precios de exportación solamente experimentaron una bajada para el mismo periodo de un 2%. Estos datos permiten concluir que la reducción de los salarios no se repercutió en menores precios, sino en un aumento de los beneficios¹⁵.

¹⁰ Doménech Rafael, García Juan Ramón, Ulloa Camilo, “The effects of wage flexibility on activity and employment in Spain”, *Journal of policy modeling*, V. 40, 6, 2018, pp 1200-1220; Banco de España, “Ajuste competitivo y recuperación de la economía española”, *Informe Anual*, 2015. Comisión Europea, “Country report Spain 2016”, *Commission Staff Working Document*, Bruselas, Febrero, 2016.

¹¹ Nastepaad Carl y Storm Servaas, “OECD demand regimes (1960-2000)”, *Journal of Post Keynesian Economics*, 29, 2, 2006. Onaran Ozlem y OBST Thomas, “Wage-led growth in the EU15 member-states: the effects of income distribution on growth, investment, trade balance and inflation”, *Cambridge Journal of Economics*, 40, 6, 2016, 1517-51.

¹² Álvarez, Ignacio, Uxó Jorge, Febrero Eladio, “Internal devaluation in a wage-led economy: the case of Spain”, *Cambridge Journal of Economics*, 43, 2019, p 354.

¹³ Concretamente, se concluye que la pérdida del poder adquisitivo de los salarios explica el 32.6% del incremento del desempleo en esos años.

¹⁴ Kalecki Michal, *Selected Essays in the Dynamics of the Capitalist Economy*, Cambridge University Press.

¹⁵ Villanueva Paloma, Cárdenas Luis, “Unemployment in Spain: The failure of wage devaluation”, *The Economic and Labour Relation Review*, 32 (4), 2021, p 568.

Concretamente, los datos muestran como en el periodo de 2009 a 2017 los márgenes empresariales se han incrementado un 0,5% de media por año¹⁶. Esta combinación de factores –reducción salarial y aumento de los márgenes empresariales– explicaría la pérdida de peso de los salarios en el PIB¹⁷, que han pasado de representar el 59% en 2010 al 55% en 2019, con el correspondiente incremento de la participación de los beneficios empresariales, pasando éstos a suponer del 41% al 45% del PIB en el mismo periodo.

En definitiva, se sostiene, de un lado, que la devaluación salarial no está resultando en un aumento significativo de las exportaciones ni tampoco una mejora del crecimiento económico. Bien al contrario, además de provocar un empobrecimiento de la población trabajadora, está reduciendo la capacidad de compra de los ciudadanos españoles y, con ello, el crecimiento económico.

2.3. Argumentos para la devaluación salarial en 2022: la inflación

Vistas las consecuencias de la política de devaluación salarial, lo lógico sería colegir que es momento de cambiar la política económica de los últimos años y mejorar (o contribuir a mejorar) el crecimiento de los salarios reales. Sin embargo, en 2021 y 2022 otro argumento ha aparecido que retiene los aumentos salariales: la llamada inflación de segunda vuelta.

En el periodo inflacionario actual, nadie argumenta que éste se haya producido como consecuencia del aumento salarial. Sin embargo, sí se ha defendido, desde algunas posiciones económicas, que el mantenimiento del poder adquisitivo a través de los salarios de las personas trabajadoras podría desencadenar la llamada inflación de segunda vuelta y perpetuar, con ello, la inflación existente¹⁸.

Por esta razón, desde el Gobierno¹⁹ se ha intentado replicar los pactos de rentas de 1977 (que fue uno de los componentes de los famosos pactos de la Moncloa), que tuvieron por objetivo contener los incrementos salariales para reducir la inflación (con gran éxito en ambos aspectos)²⁰. No obstante, la distancia actual entre las posiciones de la patronal y los sindicatos –y de los partidos políticos, recordemos que los pactos de la Moncloa de 1977

¹⁶ Álvarez, Ignacio, Uxó Jorge, Febrero Eladio, “Internal devaluation in a wage-led economy: the case of Spain, *Cambridge Journal of Economics*, 43, 2019, p 339 y 340.

¹⁷ University of Groningen and University of California, Davis, Share of Labour Compensation in GDP at Current National Prices for Spain [LABSHPEA156NRUG], retrieved from FRED, Federal Reserve Bank of St. Louis; <https://fred.stlouisfed.org/series/LABSHPEA156NRUG>, June 6, 2022.

¹⁸ Banco de España, “Un primer análisis del impacto de la inflación sobre la negociación colectiva en 2022”, Banco de España, 1/2022.

¹⁹ El Economista “Sánchez se reúne mañana en Moncloa con los líderes sindicales y patronales para impulsar el pacto de rentas”, 6 de marzo, 2022, <https://www.economista.es/economia/noticias/11651825/03/22/Sanchez-se-reune-manana-en-Moncloa-con-los-lideres-sindicales-y-patronales-para-impulsar-el-pacto-de-rentas.html> (última visita 06/06/2022)

²⁰ Sobre los pactos de rentas de 1977 y sus efectos en la inflación ver Todoli Signes, *La revisión salarial*, Tirant lo Blanch 2012.

fueron entre los distintos partidos políticos del arco parlamentario y no directamente entre patronal y sindicatos— parece demasiado grande para alcanzar un acuerdo.

A los efectos que aquí interesan, de la misma forma que los argumentos de 2010-2017 para mantener la devaluación salarial no parece que se correspondieran con la realidad, la misma crítica es predicable actualmente respecto del miedo a una inflación de segunda vuelta si aumentan los salarios. En efecto, en primer lugar, la inflación actual es de oferta, no de demanda. Esto significa que la misma proviene de la falta de productos (las empresas redujeron capacidad durante la crisis del Covid-19 y les está costando retornar a niveles de producción pre-crisis). Al haber menos productos a disposición en el mercado de los que la población demanda, se incrementan consecuentemente los precios. En segundo lugar, la inflación también proviene del aumento de precios de las materias primas como la electricidad y el gas, cuya tendencia alcista es repercutida en el precio de los productos finales.

En tercer lugar, parte de la literatura afirma que la mayor porción del aumento de precios proviene del incremento de márgenes empresariales. Se ha indicado que la reducción de la capacidad productiva derivada del Covid-19 ha conllevado un aumento del poder de mercado de ciertas empresas que les permite fijar precios. De acuerdo con este análisis, los beneficios empresariales explicarían el 53,9% del incremento de los precios, mientras que los costes no laborales sólo lo harían en un 38,3%. Siéndole atribuible, finalmente, a los costes laborales únicamente del 7,9% del aumento de los precios²¹.

Por supuesto, esto no significa que ese mayor margen de beneficios empresariales se esté repartiendo igualitariamente a lo largo de toda la cadena de producción y suministro. Así, el aumento de los beneficios de las eléctricas y las petroleras provocaría gran parte del alza de precios aguas-abajo, sin que eso implicase que el resto de empresas retengan beneficios, sino que simplemente estarían repercutiendo el aumento del coste. Precisamente por este motivo, el incremento anual de los márgenes de beneficios del 0,5% durante el periodo 2009 a 2017 no ha de hacernos concluir que todas las empresas estén en disposición de pagar mejores salarios.

Como se ha señalado en la doctrina, la desigualdad en la estructura empresarial, esto es, el hecho de que existan grandes empresas con poder de mercado y otras contratistas y subcontratistas de las primeras con muy poco margen de actuación, es una característica de configuración de los nuevos mercados que afecta especialmente a las condiciones de trabajo²².

Sin embargo, habiendo descartado la tesis de que actualmente el aumento de los salarios esté provocando los incrementos de los precios, persiste, no obstante, la posibilidad de que un aumento de los salarios conforme a los precios actuales provocara en el futuro una mayor inflación. Es decir, el argumento consistente en que, pese a que actual-

²¹ Con datos para EEUU, Bivens Josh, “Corporate profits have contributed disproportionately to inflation. How should policymakers respond?”, *Economic Policy Institute*, 2022, ver en <https://www.epi.org/blog/corporate-profits-have-contributed-disproportionately-to-inflation-how-should-policymakers-respond/> (acceso en 06/06/2022)

²² Todolí Signes, Adrián, *Regulación del trabajo y política económica. De cómo los derechos laborales mejoran la economía*. Aranzadi, 2021.

mente los salarios no hayan provocado la inflación, un aumento de los mismos pudiera ser trasladado por las empresas a los precios.

El análisis de esta última cuestión es complejo. Los datos con que se cuenta indican que un aumento de los salarios de un 1% implicaría un incremento de los precios del 0,14%²³, lo que parece apuntar a que los aumentos salariales no se repercuten significativamente sobre los precios. No obstante, estos datos deberían tratarse con cautela, dado que se han extraído de un periodo más extenso (1995 a 2018) durante el cual la inflación fue mucho menor.

En cualquier caso, por mucho que tengamos datos pasados que descarten una posible espiral inflacionista causada por el aumento salarial en España, la realidad es que no existe certeza de que esta situación no pueda producirse en el futuro.

Pese a lo anterior, lo que en cualquier caso deberíamos analizar es si es sostenible la pérdida de poder adquisitivo de las personas trabajadoras en el tiempo conforme se viene produciendo en los últimos 10 años y que se ha mantenido incluso en épocas de crecimiento económico como la actual.

En efecto, en una economía basada en el consumo interno, la devaluación interna conduce a menores tasas de crecimiento económico pudiendo llegar a provocar por sí misma un estancamiento económico. Viendo los malos resultados que provocó (menor crecimiento económico y mayor desequilibrio en el reparto de las rentas generadas) la devaluación salarial en la década de los 2010, parece que tiene poco sentido persistir en este tipo de políticas en el periodo actual y más durante un ciclo expansivo.

Y esto es cierto especialmente en épocas inflacionarias. Uno de los mayores temores entre la doctrina económica es la posibilidad de estanflación. Esto es, que el aumento de precios –y la reducción de poder adquisitivo– provoque un desincentivo (o directamente una incapacidad) a consumir por parte de los hogares. Esto produciría una reducción del PIB que conduciría a una crisis económica. Algunos datos empiezan a apuntar hacia esta dirección. Así, el consumo en los hogares durante lo que llevamos de 2022 se ha reducido un 3,7% y sobre los bienes duraderos esa reducción del consumo alcanza el 11,3%. De esta forma, se vislumbra que, si no se revierte la pérdida de poder adquisitivo (que recordemos no aparece ahora, sino que llevamos arrastrando de forma acumulada en los últimos 10 años), el peligro de un hundimiento del PIB es enorme.

Adicionalmente, como señala la economista Mazzucato²⁴ actualmente se está de nuevo en niveles de endeudamiento privado similares a los que existían justo antes de la crisis de 2008. Parece que se repite la historia. Durante la primera década del S. XXI, la pérdida de poder adquisitivo de los hogares obligó a estos a endeudarse (hipotecas) para mantener los niveles de consumo, lo que acabó provocando la crisis financiera mundial.

Así pues, de nuevo, el exceso de endeudamiento que estamos viendo en las familias responde a la misma idea: mantener el poder adquisitivo perdido en los salarios

²³ Villanueva Paloma, Cárdenas Luis, “Unemployment in Spain: The failure of wage devaluation”, *The Economic and Labour Relation Review*, 32 (4), 2021, p 568.

²⁴ Discurso de clausura de Mazzucato Mariana, en el 33^a Congreso CIRIEC International celebrado en Valencia del 14 y 15 de junio 2022.

a través de la deuda privada que puede conducir al mismo nivel de crisis. De hecho, el propio Banco Central Europeo en mayo de 2022, y ante el contexto económico actual, se ha mostrado especialmente preocupado por el peligro de impago de las hipotecas si no se suben los salarios en Europa²⁵.

En conclusión, el debate no debería girar alrededor del eventual aumento de los salarios reales, sino cuál es la mejor fórmula para incrementarlos y en qué momento se debería producir su incremento para descartar posibles espirales inflacionistas de segunda vuelta. Esta cuestión se analizará en el epígrafe cuarto y cinco. Sin embargo, previamente se procederá al estudio de las normas y mecanismos legales que están contribuyendo actualmente a la pérdida constante de poder adquisitivo incluso en épocas de fuerte crecimiento económico.

3. La reforma de 2021: normas que reducen la devaluación salarial de forma insuficiente

El relato político de la reforma laboral de 2021 sostiene que con la misma se pretenden derogar los “aspectos más lesivos” de la reforma de 2012. Sin embargo, los mayores efectos positivos que está produciendo la norma se limitan al aumento de la contratación indefinida y la reducción de la temporalidad. De esta forma, de acuerdo con los datos, se comprueba que uno de los principales efectos de la reforma laboral de 2012 sigue, al menos, parcialmente vigente. En este epígrafe se analizarán las medidas tomadas para mejorar la capacidad de negociación salarial de los sindicatos en el RDL 32/2021 y aquellas que todavía siguen vigentes que están dificultando el incremento de los salarios.

3.1. La recuperación de la ultraactividad indefinida

Uno de los grandes caballos de batalla para detener futuras devaluaciones salariales es la recuperación de la ultraactividad indefinida de los convenios colectivos. En efecto, una de las consecuencias de la reforma laboral de 2012, inauditas hasta ese momento, fue la reducción de los salarios pactados en convenios colectivos. Esto es, ante la posibilidad de desaparición total del convenio colectivo, y el paso de todas las personas trabajadoras cubiertas por ese convenio al SMI, los sindicatos aceptaron nuevos convenios con salarios nominales inferiores a los pactados en los convenios anteriores. A esta situación, y a estos efectos ya puso coto, en un primer momento, el Tribunal Supremo en la STS de 22 de diciembre de 2014 (rec. 264/2014) al entender que, aunque el convenio colectivo dejara de estar vigente (ni siquiera en ultraactividad y a falta de otro convenio ámbito superior), las condiciones laborales marcadas por el mismo deberían mantenerse, aunque fueran contractualizadas, por un principio de equilibrio interno del contrato.

²⁵ European Central Bank, *Financial Stability Review*, mayo 2022, <https://www.ecb.europa.eu/pub/pdf/fsr/ecb.fsr202205-f207f46ea0.es.pdf>

Así, tanto a través de la contractualización de las condiciones salariales, siguiendo la jurisprudencia del Tribunal Supremo de 2014, como actualmente con la vuelta a la ultraactividad indefinida de los convenios a partir de la reforma de 2021, los sindicatos evitarán verse forzados a pactar reducciones salariales nominales. Sin embargo, esta medida introducida en la reforma de 2021 nada hace por recuperar las pérdidas de salario nominales ocasionadas durante la década de 2010²⁶. A su vez, la norma tampoco permite, por sí sola, recuperar las tasas de cobertura de las cláusulas de salvaguarda salarial. En efecto, recuérdese que, mientras en 2006 el 70,8% de las personas trabajadoras estaban cubiertas por una cláusula de salvaguarda salarial que las protegía frente a pérdidas de poder adquisitivo, en 2021 este porcentaje representaba solamente un 16,3%.

De esta forma, aunque la reforma del art. 86.3 ET permita a las personas trabajadoras mantener sus salarios nominales, la realidad es que no garantiza, en ningún caso, el mantenimiento de su poder adquisitivo. Así, sin cláusulas de salvaguarda salarial, las personas trabajadoras seguirán sufriendo una devaluación de su poder adquisitivo en periodos inflacionistas como el actual.

Asimismo, existe otro mecanismo, en este caso jurisprudencial, que debilita la posibilidad del mantenimiento de este poder adquisitivo. Se trata de una doctrina que establece que, como regla general, la salvaguarda salarial no se aplica durante la ultraactividad. El Tribunal Supremo ha establecido que la ultraactividad no puede suponer el nacimiento de obligaciones nuevas no contenidas en el texto cuya obligatoriedad se prorroga y, en sintonía con lo anterior, esto significa que la salvaguarda salarial debió pactarse de manera indefinida expresamente en el convenio para que se pueda aplicar durante la ultraactividad²⁷. Esta jurisprudencia ha sido criticada por Cuenca Alarcón²⁸, que entiende que la ultraactividad de una cláusula no exige verificar la existencia de una voluntad hipotética de las partes negociadoras favorables a su mantenimiento una vez finalizada la vigencia del convenio. En cambio, lo que se exigiría el art. 86.3 ET para aplicar la ultraactividad es que las partes no se hayan opuesto a su mantenimiento en el tiempo de forma expresa. Por esta razón, sostiene este autor que el establecimiento de un ámbito temporal a la cláusula de salvaguarda salarial no debería obstaculizar que ésta prorrogara sus efectos más allá del periodo de vigencia, de la misma manera que la existencia de un ámbito temporal para todo el convenio colectivo no imposibilita que éste amplíe su vigencia hasta que exista un nuevo convenio.

²⁶ Así se señala en Lahera Forteza Jesús, “La reordenación de salarios en la negociación colectiva”, *TjD*, 88, 2022, p 14 (Consultado en Smarteca).

²⁷ Tribunal Supremo en la Sentencias de 2 de octubre de 2018 (rec. 3074/2014); 8 de diciembre de 2016 (rec. 102/2016); de 18 de julio de 2017 (rec. 603/2015); 10 de junio de 2009 (rec. 103/2008); STS 21 de enero de 2003 (rec. ud. 1710/2002).

²⁸ Cuenca Alarcón Miguel, “La ultraactividad de las cláusulas normativas del convenio colectivo. Comentario a la STS 4º de 29 de abril de 2003” *RL*, Nº1, 2004, pág. 577. También algunas sentencias del Tribunal Supremo han sostenido esta doctrina, ver STS 25 de enero de 2007 (rec. 63/2006) y 29 de abril de 2003 (rec. 126/2002).

3.2. La recentralización de la negociación colectiva salarial

Un segundo elemento que pretende reducir la devaluación salarial es la eliminación, en la reforma de 2021, de la prioridad aplicativa de los convenios de empresa en lo que atañe a “la cuantía del salario base y de los complementos salariales, incluidos los vinculados a la situación y resultados de la empresa”.

Como señala la literatura económica, los sistemas de negociación colectiva más centralizados y coordinados arrojan mejores resultados en materia de inflación, salarios y nivel de ocupación que los sistemas más descentralizados y descoordinados²⁹. De esta forma, con la derogación de la prioridad aplicativa del convenio de empresa en materia salarial se alcanza un doble objetivo; de un lado, centralizar la negociación a nivel sectorial; de otro lado, mayor autonomía de los agentes sociales en la coordinación de la negociación colectiva a través de los acuerdos marco (83.2 ET). Esto, de acuerdo con los análisis económicos realizados, debería arrojar una mejora materializada en una reducción de la inflación, mejora salarial y de nivel de ocupación.

Sin embargo, estos efectos no serán inmediatos, dado que esta recentralización de la negociación salarial cuenta con una norma transitoria que retrasa sus efectos (DA 6 del RDL 32/2021). De esta forma, la norma transitoria condiciona el fin de la prioridad aplicativa de los convenios de empresa a que ocurra alternativamente cualquiera de los dos siguientes eventos: 1) que los convenios con prioridad aplicativa vigentes antes del 31 de diciembre del 2021 pierdan su “vigencia expresa”; 2) o que haya discurrido un año desde la entrada en vigor de este real decreto-ley” (esto es, hasta el 31 de diciembre de 2022)³⁰.

Adicionalmente, aunque la eliminación de la prioridad del convenio de empresa en materia de salarios entrara en vigor el 31 de diciembre de 2021, su plena efectividad queda condicionada a la relación con los convenios vigentes antes de esa fecha y que mantienen su prioridad siempre que las unidades de negociación de los convenios precedentes se hubieran aplicado conforme la regla *prior in tempore*, esto es, de acuerdo con lo establecido en el art. 84.1 ET. Como ha señalado la doctrina³¹, la norma tras la reforma laboral de 2021 no exige la aplicación del salario del convenio sectorial en todo caso cuando éste sea superior al del convenio de empresa. En efecto, de acuerdo con el art. 84.1 ET, si el convenio de empresa es anterior al convenio sectorial, el primero se aplicará, incluidas las cuantías salariales, aunque sean peores que las del convenio sectorial. Es cierto que mientras esta aplicación prioritaria del convenio de empresa antes de

²⁹ OCDE, *Perspectivas de empleo 1997*, Paris, págs. 212-214; OCDE, *Perspectivas de empleo 2004*, Paris 2004, págs. 232-307; y OCDE, *Perspectivas de empleo, 2006*, págs 166. Pérez Infante, José Ignacio, *La negociación colectiva y los salarios en España: un análisis económico agregado*. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, Vol. 29, Núm. 2, (2011) 264.

³⁰ Mercader Uguina, Jesús, “El fin de la prioridad aplicativa de los convenios de empresa en materia salarial: un modelo colectivo para armar”, Foro de Labos, marzo de 2022, accesible en <https://www.elforodelabos.es/2022/03/el-fin-de-la-prioridad-aplicativa-de-los-convenios-de-empresa-en-materia-salarial-un-modelo-colectivo-para-armar/> (Acceso en 06/06/2022)

³¹ Lahera Forteza Jesús, “La reordenación de salarios en la negociación colectiva”, TyD, 88, 2022, (Consultado en Smarteca).

la reforma de 2021 era impuesta, y las partes a nivel sectorial nada podían hacer, actualmente, los agentes sociales y económicos a nivel sectorial podrán corregir esta prioridad del convenio de empresa, estableciendo otras reglas como, por ejemplo, la prioridad del convenio sectorial, aunque sea posterior en el tiempo. Sin embargo, para que se dé esta circunstancia, así se debe aceptar por la patronal y sindicatos a nivel sectorial³².

De esta manera, esta “recentralización” de la negociación colectiva no es automática ni viene impuesta por la ley, sino que dependerá de la aquiescencia de los empresarios. De hecho, precisamente, tras estos años de “crisis” de la negociación colectiva sectorial y de auge del convenio de empresa, existen muchos convenios de empresa que se van a encontrar en esta situación de ser “anteriores” al convenio sectorial (por estar este “caído” o en “ultraactividad”), lo que, con la actual norma, les seguirá permitiendo mantener los salarios por debajo del convenio sectorial.

3.3. Convenio del sector en la subcontratación

Otra de las cuestiones clave de la reforma de 2021 que tiene por objeto la centralización y mejora de la coordinación de la negociación colectiva es el art. 42.6 ET. Esta norma establece que “El convenio colectivo de aplicación para las empresas contratistas y subcontratistas será el del sector de la actividad desarrollada en la contrata o subcontrata, con independencia de su objeto social o forma jurídica, salvo que exista otro convenio sectorial aplicable conforme a lo dispuesto en el título III. No obstante, cuando la empresa contratista o subcontratista cuente con un convenio propio, se aplicará este, en los términos que resulten del artículo 84”.

Con ello, parece pretenderse que la subcontratación de actividades no sea una forma de abaratar costes laborales. Sin embargo, este objetivo, expresado en similares términos en la exposición de motivos, no parece que vaya a alcanzarse con esta redacción. En efecto, en la medida en la que el art. 42.6 ET se refiere simplemente a la aplicación del convenio del sector de la actividad desarrollada durante la contrata, esta medida queda alejada de una verdadera equiparación de condiciones laborales (incluidas las salariales) entre la empresa principal y la contratista. Un supuesto de equiparación de condiciones laborales que la legislación sí exige en el caso de los trabajadores cedidos por una empresa de trabajo temporal (art. 11.1 Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal) quienes deben disfrutar de las mismas condiciones laborales que los trabajadores de la empresa cesionaria.

Adicionalmente, la regla general de aplicación del convenio del sector de la actividad desarrollada contiene dos excepciones; de un lado, “salvo que exista otro convenio sectorial aplicable conforme a lo dispuesto en el título III”, de otro lado, se sostiene que “no obstante, cuando la empresa contratista o subcontratista cuente con un convenio

³² En profundidad ver Lopez Terrada, Eva, “la reformulación de las reglas de concurrencia convencional tras la reforma laboral de 2021, (en prensa), 2022.

propio, se aplicará este, en los términos que resulten del artículo 84”. Son dos exclusiones, que, a pesar de estar redactadas en forma de “excepción”, por el número de supuestos en los que se produce, supondrán la regla general y la aplicación del convenio del sector de la actividad principal será la excepción.

En efecto, de acuerdo con la redacción, en las contratas y subcontratas la prioridad de aplicación estará en el convenio de empresa y no en el sectorial³³. Así, si la empresa contratista o subcontratista cuenta con un convenio propio éste será el aplicable. Esto nos devuelve al supuesto del epígrafe anterior por el cuál, en materia salarial, la aplicación del convenio del sector o de la empresa, lejos de quedar aclarada por la normativa –o de establecer una clara recentralización de la negociación colectiva en favor del convenio sectorial–, dependerá de múltiples factores entre los cuales se incluye si el convenio de empresa es “anterior” al sectorial o si el convenio sectorial ha establecido una preferencia absoluta en materia salarial a su favor. En definitiva, nada añade esta norma respecto a lo señalado en el apartado anterior sobre la prioridad aplicativa del convenio de empresa en materia salarial.

Así pues, si el objetivo de la reforma era evitar la externalización de servicios con el objetivo de ahorrar costes mediante el uso de la figura del convenio de empresa y la correspondiente devaluación salarial que esto provoca, este fin no parece quedar garantizado con esta redacción. En efecto, seguirán habiendo supuestos en los que, ya sea porque no existe convenio sectorial o porque el convenio de empresa es anterior al convenio sectorial, el convenio de empresa seguirá imperando en las contratas o subcontratas sin límites³⁴.

3.4. Mantenimiento de las posibilidades de inaplicación de los convenios colectivos

Uno de los sistemas diseñados en las reformas de 2010-2012, específicamente, para alcanzar la devaluación salarial se ha mantenido vigente en toda su extensión.

Este sistema de inaplicación del convenio colectivo consistente en la opción de una empresa de no aplicar las condiciones laborales establecidas en el convenio colectivo (del sector o de la propia empresa) si se cumple una serie de requisitos tuvo varias versiones en las distintas reformas. En sus primeras versiones, para poder aplicar el “descuelgue del convenio” era necesario alcanzar un acuerdo con los representantes de los trabajadores o una comisión “ad hoc” elegida por los trabajadores en asamblea. En la reforma de 2012, el acuerdo no era imprescindible puesto que, si no había acuerdo, la inaplicación se podía decidir por un órgano administrativo. Pues bien, la última de las versiones sigue vigente inalterada por la reforma de 2021.

De esta forma, la centralización y coordinación de la negociación colectiva sigue debilitada. En efecto, además de las posibilidades, todavía vigentes, de mantener el

³³ Lahera Forteza Jesús, “La reordenación de salarios en la negociación colectiva”, *TyD*, 88, 2022, p 9 (Consultado en Smarteca) y De la Puebla Pinilla, Ana, “El impacto de la reforma laboral en la prestación de trabajo en contratas y subcontratas”, *TyD*, 88, 2022, p 7 (Consultado en Smarteca).

³⁴ De la Puebla Pinilla, Ana, “El impacto de la reforma laboral en la prestación de trabajo en contratas y subcontratas”, *TyD*, 88, 2022, p 6 (Consultado en Smarteca).

convenio de empresa con prioridad aplicativa salarial si éste es “anterior” al del sector, adicionalmente, las empresas individuales, aunque no tengan convenio propio, podrán aplicar condiciones salariales inferiores a las dictaminadas en el convenio sectorial.

Los efectos de este salario inferior en determinadas empresas no solamente afectan a esas concretas personas trabajadoras, sino que empuja a la baja todos los salarios. En efecto, en una economía con tal nivel de contratación y subcontratación, la existencia de empresas que no tengan obligación de cumplir el convenio sectorial dificulta que los trabajadores de otras empresas puedan exigir mejoras salariales. En este sentido, las empresas que paguen menos salarios (gracias a la inaplicación de condiciones o al convenio propio conforme lo señalado en el apartado anterior) obtendrán más contratos y crecerán, impidiendo que otras empresas –que pagan mejores salarios– hagan lo propio. Consecuentemente, esto limitará las posibilidades de solicitar mejoras salariales en las empresas que cumplen con el convenio sectorial por la presión a la baja que provoca la reducción de costes en empresas de la competencia (especialmente en empresas que descansan fundamentalmente en la mano de obra y, probablemente, en esta diferenciación esté la clave de una futura regulación equilibrada).

En fin, las inaplicaciones del convenio del sector y los convenios de empresa que reducen condiciones laborales provocan que las empresas principales, por muchos beneficios que tengan, puedan seleccionar a aquellas empresas que pagan menos a sus trabajadores (mediante inaplicación o convenio propio a la baja) con el objeto de ahorrar costes, lo que desincentiva, cuando no directamente impide, a las personas trabajadoras de las empresas contratistas y subcontratistas exigir aumentos salariales.

El argumento general esgrimido en favor del mantenimiento de las posibilidades de inaplicación de los convenios colectivos es que éste se hace para “salvar la empresa”. Es decir, se señala que, sin la “inaplicación”, la empresa desaparecería desencadenando despidos. Sin embargo, la realidad es que, con la regulación actual, la establecida en la reforma de 2012, la inaplicación no sólo es legal en casos de extrema necesidad para salvar la empresa, sino que se admite incluso en supuestos en los que la empresa no incurra en pérdidas, sino simplemente reducción de ingresos (aunque la empresa obtenga beneficios). Algo que adicionalmente debe ponerse en contexto con el sistema de contrata y subcontrata. La empresa principal puede presionar a la contratista para reducir sus precios (menos ingresos), lo que la contratista, para mantener sus márgenes de beneficios, puede utilizar como argumento legal para no aplicar el convenio de sector. De esta forma, la empresa principal aumentará sus márgenes (al reducir sus costes), la empresa contratista mantendrá sus márgenes (al reducir salarios) y las personas trabajadoras perderán poder adquisitivo.

En este punto cabe recordar que la negociación colectiva sectorial de carácter imperativo persigue, como uno de sus principales objetivos, que no se compita entre las empresas a través de la reducción de costes laborales, sino en mejoras de la productividad y la calidad del producto o servicio prestado³⁵.

³⁵ En profundidad ver Todoli Signes, Adrián, *Regulación del trabajo y política económica. De cómo los derechos laborales mejoran la economía*. Aranzadi 2021.

Las empresas pueden crecer, y adquirir cuota de mercado, principalmente de dos formas³⁶: mejorando su producto o servicio prestado o reduciendo su coste. Dentro de esta segunda opción, la reducción de costes puede venir por una mejora en la productividad, una reducción en precio de los inputs necesarios (materias primas, proveedores, etc.) o una reducción de los costes laborales –salarios, seguridad social, prevención de riesgos, etc.–.

La negociación colectiva sectorial, cuando es efectiva, esto es, cuando no existen instrumentos legales que permiten su inaplicación (convenios propios a la baja o descuelgues) tiene por objetivo igualar el “terreno de juego” para todas las empresas con objeto de evitar que se compita en costes laborales, y que, en cambio, se haga en el resto de parámetros. De hecho, esta legislación –que impida que se compita en costes laborales– no sólo está pensada en beneficio de las personas trabajadoras, sino también de las propias empresas.

En primer lugar, la disminución generalizada de los salarios en una economía deprime el consumo interno dificultando a las propias empresas y a la economía crecer (como se ha visto que ha ocurrido en España en el periodo 2010-2018). En segundo lugar, la reducción de los costes laborales provoca conflicto y rabia, dificultando el mantenimiento de la paz social y, en el peor de los casos, de la democracia –de ahí la insistencia en la DUDH de la importancia de los derechos laborales–. En tercer lugar, perjudicará la innovación metodológica, de procesos, tecnológica, etc. Esto es, si empresas ineficientes pueden sobrevivir en el mercado a costa de los bajos salarios, esto reduce los incentivos para que otras empresas inviertan en innovación, ya que estas últimas no podrán obtener los réditos merecidos al tener que competir con empresas que pueden reducir los precios de sus productos –no por ser eficientes–, sino por pagar poco a su mano de obra. Esto es, admitir salarios por debajo del convenio del sector no deja de ser una suerte de subvención o premio a la ineficiencia empresarial.

En fin, el hecho de que la reforma de 2021 no haya impedido de forma efectiva el recurso a la rebaja de las condiciones salariales fijadas en el sector va a dificultar en suma medida que se detenga la espiral de pérdida de poder adquisitivo de las personas trabajadoras en la que se encuentra España en los últimos 10 años y más en un contexto inflacionario.

Por esta razón, parece inviable esperar, con la actual regulación, que la pérdida de poder adquisitivo se detenga. Por ello, parece necesario introducir modificaciones legales que permitan, de un lado, evitar que se puedan seguir reduciendo los salarios, limitando las posibilidades de las empresas de competir mediante la degradación de condiciones laborales para que, en cambio, se desplace la competencia hacia la calidad de los productos y, de otro lado, establecer normas que refuercen la negociación colectiva como principal fuente de regulación de las condiciones laborales y de mejora de las mismas. El próximo epígrafe se dedicará a proponer posibles regulaciones que permitirían o ayudarían a alcanzar este doble objetivo.

³⁶ Porter, *Estrategia competitiva. técnicas para el análisis de los sectores industriales y de la competencia*. Cecs, 1979.

4. Necesaria actuación legislativa

4.1. El uso del SMI

Que la reforma laboral de 2021 no esté revirtiendo, en términos generales, la devaluación salarial de las últimas décadas no significa que no se haya hecho nada al respecto. Me estoy refiriendo concretamente al SMI. En efecto, el aumento del salario legal, muy por encima de la inflación, ha permitido ganar poder adquisitivo a una gran parte de la clase trabajadora³⁷.

Con las posibilidades de inaplicación de convenios sectoriales y de negociación de convenios de empresa que rebajaban los salarios hasta el mínimo legal, la subida del SMI ha sido vista desde el Gobierno como el instrumento más rápido y eficaz de mejorar (o simplemente devolver a sus niveles pre-crisis 2007) el poder adquisitivo de estos trabajadores.

Sin embargo, el uso de los incrementos del SMI como principal forma de mejorar el poder adquisitivo tiene serias limitaciones. Por un lado, por su propia definición, no puede mejorar el salario de todas las personas trabajadoras. En efecto, históricamente ha sido la negociación colectiva la que ha establecido distintas categorías profesionales, con distintas funciones y responsabilidades. De esta forma, si solamente se confía en el Salario Mínimo, sin reforzar la negociación colectiva, pueden producirse dos fenómenos; bien que los salarios se “aplanen” acercando todas las categorías profesionales al salario mínimo, bien que las diferencias salariales entre categorías se negocien de forma individual en el contrato (modelo anglosajón y latinoamericano). En ambos casos, la pérdida de poder adquisitivo, para la gran mayoría de trabajadores que dependen del convenio colectivo, se mantendría.

Obviamente, la ley podría evitar el “aplanamiento” de los salarios para las distintas categorías profesionales. Serviría simplemente con impedir la absorción y compensación del salario mínimo mediante norma legal. En este caso, los aumentos salariales del SMI se trasladarían a todas las categorías profesionales y a todos los contratos mediante un aumento del salario base para cada persona trabajadora.

No obstante, esta opción tiene al menos dos inconvenientes. De un lado, esta intervención legislativa probablemente acabaría provocando el propio debilitamiento de la negociación colectiva. En efecto, si los aumentos salariales provienen de la ley, la negociación colectiva se vuelve cada vez menos necesaria. Las personas trabajadoras cuyas ganancias de poder adquisitivo provienen de la ley directamente verán a los sindicatos como poco útiles para su beneficio.

En segundo lugar, este aumento sería idéntico para todos los sectores (salvo que quisiéramos volver a las viejas reglamentaciones por sectores). Esto es, se aumentaría la misma cantidad de salario en todos los sectores (tanto para sectores en crecimiento como para

³⁷ Al menos a sí ha sido hasta 2021, el mantenimiento o la pérdida de ese poder adquisitivo dependerá de la inflación y de las figuras subidas de SMI. No obstante, cabe decir que el plan del Gobierno plasmado por la comisión de expertos y expertas en el SMI se realizó antes del contexto inflacionario, por tanto, si se mantiene inalterado el plan a pesar de la inflación es posible que la pérdida de poder adquisitivo alcance a los que ganan el SMI.

sectores en crisis) y también se aumentaría la misma cantidad bruta con independencia del salario de partida. Por ello, por ejemplo, una subida de 50 euros, para salarios bajos (el aumento) podría ser relevante, pero para salarios de 2000 euros sería escasa. No obstante, cabe decir que esta opción no impediría que existiera negociación colectiva dado que, adicionalmente a lo decidido los agentes sociales, podrían establecer mejoras por categorías o sectores.

Asimismo, esta opción no tendría por qué ser de uso continuado. Podría utilizarse por el legislador por una única vez con objeto de intentar recuperar el poder adquisitivo perdido en la última década y la inflación. Aun así, probablemente, su uso como “botón nuclear” cambiaría para siempre el modelo de relaciones laborales.

Otro problema de esta opción legislativa sería una eventual inconstitucionalidad por atentar a la autonomía colectiva (art. 37 CE). Sin embargo, conviene recordar que el Tribunal Constitucional, en los últimos años, ha sido muy “benévolo” con las injerencias del legislador en la autonomía colectiva. Sobre el tema me remito al próximo apartado respecto a los arbitrajes administrativos obligatorios ya validados por el Tribunal Constitucional en las Sentencias 119/2014 y 8/2015.

4.2. ¿Arbitrajes obligatorios al alza?

Como se ha señalado en este trabajo, en la reforma de 2012, en la parte que actualmente sigue vigente, se aprobó la posibilidad de “descolgarse” del convenio colectivo y aplicar unas condiciones salariales peores a través de un arbitraje administrativo. Esto debía hacerse mediante pacto entre la empresa y los representantes de los trabajadores (o una comisión “ad hoc”). Ahora bien, en caso de que no existiera acuerdo, la empresa podía solicitar un arbitraje obligatorio ante un órgano administrativo el cuál resolverá sobre si la empresa tiene derecho a aplicar unas condiciones salariales peores y también sobre qué condiciones concretas deben ser.

Nos encontramos ante un sistema ordenado por la normativa para empeorar las condiciones pactadas por los negociadores en el convenio colectivo, si se dan unas causas que el legislador ha considerado legítimas como es, entre otras, la disminución, que no ausencia, de beneficios.

Así las cosas, no resulta complejo pensar en un sistema similar, pero al servicio de la mejora salarial. Un sistema que establezca una serie de causas por las cuales los trabajadores, durante la vigencia de un convenio colectivo, puedan solicitar una mejora de las condiciones en una empresa concreta. Las causas podrían ser desde la mejora de ingresos o de beneficios de esa empresa concreta, a la existencia de inflación que merme el poder adquisitivo de los trabajadores. De la misma forma, el procedimiento podría ser similar al del art. 82.3 ET por el cual, primero se debería intentar una negociación en la sede de la empresa y, en caso de no alcanzar un acuerdo, un organismo administrativo resolvería sobre la solicitud realizada por las personas trabajadoras o sus representantes.

La constitucionalidad de una intervención administrativa tan fuerte en la negociación colectiva parece que vendría avalada por el propio Tribunal Constitucional desde el

momento en que este consideró constitucional el sistema de arbitraje obligatorio para la inaplicación de condiciones salariales. Si aceptamos sus argumentos, un sistema de arbitraje obligatorio no vulnera la fuerza vinculante de los convenios colectivos, ni el derecho a la negociación colectiva dado que se hizo en un contexto de crisis económica³⁸ que buscaba la flexibilidad interna como alternativa a las medidas de flexibilidad externa y que ello atendía a fines constitucionales legítimos como garantizar el derecho al trabajo, la adopción de políticas de pleno empleo o la defensa de la productividad.

Siguiendo la misma argumentación se podría validar un sistema de arbitraje obligatorio al alza que evite la pérdida de poder adquisitivo o que incluso permita un reparto de las ganancias obtenidas en la empresa. Este sistema protegería derechos constitucionales como la suficiencia salarial, el pleno empleo y la defensa de la productividad. En efecto, recordemos que la pérdida de poder adquisitivo de las personas trabajadoras provoca restricción del consumo y, con ello, se reduce el PIB y el empleo. Adicionalmente, la literatura económica sostiene que el reparto de los excedentes empresariales con los propios trabajadores es un factor motivador clave que mejora la productividad laboral³⁹.

Ahora bien, por mucho que esta propuesta pueda ser defendible desde la perspectiva de las Sentencias del Tribunal Constitucional 119/2014 y 8/2015, no considero en absoluto que debiera ser el camino a seguir. En primer lugar, porque, como ya defendió el Magistrado Valdés Del-Re en su voto particular a las sentencias que declaraban la constitucionalidad del arbitraje obligatorio, un arbitraje administrativo obligatorio sí vulnera la eficacia vinculante de los convenios colectivos. Y considero que sería así tanto si el arbitraje se ofrece para empeorar las condiciones laborales como para mejorarlas.

Nuestro sistema constitucional confía en la autonomía de la voluntad de los agentes sociales para establecer las condiciones laborales de los distintos sectores productivos y empresas. De esta forma, imponer un arbitraje obligatorio por ley supone una restricción injustificada al derecho de negociación colectiva⁴⁰ (como ya señaló el Tribunal Constitucional en el pasado en STC 11/1981 y 92/1992)⁴¹.

³⁸ Aunque cabe decir que actualmente sigue vigente sin contexto de crisis económica.

³⁹ Brown, Carl., "Performance Pay Choices: Evidence from Certified Agreements", *The Journal of Industrial Relations*, nº 39, vol. 3, 1997, pp 353-354. Deci, Ryan Y Koestner, "A meta-analytic Review of Experiments Examining the Effects of Extrinsic Rewards on Intrinsic Motivation" *Psychological Bulletin*, nº 125, Vol. 6, 1999, pp 627-668. Estos autores defienden que el aumento de las recompensas extrínsecas al trabajador (dinero) reduce las recompensas intrínsecas (interés y entusiasmo). En sentido contrario ver, IOMA, "Incentive pay programs and results: An Overview", *IOMA*, nº5, 1996, p 11, Green G., "Instrumentality Theory of Work Motivation," *Journal of Applied Psychology*, nº 53, 1965, pp-1-25.

⁴⁰ Conforme sostiene también la mayoría de la doctrina, ver VIVERO SERRANO, Juan. Bautista.: "El arbitraje al servicio del interés empresarial: el papel de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos en el procedimiento de descuelgue del convenio colectivo" *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, 368, 2013, Pág. 8; Sepuveda Gomez, María "La reforma de la negociación colectiva en la Ley 3/2012, aspectos para el debate", en Emilia Castellano Burguillo (dir.), Iluminada del Rocío Fera Basilio (dir.), *Estudios en torno a la reforma laboral de 2012*, 2013, 176 y ss; Sanguineti Rymond, Wilfredo, "La reforma flexibilizadora de las modificaciones sustanciales de trabajo y sus límites inmanentes" *RDS*, 57, 2012, p 131.

⁴¹ En el mismo sentido se ha pronunciado el Comité de Libertad Sindical en el Informe 371 aprobado por el Consejo de Administración en reunión celebrada en Ginebra entre el 13 y 27 de marzo de 2014.

Es decir, que si lo que se pretende es reequilibrar la negociación colectiva, lo que se debería hacer es derogar la posibilidad de los arbitrajes administrativos en aplicación del art. 82.3 ET y también limitar su uso exclusivamente para las causas más restrictivas. Esto es, solamente a casos en los que peligre realmente la viabilidad de la empresa y, sobre todo, que su uso no fuera permitido en los casos en los que los problemas económicos de la empresa provengan de un abuso del poder de mercado de la empresa principal en la contratación⁴². Esto se podría hacer valorando las causas económicas en la cadena productiva y no sólo en la empresa que pretende la inaplicación. Y es que si la principal conoce que no va a poder presionar para obtener menores precios en la contrata eso podría solucionar directamente los problemas económicos de la empresa contratista sin necesidad de rebajas salariales.

De esta forma, siendo coherentes, dado que considero que el arbitraje administrativo no es una fórmula aceptable en nuestro sistema constitucional para reducir las condiciones laborales, la misma posición sostengo respecto de su uso para mejorar las condiciones. Por tanto, considero que se deberían buscar soluciones alternativas menos dañinas para la autonomía colectiva a los efectos de alcanzar el equilibrio en el reparto de las rentas generadas en la empresa y, con ello, el deseado crecimiento económico.

4.3. Reforzar la negociación colectiva con normas dispositivas a nivel sectorial (“opt out”)

Una forma mucho más respetuosa con la autonomía colectiva, pero que también puede ser muy efectiva para alcanzar los objetivos de política económica, es la norma dispositiva. De esta forma, por ejemplo, la propuesta realizada al inicio de este epígrafe respecto a la posibilidad de que el aumento del SMI no sea absorbible ni compensable con objeto de que eleve todos los salarios para compensar la pérdida de poder adquisitivo de los últimos diez años y la inflación, podría instrumentalizarse como dispositiva para la autonomía colectiva sectorial⁴³.

De esta forma, la norma podría establecer el aumento con un plazo de seis meses para que sector por sector se realice un análisis de la pertinencia de esa mejora salarial y decidir autónomamente sobre su aplicación específica. Así, en una nueva negociación abierta a partir del aumento salarial implementado por el legislador, podrían decidir descartar la subida salarial, reducirla o, incluso, aumentarla si así se considera oportuno. Básicamente la medida estaría orientada a propiciar el debate en todos los convenios vigentes, impidiendo que se mantengan inmóviles. Incluso los sindicatos también podrían renunciar a la subida salarial a cambio de incorporar cláusulas de salvaguarda salarial⁴⁴.

⁴² Todolí Signes, Adrián, *Regulación del trabajo y política económica. De cómo los derechos laborales mejoran la economía*, Aranzadi, 2021.

⁴³ Es importante que solamente los convenios sectoriales pudieran disponer de esta norma si lo que se pretende es reforzar la negociación colectiva sectorial y reducir la competencia desleal.

⁴⁴ Adicionalmente, el aumento salarial podría hacerse también no absorbible y compensable a nivel individual (no absorbible por mejoras voluntarias). Esto iría en contra de la interpretación clásica del Tribunal

Otra opción, en coherencia con lo señalado en este trabajo, sería establecer la equiparación de condiciones laborales entre la empresa principal y la contratista. Esta opción evitaría el uso del poder de mercado de las empresas principales sobre las contratistas que acaban sufriendo las personas trabajadoras de estas últimas. Esta propuesta ya es aplicable entre empresas ETT y las empresas usuarias y fue objeto de proposición de ley por el PSOE en 2016 para las contratistas⁴⁵.

En cualquier caso, también esta propuesta se podría diseñar en términos dispositivos. De esta forma, si el convenio sectorial aplicable a la principal y el convenio sectorial aplicable a la actividad de la contratista establecieran otra cosa –otro sistema de aplicación de condiciones laborales en contratistas– a ello habría que estar. De nuevo, el objetivo de esta medida no debiera ser el de decidir por el legislador las fórmulas de aplicación de convenios, sino reequilibrar el poder de negociación de las partes a través de normas que establezcan una solución subsidiaria favorable a la mejora de las condiciones laborales en caso de silencio por parte de los agentes sociales.

4.4. Reforzar la negociación colectiva con la participación en beneficios

Como ya se ha defendido en otros trabajos, uno de los sistemas o fórmulas de retribución más beneficiosos a nivel macroeconómico (estabilidad de los ciclos económicos) y de empresa (aumento de la productividad) es la participación en los beneficios empresariales de las personas trabajadoras⁴⁶. Por esta razón, la Comisión Europea estuvo más de veinte años recomendando el uso de estos sistemas retributivos, aunque sin éxito⁴⁷. España ha sido especialmente reticente a su uso; ni siquiera en las empresas del IBEX se observa una clara apuesta por este sistema retributivo en su negociación colectiva⁴⁸.

Supremo que permite que las mejoras voluntarias absorban subidas de salario de convenio, sin embargo, no parece que nada obste para que el legislador cambié esta doctrina para el aumento del SMI sobre todo si se hace de forma esporádica y justificada en la pérdida de poder adquisitivo. Adicionalmente, en aquellos casos que las empresas paguen a sus trabajadores por encima del salario de convenio, este aumento no absorbible ni compensable podría, en empresas concretas, verse reducido si existen causas para aplicar el art. 41 ET. Por lo que, de nuevo, la injerencia del legislador, en este caso en la autonomía individual, no debería calificarse de excesiva.

⁴⁵ (BOC 9 septiembre 2016)

⁴⁶ Todoli Signes Adrián, *Salario y productividad*, Tirant lo Blanch, 2016

⁴⁷ UVALIC, *The PEPPER Report: Promotion of Employee Participation in Profits and Enterprise Results in the Member States of the European Union*, Luxemburgo, Office for Official publications of the European Communities, 1991; European Comisión, *Promotion of participation by employed persons in profits and enterprise results II*, 1996; Lowitzsch, *The PEPPER III Report - Promotion of Employee Participation in Profits and Enterprise Results in the New Member and Candidate Countries of the European Union* (Rome and Berlin: Inter-University Centre Split/Berlin), 2006; Lowitzsch, Hashi, y Woodward, *The PEPPER IV Report: Benchmarking of Employee Participation in Profits and Enterprise Results in the Member and Candidate Countries of the European Union*, Berlin, 2009, p 181

⁴⁸ Sala Franco Tomás y Todolí Signes Adrian, “La participación financiera de los trabajadores en las empresas del IBEX a través de la negociación colectiva”, *TyD*, 72, 2020.

Esta falta de recurso generalizado de la participación en beneficios en España provoca que nuestros ciclos económicos negativos sean más graves; menor flexibilidad salarial; mayor conflictividad social (más huelgas y conflictos colectivos); menor motivación para esforzarse de las personas trabajadoras (menor productividad); y un mayor desequilibrio en el reparto de la riqueza generada⁴⁹.

De esta forma, el legislador debería incentivar que se acuerden estos sistemas salariales sin llegar a imponerlos. Así, se propone que la ley debería obligar a la utilización de un sistema salarial de participación en los beneficios, pero de forma dispositiva. Con ello, las partes quedan obligadas a un reparto de un porcentaje de los beneficios empresariales salvo que mediante negociación colectiva sectorial se dispusiera lo contrario. Conforme lo señalado anteriormente, esta técnica jurídica es más acorde con nuestro sistema de relaciones laborales, el cual confía, desde la Constitución Española (art. 7 y 37 CE), en la negociación colectiva como manera de regular las relaciones de trabajo.

Con esta fórmula propuesta, el legislador promocionaría la negociación colectiva enriqueciendo sus contenidos y obligando a las partes, al menos, a debatir sobre la idoneidad de mantener o cambiar un sistema de participación en beneficios. Esto se haría sin llegar a violentar la voluntad de las partes las cuales siempre podrían declinar la opción legislativa.

En definitiva, se propone añadir un art. 26.6 ET con el siguiente contenido “Las empresas estarán obligadas a pagar anualmente un complemento por beneficios, consistente en un reparto del 10 % de lo establecido en cuentas anuales entre cada una de las personas trabajadoras de la empresa, en proporción a las horas trabajadas, salvo que otra cosa disponga el convenio colectivo sectorial aplicable”.

5. Cuándo establecer las medidas

Como se ha defendido en este trabajo, parece necesario para evitar la crisis económica (impago de hipotecas y depresión del consumo) la recuperación del poder adquisitivo de los hogares. Sin embargo, la clave está en el cuándo.

Con objeto de negociar un nuevo AENC (el anterior caducó en 2020) los sindicatos ya se han mostrado proclives a retrasar la recuperación del poder adquisitivo a 2023 y especialmente a 2024 cuando se espera que el periodo inflacionario haya pasado⁵⁰.

Esto responde a la idea de que si los mayores aumentos salariales se producen durante el inicio del proceso inflacionario esto podría conducir a inflación de segunda vuelta. Por esta razón, tiene sentido económico que los aumentos salariales se produzcan cuando la inflación haya comenzado a remitir. En un AENC esto sería muy sencillo de conseguir dado que se podría pactar hoy un aumento salarial condicionado a los resultados de la inflación de los próximos meses y años. Ahora bien, si sigue sin haber un nuevo AENC

⁴⁹ En profundidad ver, Todoli Signes Adrián, *Salario y productividad*, Tirant lo Blanch, 2016.

⁵⁰ CCOO, *Pacto de rentas plural y equilibrado*, Madrid, junio 2022.

parece que la intervención legislativa será inevitable. Una intervención como la propuesta en el anterior epígrafe que permita precisamente reactivar la negociación colectiva sectorial para que se alcance acuerdos a través del AENC o a través de los distintos sectores.

Ahora bien, lo que sí parece especialmente importante para la economía es mandar *en estos momentos* el mensaje de que los salarios aumentarán –aunque este aumento se vaya a retrasar a cuando la inflación empiece a reducirse–. Dos son las razones por lo que es importante comprometer para el futuro los aumentos ahora, de forma creíble. De un lado, estamos viendo como la conflictividad está aumentando. Sin duda, los sindicatos no pueden quedarse parados mientras se pierde el poder adquisitivo. De esta forma, sin un compromiso de aumento de salarios, van a tener que reaccionar con huelgas y conflictos colectivos con la correspondiente pérdida de productividad laboral y días de trabajo. La segunda razón son las expectativas, si los hogares son conscientes hoy de las mejoras de poder adquisitivo que tendrán, aunque sea en el futuro, estos reducirán menos su consumo evitando que se produzca una contracción del PIB excesiva. De la misma forma, la refinanciación de hipotecas será más probable si los bancos saben que existe un acuerdo de mejora del poder adquisitivo, aunque este sea a futuro, reduciendo las posibilidades de impagos y crisis financiera.

De esta forma, a falta de un AENC, el legislador podría establecer medidas como las vistas en el apartado anterior, pero dando un periodo de un año o 18 meses para que la aplicación de la medida decidida por el legislador se negocie en los convenios sectoriales –dispositivos– y, si pasado ese periodo no ha habido acuerdo, que sean de aplicación. También podría establecer un plazo condicionado, por ejemplo, un periodo de negociación, para la negociación colectiva sectorial, de seis meses que comenzaría a computar desde que la inflación se reduzca por dos meses consecutivos.

6. Conclusiones

La última vez que la inflación se encontró en niveles tan preocupantes como los actuales se acometió un gran pacto: los llamados pactos de la Moncloa de 1977. Unos pactos entre los principales partidos políticos –Gobierno y oposición–, con la aquiescencia de patronal y sindicatos, que consiguieron, de forma muy exitosa, reducir la inflación sin provocar un hundimiento del crecimiento económico. En el clima político actual esta situación parece irrepetible. Sin embargo, el peligro económico y de estallido social al que nos enfrentamos no es menor.

En este estudio se sostiene que la pérdida de poder adquisitivo de las personas trabajadoras se ha agravado en los últimos diez años sin que ello haya repercutido positivamente en la competitividad internacional de nuestros productos. Por el contrario, los datos muestran como la devaluación salarial ha reducido la capacidad de compra de los hogares y, con ello, ha reducido el incremento del PIB y generado desempleo.

El mantenimiento de esta política de devaluación salarial en la actualidad (en 2021 los salarios reales pactados se redujeron un -1,38% y en 2022, con datos hasta abril, la

pérdida de poder adquisitivo se sitúa en el -5,00%) es especialmente preocupante en un contexto inflacionario. En efecto, uno de los efectos más perniciosos de la inflación (si va acompañada de pérdida de poder adquisitivo) es la reducción drástica del consumo interno que provoca. Un fenómeno que puede conducir a una reducción sustancial del PIB y una profunda crisis económica (estanflación). Precisamente, las posibilidades de hundimiento del consumo en España son mayores por venir de una década de devaluación salarial. De esta forma, parece necesario reducir la inflación a la vez que se mantiene el poder adquisitivo de la población para evitar un desplome del consumo en el futuro y la temida reducción del crecimiento económico.

En este estudio se concluye que, con las medidas adoptadas por la reforma laboral de 2021, no se conseguirá frenar la devaluación salarial y mucho menos recuperar el poder adquisitivo perdido en los últimos diez años en un contexto inflacionario⁵¹.

Por esta razón, en este trabajo se propone una serie de cambios legislativos que se consideran necesarios para alcanzar un triple objetivo: 1) reequilibrar el poder entre las partes en la negociación colectiva para la recuperación efectiva del poder adquisitivo de las personas trabajadoras con objeto de impedir el hundimiento del consumo interno; 2) reducir la competencia en costes entre las empresas para que se pase a competir en calidad y productividad; 3) que estos aumentos salariales no acaben generando una inflación de segunda vuelta.

1) Reequilibrar el poder entre las partes en la negociación colectiva

Actualmente la negociación colectiva se encuentra bloqueada. El ejemplo más claro es la negativa a firmar un nuevo AENC (el último caducó en 2020). De esta forma, con la inflación actual, y sin negociación colectiva, la conflictividad laboral está servida. Esto implicará una reducción de la productividad laboral si no se pone remedio. Por ello, en este trabajo se proponen medidas legislativas de carácter dispositivo que requieran una negociación en el ámbito sectorial con objeto de reactivar la negociación colectiva. Normas subsidiarias que permitan evitar la reducción de poder adquisitivo, pero que sean dispositivas para que los aumentos salariales se negocien y se decidan en cada sector. Lo que permite además ser respetuoso con la autonomía colectiva (art. 37 CE).

Así, por ejemplo, se propone que la ley establezca una participación en beneficios en las empresas del 10%, pero que esta obligación de reparto de beneficios entre las personas trabajadoras sea dispositiva para la negociación colectiva sectorial. Otra opción sería establecer subidas del SMI que no fueran compensables ni absorbibles, salvo que, en una negociación “ad hoc”, dentro de un plazo marcado por la ley de seis meses, los negociadores legitimados para el convenio sectorial establecieran otra cosa.

⁵¹ En efecto, las medidas tomadas por la reforma de 2021 pudieron ser efectivas en un momento no inflacionario, sin embargo, actualmente se están mostrando insuficientes conforme vemos en los datos.

2) Reducir la competencia en costes entre las empresas (medida estructural)

Muchas de las medidas introducidas por las reformas laborales de 2010-2012 han implicado un aumento de la competencia en costes laborales. Una reducción de costes laborales que no se ha trasladado a menores precios, sino que mayores márgenes de beneficios. Unas medidas que, a pesar de demostrarse dañinas para el crecimiento económico y la creación de empleo, siguen vigentes. Así ocurre con la posibilidad de inaplicación del convenio colectivo por causas muy laxas (reducción de ingresos, aunque se mantengan los beneficios) o la aplicación de convenios colectivos de empresa que reducen los salarios respecto al convenio sectorial si los de empresa son “prior in tempore”. Como se propone en este trabajo, la inaplicación de los convenios debería estar limitada a casos en los que la supervivencia de la estructura empresarial está verdaderamente en juego con objeto de evitar un “oportunismo” salarial o directamente la competencia en costes (competencia desleal). Y esto es así especialmente en los casos de empresas contratistas cuya situación de necesidad de “inaplicación” viene provocada por la principal.

Otra propuesta que se realiza, con objeto de reducir la competencia en costes, consiste en un cambio legislativo que establezca la equiparación de condiciones laborales entre la empresa principal y la contratista en contrataciones que descansan sustancialmente en la mano de obra. Esta opción evitaría el uso del poder de mercado de las empresas principales sobre las contratistas que acaban sufriendo las personas trabajadoras de estas últimas.

Esta propuesta se podría diseñar en términos dispositivos. De esta forma, si el convenio sectorial aplicable a la principal y el convenio sectorial aplicable a la actividad de la contratista establecieran otra cosa –otro sistema de aplicación de condiciones laborales en contrataciones– a ello habría que estar. De nuevo, el objetivo de esta medida no debiera ser el de decidir por el legislador las fórmulas de aplicación de convenios, sino reequilibrar el poder de negociación de las partes a través de normas que establezcan una solución subsidiaria favorable a la mejora de las condiciones laborales en caso de silencio por parte de los agentes sociales.

3) Momento de establecimiento de las medidas para evitar inflación de segunda vuelta

Las medidas anteriores alcanzarían el objetivo de recuperación del poder adquisitivo perdido. Sin embargo, en un contexto inflacionario, esto podría suponer inflación de segunda vuelta. Por ello, es crucial establecer el momento en el que estas medidas deben surgir efecto. De esta forma, se propone que las medidas se adopten ahora, pero retrasen sus efectos al momento en que inflación comience a disminuir.

Se sostiene en este trabajo que es necesario que las medidas se adopten ahora por dos razones. De un lado, para reducir la conflictividad. Si los sindicatos saben que se han aprobado medidas que permitirán la recuperación del poder adquisitivo tan pronto como el peligro a la inflación de segunda vuelta pase, es probable que esto les permita calmar los ánimos y reducir el nivel de conflictividad. La segunda razón son las expectativas, si los

hogares son conscientes hoy de las mejoras de poder adquisitivo que tendrán, aunque sea en el futuro, estos reducirán menos su consumo evitando que se produzca una contracción del PIB. De la misma forma, la refinanciación de hipotecas será más probable si los bancos saben que existen medidas que permitirán la mejora del poder adquisitivo, aunque este sea a futuro, reduciendo las posibilidades de impagos y crisis financiera.

De esta forma, a falta de un AENC, se propone que el legislador establezca medidas como las vistas en los apartados anteriores, pero fijando, para la entrada en vigor, la condición de que la inflación se reduzca por dos meses consecutivos. En ese momento, comenzaría a computar el plazo de seis meses para que los negociadores de los sectores decidieran si aplican o modifican la medida implantada de forma dispositiva. Pasados los seis meses desde la entrada en vigor, en caso de silencio de los negociadores sectoriales, la medida sería directamente aplicable.