

# A cláusula de descolgamento salarial: régime xurídico e puntos críticos

*The salary «drop-down» clause:  
legal regime and critical points*



LARA M. MUNÍN SÁNCHEZ  
Xuíza substituta e doutora en Dereito

**Resumo**

As dúas últimas reformas laborais de calado viron nas chamadas cláusulas de descolgamento salarial a solución, ou cando menos unha fórmula para favorecer unha mellor ordenación, da negociación colectiva, o que propicia a un tempo unha negociación colectiva máis próxima á empresa e unha negociación colectiva sectorial máis adaptada á situación de cada sector concreto de actividade económica. Este artigo trata de expor tanto o réxime xurídico vixente sobre as devanditas cláusulas como os diversos puntos críticos que se revelan.

**Palabras chave:** convenios colectivos, cláusula de descolgamento salarial, negociación.

**Abstract**

*The latest two deep labour reforms have seen the so-called salary «drop-down» clauses the solution or, at least, a formula to promote better management of our collective bargaining, favouring at the same time collective bargaining closer to the company and a collective bargaining sector more adapted to the situation of each specific sector of economic activity. This article tries to expose the existing legal regime on such clauses and the various critical points that are revealed.*

**Keywords:** *collective bargaining, salary «drop-down» clause, negotiation.*

## I. Aproximación xeral ao tema

1. Tras un primeiro e decidido impulso á negociación no ámbito empresarial ofrecido polo artigo 6 da Lei 35/2010, de 17 de setembro<sup>1</sup>, o Real decreto lei 7/2011, de 10 de xuño, de medidas urxentes para a reforma da negociación colectiva —en concreto o seu artigo 6, rotulado «Flexibilidade interna negociada»—, dá unha nova redacción ao artigo 82.3 do Estatuto dos traballadores<sup>2</sup> e atribúe unha maior relevancia ás represen-

<sup>1</sup> Sobre a reforma de setembro de 2010 e as súas implicacións pode consultarse *in extenso* MUNÍN SÁNCHEZ, L. M. (2010) «La negociación colectiva como medio para lograr la estabilidad del empleo en tiempos de crisis: especial referencia al sector de la construcción». Relatorio presentado no Encontro Internacional sobre Dereito do Emprego e Diálogo Social que tivo lugar en Santiago de Compostela os días 28 e 29 de outubro.

<sup>2</sup> Arestora este precepto di o seguinte:

Os convenios colectivos regulados por esta lei obrigan a todos os empresarios e traballadores incluídos dentro do seu ámbito de aplicación e durante todo o tempo da súa vixencia.

Sen prexuízo do anterior, por acordo entre a empresa e os representantes dos traballadores lexitimados para negociaren un convenio colectivo conforme ao previsto no artigo 87.1, poderá procederse, logo do desenvolvemento dun período de consultas nos termos do artigo 41.4, a non aplicar o réxime salarial previsto nos convenios colectivos de ámbito superior á empresa, cando esta teña unha diminución persistente do seu nivel de ingresos ou a súa situación e perspectivas económicas puidesen verse afectadas negativamente como consecuencia de tal aplicación, o que afecte ás posibilidades de mantemento do emprego nesta.

Nos supostos de ausencia de representación legal dos traballadores na empresa, estes poderán atribuír a súa representación a unha comisión designada conforme ao disposto no artigo 41.4.

Cando o período de consultas finalice con acordo presumirase que concorren as causas xustificativas a que alude o parágrafo segundo, e [tal acordo] só poderá ser impugnado ante a xurisdición competente pola existencia de fraude, dolo, coacción ou abuso de dereito na súa conclusión. O acordo deberá serlle notificado á comisión paritaria do convenio colectivo.

O acordo de inaplicación deberá determinar con exactitude a retribución que percibirán os traballadores da devandita empresa, e establecer, de ser o caso e en atención á desaparición das causas que o determinaron, unha programación da progresiva converxencia cara á recuperación das condicións salariais establecidas no convenio colectivo de ámbito superior á empresa que lle for de aplicación, sen que en ningún caso a devandita inaplicación poida superar o período de vixencia do convenio nin, como máximo, os tres anos de duración. O acordo de inaplicación e a programación da recuperación das condicións salariais non poderán supor o incumprimento das obrigas establecidas en convenio relativas á eliminación das discriminacións retributivas por razóns de xénero.

No caso de desacordo durante o período de consultas, calquera das partes poderá someter a discrepancia á comisión paritaria do convenio, que disporá dun prazo máximo de sete días para pronunciarse que contará desde que a discrepancia lle for formulada. Cando aquela non alcance un acordo, as partes poderán recorrer aos procedementos a que se refire o seguinte parágrafo.

Mediante os acordos interprofesionais de ámbito estatal ou autonómico, previstos no artigo 83 desta lei, deberán establecerse os procedementos de aplicación xeral e directa para solucionar de xeito efectivo as discrepancias na negociación dos acordos a que se refire esta epígrafe, incluído o compromiso previo de someter as discrepancias a unha arbitrase vinculante, en cuxo caso o laudo arbitral terá a mesma eficacia que os acordos en período de consultas e só poderá recorrerse conforme ao procedemento e con base nos motivos establecidos no artigo 91.

tacións unitarias ou legais na súa tarefa de negociaren as condicións de traballo da empresa, o que é paralelo á capacidade flexibilizadora concedida ao acordo de empresa<sup>3</sup> como medio para axustar a situación ás súas concretas condicións, baixo a perspectiva de que os convenios colectivos de ámbito superior ao daquela poderían –pola súa xeneralidade– non responder axeitadamente ás necesidades empresariais concretas e manter unhas esixencias salariais que afectasen á viabilidade desa unidade produtiva<sup>4</sup>.

Trátase, en definitiva, de que a excesiva uniformidade da eficacia xeral se vexa compensada –nalgún caso– con fórmulas que permitan alterala no nivel da empresa<sup>5</sup>. Isto é o que se coñece como cláusulas de inaplicación salarial ou, máis comunmente así denominadas, de descolgamento salarial<sup>6</sup>, que sequera agora se implementan como reflexo da negociación colectiva no ámbito empresarial sen necesidade de que efectivamente se consideren como tales cláusulas nun convenio de ámbito superior<sup>7</sup>; con todo, impónselle un límite ao seu emprego: non poderán servir de vía para incumprir as obrigas convencionais que traten de eliminar distribucións retributivas por razóns de xénero. De feito, na exposición de motivos do citado real decreto lei recóllese –na epígrafe IV– o seguinte (a cursiva é nosa):

<sup>3</sup> Unha definición do que é o acordo de empresa en contraposición a outras figuras da negociación colectiva pode atoparse en MARTÍN VALVERDE, A.; RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ, F. e GARCÍA MURCIA, J. (2002) *Derecho del trabajo*. Madrid, Tecnos, p. 349. Nesta obra precísase que dentro dos acordos colectivos cuxo contido e alcance son máis limitados ou «monográficos» que os dos convenios colectivos xenuíno a clase máis típica é o acordo de empresa, negociado neste nivel pola dirección e os representantes dos traballadores.

<sup>4</sup> Sobre este tipo de acordos pode consultarse *in extenso* FERREIRO REGUEIRO, C. (1995) «Los acuerdos salariales de empresa» *Revista Xurídica da Universidade de Santiago de Compostela* 2, pp. 225-240.

<sup>5</sup> Véxase FINA SANGLAS, LL.; GONZÁLEZ DE LENA, F. e PÉREZ INFANTE, J. I. (2001) *Negociación colectiva y salarios en España*. Madrid, CES, p. 13 e ss.

<sup>6</sup> Véxase, con toda a súa historia, AGUT GARCÍA, C. (1999) *La cláusula de descuelgue salarial*. Valencia, Tirant Lo Blanch, p. 21 e ss.

<sup>7</sup> Acontecía entón que, para o caso de que os convenios colectivos de ámbito superior á empresa non contivesen a citada cláusula, podería acudirse a un acordo entre os empresarios e as representacións dos traballadores (artigo 82.3 do Estatuto dos traballadores na redacción anterior), ora ben, esa situación deseñábase como algo subsidiario á primeira das fórmulas, e debía axustarse ás condicións e aos procedementos que aquelas puidesen considerar. Após a reforma, a cláusula de descolgamento recupera o seu sentido, sen necesidade de previsión ou de considerala subordinada a unha unidade negociadora superior, baixo a constatación de que –en moitas ocasións– esas cláusulas de descolgamento de convenios supraempresariais limitaban as posibilidades do propio descolgamento en vez de o facilitaren.

Con esta premisa básica, os obxectivos principais desta reforma da negociación colectiva son os seguintes:

Primeiro, favorecer unha mellor ordenación da nosa negociación colectiva, *propiciando á vez unha negociación colectiva máis próxima á empresa* e unha negociación colectiva sectorial máis adaptada á situación de cada concreto sector de actividade económica.

Segundo, introducir maiores niveis de dinamismo e axilidade na negociación colectiva, tanto nos procesos de negociación dos convenios colectivos como nos seus contidos, de maneira que *se aumente a súa capacidade de adaptabilidade aos cambios na situación económica e sociolaboral nuns termos que equilibren flexibilidade para as empresas e seguridade para os traballadores*.

Terceiro, adaptar o sistema de negociación colectiva ás novas ou renovadas realidades empresariais que actúan no noso mercado de traballo, incluíndo novas regras de lexitimación para a negociación dos convenios colectivos e *para favorecer a flexibilidade interna negociada cos representantes dos traballadores*.

A figura do descolgamento non é unha innovación desta reforma nin da de setembro de 2010, dado que xa se previra nos Pactos da Moncloa asinados ao comezo da transición democrática e se incorporara aos convenios colectivos coa reforma de 1994<sup>8</sup>. Non obstante, si o é a forma en que se conformou, primeiro na Lei 35/2010 e agora no Real decreto lei 7/2011, ao se perfeccionar cunha serie de previsións que pretenden examinarse nas seguintes liñas e –ao meu entender– mudar a súa inicial natureza de subordinada a autónoma.

Así, na normativa anterior a posibilidade de acudir a unha inaplicación do convenio, relacionada coas condicións económicas, esixía en principio a súa previsión específica vinculada ás posibilidades de acordo nun nivel inferior<sup>9</sup>. No momento actual atribúese directamente a cláusula (e o seu réxime xurídico), sen atrancos, á unidade de empresa. Esta reforma soluciona, no entanto, a aparente contradición que se producía na lexislación anterior entre a esixencia de que as cláusulas de descolgamento

<sup>8</sup> Véxase SEMPERE NAVARRO, A. (coord.) (2009) [en liña] *La negociación colectiva y la protección social*. Dispoñible en formato electrónico no enderezo web <<http://www.seg-social.es/prdi00/groups/public/documents/binario/113302.pdf>>.

<sup>9</sup> Até o punto mesmo de que parecía prudente non extremar «o carácter subsidiario do art. 82.3, parágrafo terceiro, sobre todo pensando nos casos –que xa rexistra a nosa práctica convencional– en que un convenio colectivo sectorial se limita pura e simplemente a prohibir o descolgamento». Cfr. MARTÍNEZ GIRÓN, J. (2001) «Art. 82.3, párrafos segundo y tercero» en Borrajo Dacruz, E. (dir.) *Comentarios a las leyes laborales. El Estatuto de los Trabajadores*. T. XII, vol. 1. Madrid, Edersa, p. 46.

figurasen como contido mínimo nos convenios supraempresariais e a previsión na propia lei dun réxime de descolgamento empresarial substitutivo en caso de que faltase no convenio<sup>10</sup>. Iso reflectía o que algúns consideraban unha das materias máis criticadas de toda a reforma de 1994<sup>11</sup>; non obstante, parece unha medida axeitada dentro do obxectivo de adaptación das condicións de traballo á empresa<sup>12</sup>, e así o entendeu o lexislador ao potenciala agora.

2. Polo que respecta ás condicións de *lexitimación*, mantéñense en termos semellantes aos até agora vixentes<sup>13</sup>, aínda que se introduciu unha regra subsidiaria moi importante para as microempresas<sup>14</sup> ao remitir ao previsto no parágrafo cuarto do artigo 41 do Estatuto dos traballadores<sup>15</sup>, en que se consideran tres posibilidades alternativas, que facilitan a constitución da comisión negociadora da cláusula, nun intento por lograr conciliar a seguridade salarial coa necesaria adaptación ás particulares circunstancias

<sup>10</sup> Véxase GOERLICH PESET, J. M. (2000) «Concepto y eficacia del convenio colectivo» *Revista Española de Derecho del Trabajo* 100, pp. 1449-1451. Aínda que outros mantiñan simplemente que, de preverse tal prohibición, esta había terse por non posta. Cfr. ALBIOL MONTESINOS, I.; CAMPS RUIZ, L. M.; LÓPEZ GANDÍA, J. e SALA FRANCO, T. (2004) *Derecho del trabajo*. T. I. Valencia, Tirant Lo Blanch, p. 434.

<sup>11</sup> Desde os que consideran que a aplicación desta cláusula non foi favorable ás posicións sindicais [cfr. MARTÍN URRIZA, C. (1996) «La cláusula de descuelgue salarial tras la reforma laboral. Análisis de las estrategias sindicales y patronales» *Relaciones Laborales* 2, p. 34], até os que entenden que, malia poder quedar xustificada desde os obxectivos da reforma, «desde o plano dos seus efectos resulta en certa medida condicionante da autonomía negocial» [cfr. GARRIDO PÉREZ, E. (1995) «Las cláusulas de descuelgue salarial en la nueva ordenación estatutaria» *Relaciones Laborales* 1, p. 389].

<sup>12</sup> Véxase SEMPERE NAVARRO, A. (coord.) (2009) [en liña] *op. cit.*, p. 12.

<sup>13</sup> Isto é, os empresarios, por un lado, e, polo outro, os representantes dos traballadores desa unidade de negociación.

<sup>14</sup> Cuxa definición debería quedar restrinxida ás de menos de seis traballadores [cfr. MARTÍNEZ GIRÓN, J.; ARUFE VARELA, A. e CARRIL VÁZQUEZ, X. M. (2006) *Derecho del trabajo*. A Coruña, pp. 450-451], excluíndose a súa delimitación conforme aos parámetros fixados pola Comisión Europea pola concorrencia dalgunha das condicións seguintes: ocupa menos de dez persoas e o seu volume de negocio anual ou balance xeral anual non excede os dous millóns de euros ([http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sme/facts-figures-analysis/sme-definition/index\\_en.htm](http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sme/facts-figures-analysis/sme-definition/index_en.htm)).

<sup>15</sup> «Nas empresas en que non exista unha representación legal dos traballadores, estes poderán optar por atribuír a súa representación para a negociación do acordo, segundo a súa escolla, a unha comisión dun máximo de tres membros integrada por traballadores da propia empresa e elixida por estes democraticamente ou a unha comisión de igual número de compoñentes designados, segundo a súa representatividade, polos sindicatos máis representativos e representativos do sector a que pertenza a empresa e que estivesen lexitimados para formaren parte da comisión negociadora do convenio colectivo de aplicación a esta empresa» (parágrafo cuarto do art. 41.4 do ET).

de cada empresa; sequera as devanditas alternativas non paralizan o prazo en que teñen que lograr o acordo<sup>16</sup>.

Xunto á lexitimación sitúanse os dous *supostos habilitantes* para inaplicar o réxime salarial: un, que a empresa teña unha diminución persistente do seu nivel de ingresos ou a súa situación e perspectivas económicas puidesen verse afectadas negativamente como consecuencia da aplicación do disposto nun convenio colectivo de ámbito superior á empresa; e, outro, que afecte ás posibilidades do mantemento do emprego nesta.

*A forma de se desenvolver a negociación* é a mesma que a prevista no tocante ás modificacións substanciais das condicións de traballo (artigo 41): período de consultas que non será superior a quince días; obriga de negociar de boa fe, de cara a conseguir un acordo, e adopción do acordo por maioría. Ademais, a finalización do período de consultas con acordo, por un lado, presumirá que concorren as causas xustificativas que habilitaban a acudir a este remedio; e, polo outro, restrinxe as posibilidades da súa impugnación, que queda reducida a supostos de dolo, fraude, coacción ou abuso de dereito.

Finalmente, o acordo notificarase á comisión paritaria do convenio, o que implica unha perda de importancia desta, porque até agora non só tiña facultades dirimentes das discrepancias que se formulasen ao fío da negociación da cláusula de descolgamento, senón mesmo de adopción destas se se lle encomendase<sup>17</sup>; as súas facultades actuais redúcense a superar o *impasse* que poida producirse no proceso de negociación da cláusula e sempre que algunha das partes –sexa a empresarial ou a social– o solicite, quedando abertos en calquera caso os procedementos a que se fará referencia máis adiante. O cambio responde novamente a un intento por fortalecer a particularización e individualización das cláusulas a través dunha negociación no nivel de unidade máis baixo, para evitar que o recurso a instancias máis xerais coloque os empresarios nunha situación insustentable en tempos en que as marxes de beneficio e supervivencia das empresas están ao límite.

<sup>16</sup> «En todos os casos, a designación deberá realizarse nun prazo de cinco días que contarán desde o inicio do período de consultas, sen que a falta de designación poida supor a súa paralización» (parágrafo quinto do art. 41.4 do ET).

<sup>17</sup> Véxase CASAS BAAMONDE, M. E. (1995) «‘Descuelgue’ salarial, acuerdos de empresa y conflictos de intereses (y II)» *Relaciones Laborales* 5, p. 33. Este autor xustifica o devandito recurso debido a que a «natureza diafanamente económica ou “de regulamentación”, e non xurídica, do conflito impide a súa composición en vía xudicial a través do proceso de conflito colectivo».

O máis interesante do novo precepto é o cuarto parágrafo, que determina o *contido mínimo* do acordo de inaplicación en dous aspectos relevantes: un, cal vai ser a retribución que a partir dese momento van percibir os traballadores afectados; e, dous, unha programación que preveña a progresiva converxencia cara á recuperación daquel nivel retributivo que deberían manter para o caso de non se aprobar a cláusula. Xunto a ese contido mínimo, sitúanse dous límites, pois, dunha parte, o descolgamento non pode durar máis que a vixencia do convenio e como máximo tres anos; e, da outra, non pode afectar ás políticas de xénero, un aspecto a que xa se fixo referencia.

Finalmente, deixóuselles aos convenios de ámbito superior o papel de deseñar *fórmulas que desbloqueen* a negociación desenvolvida nas empresas, xa sexa mediante o recurso á arbitrase, xa sexa a través de «procedementos de aplicación xeral e directa para solucionar de xeito efectivo as discrepancias». O teor do artigo 82.3, último parágrafo, non deixa dúbidas sobre a natureza de contido mínimo que adquiriu a previsión das devanditas fórmulas nos acordos interprofesionais de ámbito estatal ou autonómico; utilízase a expresión «deberán establecer»<sup>18</sup>. O lexislador parece insistir –agora de xeito indirecto– na necesidade de que se logre, custe o que custar, un acordo unha vez iniciadas as negociacións, e impón mecanismos obrigatorios que permitan superar a súa paralización.

## II. A chamada cláusula de descolgamento salarial

3. A chamada cláusula de descolgamento salarial ou de inaplicación do réxime salarial previsto no convenio estaba chamada a configurar un dos tres piares fundamentais deseñados pola Lei 35/2010, de 17 de setembro, na súa busca da estabilidade no emprego e a flexibilización interna das empresas; e en concreto, o segundo, consistente en «reforzar os instrumentos de flexibilidade interna no desenvolvemento das relacións laborais e, en particular, as medidas de redución temporal de xornada, como mecanismo que permita o mantemento do emprego durante as situacións de crise económica, para reducir o recurso ás extincións de contratos e ofrecer mecanismos alternativos máis sans que a contratación temporal co obxecto de favorecer a adaptabilidade das empresas»<sup>19</sup>.

<sup>18</sup> Que podería revitalizar a vella polémica acerca da validez dos convenios supraempresariais cando non consideraban ningunha cláusula de descolgamento salarial. Cfr. GOERLICH PESET, J. M. (2000) *op. cit.*, pp. 1449-1451.

<sup>19</sup> Son palabras da segunda sección do preámbulo da Lei 35/2010, de 17 de setembro.



Porque era evidente –como repetía o preámbulo desta lei– que «favorecendo a adaptabilidade das condicións de traballo ás circunstancias da produción, baixo a consideración xeral de que os devanditos instrumentos constitúen unha alternativa positiva fronte a medidas de flexibilidade externa que implican un axuste no volume de emprego», o que se conseguirá é precisamente a estabilidade na contratación e, xa que logo, a redución do número de desempregados, sequera isto se logre a través do axuste das condicións dispoñibles polos traballadores, aos cales lles interesará máis –nunha situación tan difícil como a actual– a conservación do seu emprego que a defensa dun determinado nivel económico.

Agora, incidindo sobre o camiño aberto por aquela primeira reforma, sitúase a devandita cláusula como un dos tres obxectivos, xa citados<sup>20</sup>, buscados polo Real decreto lei 7/2011, de 10 de xuño, que tratan de atopar a *flexibilidade interna negociada* como fórmula para reactivar a economía e superar o que denomina o «segundo grupo de problemas da nosa negociación colectiva», que é a marcada orientación á flexibilidade externa e non interna. Así, afirmase nesa norma:

O noso modelo de convenios colectivos ten dificultades para axustar con prontitude as condicións de traballo presentes na empresa ás circunstancias económicas e produtivas polas que atravesa aquela nos diferentes momentos do ciclo ou da conxuntura económica. En non poucas ocasións iso dificulta a adopción de medidas de flexibilidade interna na empresa, isto é, a modificación daquelas condicións de traballo aplicables ás relacións laborais. Isto conduce a que, a diferenza do que sucede habitualmente noutros países, os axustes non se produzan incidindo sobre os salarios ou sobre a xornada de traballo, senón a través da adopción de medidas de flexibilidade externa, máis traumáticas, como os despedimentos, que producen un forte impacto no noso volume de emprego e nun mercado de traballo como o español tan sensible ao ciclo económico<sup>21</sup>.

Nesta liña, as reformas introducidas no artigo 82 do Estatuto dos traballadores diríxense a favorecer a efectividade dos procedementos de inaplicación salarial cando a xestión empresarial padeza unha diminución persistente do seu nivel de ingresos, ou a situación e as perspectivas económicas da empresa puideren verse afectadas negativamente como consecuencia de tal aplicación, de xeito que afecten ás posibilidades de mantemento do emprego nesta. E iso trata de conseguirse pola canle de regular de

<sup>20</sup> Véxase a epígrafe 1, parágrafo segundo.

<sup>21</sup> Véxase o parágrafo cuarto da segunda sección da exposición de motivos.

xeito máis completo aquel procedemento e apelar á utilización de medios extraxudiciais de solución de discrepancias (arbitraje), porque a idea que subxace é que non é razoable manter unha regulación legal<sup>22</sup> que conduza a situacións de bloqueo que non son desexadas polo ordenamento xurídico para casos de desacordo; é esencial, por tanto, habilitar un procedemento para resolver estas discrepancias, tendo en conta o interese xeral evidente de propiciar a aplicación de medidas de flexibilidade interna de carácter non-traumático como mecanismo de uso preferente fronte ao recurso á destrución de postos de traballo.

4. Os últimos datos estatísticos con que se conta sobre a incidencia das cláusulas de descolgamento salarial nos convenios colectivos proporcionánonos o Ministerio de Traballo e Inmigración, en concreto no *Boletín del Observatorio de la Negociación Colectiva* de novembro a decembro de 2009, número 18<sup>23</sup>. Segundo estes datos, «a presenza de cláusulas de inaplicación do réxime salarial no texto dos convenios experimentou un apreciable crecemento ao longo dos últimos anos», en coherencia co esforzo enfocado a conseguir fórmulas de flexibilización na negociación colectiva na situación de grave crise actual<sup>24</sup>. Así, pode constatarase que se na negociación colectiva de 1998 se incluían cláusulas de inaplicación do réxime salarial en convenios supraempresariais que non chegaban a cubrir a metade dos traballadores con este tipo de convenio, posteriormente, na de 2003, alcanzouse un máximo do 71% dos traballadores cubertos; con todo, esta porcentaxe non se consolidou, xa que nos anos seguintes descendeu uns cantos puntos porcentuais (unha circunstancia, por certo, que se pode relacionar coa prosperidade económica deses anos).

Esa mesma relación entre a situación socioeconómica e a presenza de cláusulas de descolgamento salarial vese reflectida nos anos inmediatamente precedentes, posto que se en 2007 (cando os indicadores de crecemento económico comezaron a orien-

<sup>22</sup> Refírese á anterior redacción do precepto.

<sup>23</sup> Dispoñible en formato electrónico no enderezo web <[http://empleo.mtin.es/es/sec\\_trabajo/ccncc/B\\_Actuaciones/Boletin/BOLETIN-18.pdf](http://empleo.mtin.es/es/sec_trabajo/ccncc/B_Actuaciones/Boletin/BOLETIN-18.pdf)>. O último número (o 26, de abril-maio de 2011) está dispoñible en formato electrónico no enderezo web <[http://www.mtin.es/es/sec\\_trabajo/ccncc/B\\_Actuaciones/Boletin/Observatorio\\_Negociacion\\_Collectiva\\_Boletin\\_26\\_AbrMay\\_2011.pdf](http://www.mtin.es/es/sec_trabajo/ccncc/B_Actuaciones/Boletin/Observatorio_Negociacion_Collectiva_Boletin_26_AbrMay_2011.pdf)>.

<sup>24</sup> «A crise financeira e económica de orixe internacional que se desenvolve desde principios de 2008 quebrou a longa senda de crecemento económico e do emprego que viviu a economía española desde mediados dos noventa e tivo como consecuencia máis grave unha intensa destrución de emprego e o consecuente aumento do desemprego. (...) A crise económica puxo en evidencia a insustentabilidade económica e social deste modelo, que xerou a rápida destrución de centos de miles de postos de traballo», son palabras da primeira sección do preámbulo da Lei 35/2010, de 17 de setembro.

tarse á baixa e os prezos iniciaron unha escalada alcista) os traballadores cubertos experimentaron un repuntamento significativo, até o 72,70%, en 2008, coa situación agravada, o aumento elevouse até a cota do 73,80%. No ano 2009, e a falta de datos definitivos<sup>25</sup>, a cifra de traballadores cubertos por cláusulas de descolgamento nos convenios supraempresariais situouse nunha porcentaxe similar á alcanzada o ano anterior. Esta situación sen dúbida agravaríase durante o ano 2010 e o que levamos de 2011.

É máis, en Galicia, segundo os últimos datos ofrecidos polo Consello Galego de Relacións Laborais no *Boletín do Observatorio da Negociación Colectiva*, exemplar de xuño de 2011, número 8<sup>26</sup>, resulta que se en 2010 en toda a Comunidade Autónoma se asinaron nove convenios con cláusulas de descolgamento, no primeiro semestre deste ano xa se alcanzou esa cifra nos de sector, que representan ademais o 56,25% de todos os asinados no que levamos deste ano; e nos de empresa asinouuse un, que representa o 2,63%. Estes datos non son máis que un reflexo da tendencia implantada desde o ano 2006 e que consiste en que a porcentaxe dos convenios de sector que inclúen as devanditas cláusulas se vaia consolidando en arredor do 50%: 40,48%; 48,78%; 41,86%; 43,33%...; e o mesmo cabe dicir dos de empresa, pois, malia a súa proxección resultar moi inferior á dos anteriores, as súas cifras foron aumentando no mesmo período: 0,70%; 3,20%; 0%; 3,05%; 3,42%...

### III. Conclusións

**5.** A modificación introducida nas cláusulas de inaplicación salarial –en dous momentos e ao longo de nove meses– é notablemente completa e perfecciona o sistema existente até este momento; con todo, diversos sectores salientaron as dificultades e trabas que a súa implantación pode carrexar. E iso, malia que «a adopción de formas descentralizadas de negociación non só permite unha fixación das condicións de traballo máis atenta ás necesidades das distintas unidades produtivas, senón que favorece unha maior adecuación dos salarios á evolución da produtividade e as condicións xerais do mercado de traballo, polo que contribúe desa forma tanto a unha mellora da competitividade das empresas como á consecución dun máis baixo nivel de desem-

<sup>25</sup> Cunha parte importante da negociación colectiva pendente, segundo informa o Ministerio de Traballo e Inmigración no seu último informe.

<sup>26</sup> Tomando fontes de elaboración propias do Consello. O devandito boletín está dispoñible en formato electrónico no enderezo web <[http://cgrl.xunta.es/upload/Boletin8\\_Xuno\\_2011.pdf](http://cgrl.xunta.es/upload/Boletin8_Xuno_2011.pdf)>.

prego»<sup>27</sup>. O seu carácter equilibrado, permitirá, en principio, flexibilizar algunhas condicións das empresas e favorecer a situación e o emprego dos traballadores, evitará os efectos perniciosos que un rigoroso cumprimento dos incrementos salariais podería ter sobre a contratación e os niveis de emprego nesa empresa; mais a un tempo –e aí está o equilibrio– limítase a duración desa excepcionalidade a tres anos como máximo, o que evitará a consolidación da deterioración salarial que supuxo para os empregados.

En calquera caso, sería interesante estudar os efectos que nas cláusulas de descolgamento salarial, entre outras, poida ter a inexistencia nos convenios ou acordos interprofesionais de compromisos previos de someterse a arbitraxes vinculantes en caso de desacordo entre empresas e representantes dos traballadores, xa que se eses convenios ou acordos se limitasen a establecer como axentes mediadores as comisións paritarias dos convenios colectivos probablemente se dificultaría a adaptación dos salarios e condicións de traballo das empresas con problemas económicos<sup>28</sup>. Este feito, combinado cunha posible aplicación irregular e notablemente desordenada no deseño dos termos, deviría no que algúns cualificaran como «o perigo de que acaben por constituír un elemento de presión á baixa dos salarios, fóra do ámbito recoñecido para a negociación, e un elemento de competencia desleal entre as empresas»<sup>29</sup>, ou o que outros denominaron «a saída da carreira cara a unha depredadora competencia desleal»<sup>30</sup> baseada na abusiva minoración dos custos laborais, dentro da cal se daría carta de existencia a todo tipo de prácticas abusivas fundadas na manipulación das representacións laborais menos fortes.

Como colofón, quere salientarse que o funcionamento práctico do novo deseño probablemente vai producirse en termos moito máis axeitados que os do anterior, xa que se configurou un sistema que, se de parte fai posible unha adaptación á baixa das condicións de traballo de orixe convencional máis vinculadas a demanda empresarial de flexibilidade (sobre todo, o salario e a ordenación de tempo de traballo), doutra parte impón límites e condicionamentos máis rigorosos a esa mesma posibilidade.

<sup>27</sup> Véxase SANGUINETI RAYMOND, W. (1999) «Sistema de empresa y «descuelgue» convencional» en Royo Rodríguez-Piñero, M. (coord.) *El empleador en el derecho del trabajo. XVI Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales*. Madrid, Tecnos/Xunta de Andalucía, p. 354.

<sup>28</sup> Pode consultarse o texto íntegro no enderezo web <[http://empleo.mtin.es/es/sec\\_trabajo/ccnc/B\\_Actuaciones/Boletin/Boletin-21-adenda.pdf](http://empleo.mtin.es/es/sec_trabajo/ccnc/B_Actuaciones/Boletin/Boletin-21-adenda.pdf)>.

<sup>29</sup> Véxase ARAGÓN MEDINA, J. e GUTIÉRREZ BENITO, E. (1996) «La negociación colectiva y la formación de los salarios en España» *Cuadernos de Relaciones Laborales* 9, p. 86.

<sup>30</sup> Véxase de VALDÉS DAL-RE, F. (1990) «El paradigma legal en la negociación colectiva» *Relaciones Laborales* 1, p. 274.