

LOS SALARIOS EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE CATALUÑA

Josep M^a Rañé

Presidente del Consell de Treball, Econòmic i Social de Catalunya



Resumen

El artículo analiza la negociación colectiva en la Comunidad Autónoma de Cataluña y cómo ha ido evolucionando en el ámbito salarial. Pone de manifiesto los cambios que se han sucedido en los diversos períodos estudiados (2002-2006, 2007-2008, 2009 y 2010-2011). Destaca el importante dato del descenso del porcentaje de personas afectadas por los convenios negociados durante el período 2010-2011 (cobertura de 78 % en 2010 y descenso de diez puntos hasta el 68 % en 2011) y el impacto de la reforma laboral aprobada por el gobierno del Partido Popular en 2012. Concluye que los datos disponibles a finales de 2012 son muy reducidos y hacen muy arriesgado formular una proyección de cuál será la tendencia salarial en el próximo futuro.

Palabras clave: salarios, negociación colectiva, reforma laboral, Cataluña.

Abstract

This article analyzes collective bargaining in the Autonomous Community of Catalonia and how it has evolved with respect to wage levels. The article outlines the changes that have happened in the different periods studied (2002-2006, 2007-2008, 2009 and 2010-2011). This article draws attention to the decrease in the percentage of people affected by the agreements negotiated during the period 2010-2011 (78% coverage in 2010 and ten-point decline to 68% in 2011), and the impact of the labor reform approved by the Popular Party government in 2012. Finally, this article indicates that data available at the end of 2012 is very limited and therefore it is not appropriate to make a projection of what the wage level trend will be in the near future.

Keywords: wages, collective bargaining, labour reform, Catalonia.

Sumario

1. Introducción
2. La negociación colectiva centralizada
3. ¿Un modelo en revisión y/o cambio?
4. La evolución salarial en Cataluña
5. 2009 una negociación colectiva atípica
6. El futuro de la negociación colectiva. Una difícil predicción

LOS SALARIOS EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE CATALUÑA

Josep M^a Rañé,

Presidente del Consell de Treball, Econòmic i Social de Catalunya

1. Introducción

La negociación colectiva mantiene la condición de fuente de derecho laboral, y este hecho no se ha modificado a lo largo de las diferentes reformas que ha sufrido la redacción del Estatuto de los Trabajadores desde su promulgación el año 1980, es más, la constante en todas ellas ha consistido en la ampliación del abanico de materias que pueden ser objeto de concertación entre las representaciones de las empresas y los trabajadores.

Ello se ha venido haciendo explícito en todas las reformas laborales, en especial a partir de la que se produjo en 1994 y que dio lugar a la [ley 10/94, de 19 de mayo, sobre medidas urgentes de fomento del empleo](http://www.boe.es/boe/dias/1994/05/23/pdfs/A15800-15805.pdf)¹ resultante de la tramitación parlamentaria del [Real decreto-ley 18/1993, de 3 de diciembre, sobre medidas urgentes de fomento del empleo](http://www.boe.es/boe/dias/1993/12/07/pdfs/A34725-34728.pdf)², en la que en su 2^a exposición de motivos de la ley se afirmaba que *"De acuerdo con estas ideas, la reforma del ET se mueve en una doble dirección: potenciar el desarrollo de la negociación colectiva, como elemento regulador de las relaciones laborales y las condiciones de trabajo, e introducir mecanismos de adaptabilidad equilibrada repartidos en las diferentes fases del desarrollo de la relación laboral."*

¹<http://www.boe.es/boe/dias/1994/05/23/pdfs/A15800-15805.pdf>

²<http://www.boe.es/boe/dias/1993/12/07/pdfs/A34725-34728.pdf>

A partir de aquí, con una formulación u otra, las siguientes reformas han seguido esa estela, haciendo suya la declaración de principios de que aquello que se pretendía con las reformas era flexibilizar las relaciones laborales, *"para mejorar la competitividad de las empresas sin plantear una fórmula puramente desreguladora en el terreno laboral"*.

Bajo esta filosofía más derechos individuales, regulados en el título I del ET, han dejado de ser considerados como indisponibles y se ha facultado a la negociación colectiva, contenida en el título III, para proceder a una regulación que resultara más adaptada a la realidad cambiante. La concurrencia de los convenios (su articulación), la ejecutividad de los acuerdos mediante pacto explícito o la sustitución de las "ordenanzas laborales" por convenios colectivos de ámbito sectorial y dimensión territorial estatal eran otros de los mecanismos de aquella reforma laboral del 94 que buscaba potenciar la negociación colectiva como herramienta de gestión de las relaciones laborales.

En la primera generación de esas reformas, la búsqueda de la potenciación del protagonismo de las partes se pretendió reforzar mediante la sustitución de la autorización administrativa previa por la comunicación para que los acuerdos entre las partes alcanzaran la ejecutividad. En los supuestos de desacuerdo entre las partes, estos debían someterse a los tribunales para que dirimieran, salvo en los Expedientes de Regulación de Empleo, en los que se mantuvo la autorización.

En la negociación colectiva operó la misma filosofía al sustituir el procedimiento de autorización de los convenios, por el de comunicación, reservándose a la Autoridad Laboral la función del control de legalidad, a posteriori.

Las reformas laborales acaecidas en el transcurso de la crisis económica que está padeciendo la economía española y catalana, y en especial la de 2012, han mutado aspectos que hasta ahora se habían mantenido inalterables, desequilibrando la correlación de fuerzas al dotar de ejecutividad las decisiones de una de las partes, la empresarial.

El ámbito de la negociación colectiva también se ha visto afectado por esa orientación reformadora y en eses sentido algunos de esos cambios más relevantes cabe situarlos en el terreno de: la articulación de los convenios, ofreciendo a la negociación colectiva de

empresa una primacía que hasta el momento carecía, especialmente en detrimento de los convenios provinciales pero también de los autonómicos y estatales; potenciando los mecanismos de inaplicación de los convenios de ámbito superior en las empresas con problemas; y reduciendo la capacidad de persistencia de los acuerdos recogidos en los convenios colectivos una vez superado el tiempo el periodo de vigencia del mismo, la denominada ultraactividad,

A pesar que esas novedades ofrecen un interesante espacio de reflexión y debate, ya sea este referido al uso, o no, que se ha venido haciendo de la ampliación del campo de actuación de la negociación colectiva, ya sea sobre la evolución de las normas que la regulan, o en relación a los efectos sobre las relaciones laborales que se derivaran de los cambios en las reglas del juego de la negociación colectiva, este artículo quiere centrarse en uno de los aspectos centrales y más tradicionales de la misma, la evolución de los salarios, que junto a la duración de la jornada laboral son “los dos clásicos de este negociado”.

2. La negociación colectiva centralizada

El precedente más evidente del modelo y cultura de la negociación colectiva que hemos conocido hasta ahora cabe situarlo en el Acuerdo Marco Interconfederal (AMI) suscrito en enero de 1980 entre CEOE y UGT.

Un acuerdo bipartito (organizaciones empresariales y sindicales, sin concurrencia del Gobierno) donde se establecía una referencia sobre los contenidos de la negociación colectiva durante su periodo de vigencia, estableciendo los incrementos salariales a pactar en los convenios en base a una horquilla -condicionada por las previsiones de inflación futura-, una cláusula de revisión salarial para evitar que el incumplimiento de las previsiones desnaturalizara la voluntad de las partes, una significativa reducción de la jornada anual de trabajo y entre otros aspectos relevantes el abordaje de la negociación de la productividad y el absentismo.

Como es evidente este acuerdo no surgió por generación espontánea, sino que seguía la senda trazada por dos elementos substanciales como eran, en aquel momento, la existencia de una negociación colectiva con eficacia “erga homes” y de la percepción

generalizada desde los Pactos de la Moncloa (1977) que la moderación salarial era uno de los factores macroeconómicos fundamentales para abordar la salida de la crisis existente en aquel momento, crear empleo y la posterior modernización económica, social y política de la España democrática.

Si en aquellos momentos los acuerdos salariales centralizados acostumbraban a acompañar a acuerdos tripartitos (Gobierno, patronal y sindicatos), esta práctica tuvo su último exponente en el [Acuerdo Económico y Social \(AES\)](#)³ que fue suscrito para estar en vigor durante 1986 (año de entrada en la CEE) por el Gobierno, CEOE-CEPYME, CCOO y UGT, como ya habían hecho en el Acuerdo Nacional por el Empleo (ANE) en el año 1981.

La práctica de los acuerdos tripartitos fue substituida por los sucesivos Acuerdos Interconfederales sobre Negociación Colectiva (AINC) de duración plurianual. Unos acuerdos suscritos, ahora sí, en exclusividad por las representaciones empresariales y sindicales, después del duro encontronazo sindical con el Gobierno, que tuvo su expresión más evidente en la Huelga General del 14 de Diciembre de 1988 (14-D).

Este es el modelo de negociación centralizado se ha mantenido hasta la actualidad, tanto en épocas de bonanza económica, como en las épocas de crisis.

Hasta este momento se había mantenido más o menos intacta una primera asociación, que deviene del contexto aprendido y generado en la crisis económica de la transición, y que no era otro que: la moderación salarial, entendida como el mantenimiento del poder adquisitivo de los salarios, era un factor económico positivo para la creación de empleo, porque no “consumía” la mejora que la productividad obtenida por otros factores (modificaciones en la organización del trabajo, inversiones productivas, innovación en los productos), favorecía la previsibilidad en la evolución de los salarios y al mismo tiempo distanciaba en el tiempo la generación de la normal y lógica tensión negociadora que acompaña a todo proceso de concertación.

³ <http://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1984-23020>

3. ¿Un modelo en revisión y/o cambio?

A pesar de la contribución que ha realizado a largo de más casi tres décadas ese modelo de negociación colectiva centralizada el debate sobre la conveniencia de una reforma radical o una adaptación del mismo ha emergido con fuerza durante esta crisis económica.

Lo cierto es que la apertura de ese debate, acontecido en los primeros años de la crisis económica, se ha producido desde instancias externas a las patronales y los sindicatos, e incluso de los gobiernos estatales.

Esas instancias han cuestionado el modelo porque, a su entender, ni facilitaba la modernización de las relaciones laborales, ni contribuían a crear las condiciones necesarias para salir de la crisis. Los proponentes del debate y partidarios de su reforma han asociado de forma sistemática la falta de dinamismo y capacidad de adaptación de las formas y los contenidos de la concertación social a la situación económica a su dimensión centralizada y esta, a su vez, la han presentado como una consecuencia del sometimiento a los intereses corporativos de las partes negociadoras, más que a los intereses de los representados.

En España la Fundación de Estudios de Economía Aplicada (FEDEA)⁴ ha constituido y constituye uno de sus máximos exponentes mediáticos del sector favorable a la reforma de ese modelo de concertación social. En sus documentos responsabiliza a la estructura y contenidos de la negociación colectiva de: “una alta persistencia de la inflación, pérdidas de competitividad, un bajo crecimiento de la productividad y una excesiva volatilidad del empleo”, como afirmaba al valorar como insuficiente la reforma laboral que supo la [Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo](#)⁵ y defendía una más profunda en su documento “[Nueve propuestas para la reforma de la negociación colectiva en España](#)”⁶.

No obstante, y contradiciendo esa imputación, en este periodo las confederaciones sindicales y empresariales han continuado defendiendo y pactando la revisión del funcionamiento de ese modelo: adecuando la estructura

y modernizando los contenidos de la negociación colectiva con el objetivo de incorporar la flexibilidad negociada como un elemento consustancial de las relaciones laborales y fundamental para abordar la salida de la crisis.

La diferencia fundamental con aquellos que cuestionaban el modelo consistía precisamente en considerar que no sólo no era necesaria la desaparición de la centralización de los pactos, ni de los convenios provinciales, ni transferir la primacía a los convenios de empresa, sino que mediante una mejor y más efectiva articulación de los diferentes ámbitos (estatal, autonómico, provincial y de empresa), los acuerdos confederales eran el instrumento para gobernar y alcanzar esos objetivos perseguidos.

Las confederaciones patronales y sindicales volvieron a hacer evidente ese criterio, tanto en Febrero de 2011 en la [tercera parte del Acuerdo Social y Económico \(ASE\)](#)⁷ dedicada a fijar los criterios como debía desarrollarse la posible reforma de la negociación colectiva, como posteriormente en Enero de 2012 en el [II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2012, 2013 y 2014](#)⁸ y que entre otras finalidades buscaba servir como guía para la reforma laboral que tendría lugar pocos días después mediante el Real Decreto-Ley 3/2012. Era su propuesta para revisar desde dentro el modelo.

Porque aunque sea “*la medida más reivindicada por economistas y determinados organismos nacionales e internacionales*”, como dice [José Ignacio Pérez Infante \(2009\)](#)⁹, la descentralización generalizada de la negociación colectiva hasta el ámbito de la empresa no ha cuajado.

Básicamente porque ese tipo de propuesta no ha tenido en cuenta la configuración mayoritaria de nuestro tejido productivo, compuesto por empresas de pequeña dimensión donde no hay ni posibilidad de representación sindical (menos de 6 trabajadores), ni unos empresarios preparados y motivados para invertir

⁴ <http://www.fedea.es>

⁵ <http://www.boe.es/boe/dias/2010/09/18/pdfs/BOE-A-2010-14301.pdf>

⁶ <http://www.fedea.net/negociacion-colectiva/PDF/9-propuestas-negociacion-colectiva.pdf>

⁷

http://www.ugt.es/actualidad/2011/febrero/acuerdo_social_y_economico.pdf#page=36

⁸ http://www.ccoo.es/comunes/recursos/1/doc90159_II_Acuerdo_para_el_Empleo_y_la_Negociacion_Collectiva_2012_2013_y_2014..pdf#page=6

⁹ <http://www.ortegaygasset.edu/fog/ver/980/circunstancia/ano-vii--n--20--septiembre-2009/articulos/objetivos-y-contenidos-de-las-reformas-laborales-en-espana-y-propuestas-de-futuro>

tiempo y esfuerzos en sostener una negociación colectiva que pueda merecer el nombre de tal.

Quizás por eso, y desoyendo su criterio, se les ha impuesto a los agentes sociales y económicos esa perspectiva de la concertación mediante la reforma laboral que se implementa en la [Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral](#)¹⁰. Ahora queda por ver si la falta de traslación al ámbito de la empresa se debía a un “defecto” regulatorio, que ha sido subsanado o por el contrario se debía a las características estructurales de la dimensión empresarial española y catalana.

A pesar de los constantes intentos de asociar la negociación colectiva centralizada y rigidez destructora de empleo, esta correlación era puesta en entredicho en el *informe de la OCDE sobre perspectivas de empleo* cuando se señalaba que “*la tasa de empleo había bajado más en países que han tendido a reducir la centralización*” de la negociación colectiva (OCDE 1997 pág. 305-307).

Por el contrario aquello que nadie discute y objeta, pero que en muchas ocasiones se omite de forma voluntaria y parcial, es que la pérdida de empleo, tiene más que ver con el crecimiento económico y el modelo productivo que con la forma como se negocian los salarios. Porque como se demostró en el pasado el desarrollo de una negociación colectiva centralizada que fije, como ha sido la experiencia española, un

crecimiento salarial que no agote el alza de la productividad puede ser es una eficaz herramienta macroeconómica para favorecer la creación de empleo.

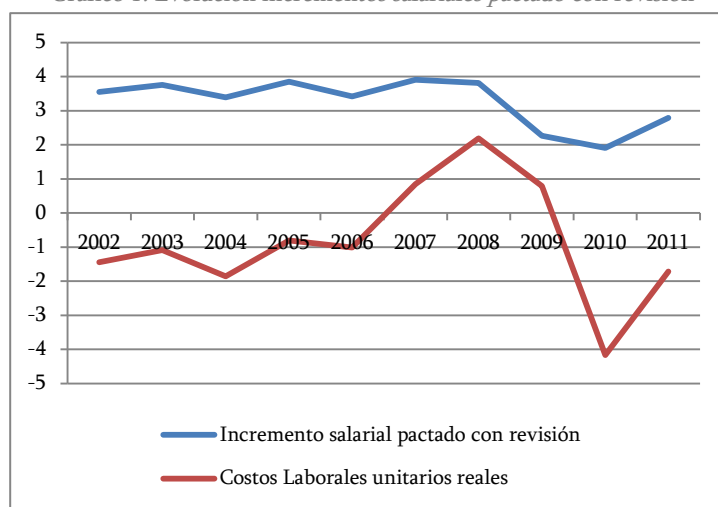
4. La evolución salarial en Cataluña

Aunque en Cataluña se ha defendido históricamente la conveniencia de que exista un “*espai català de relacions laborals*”, como lo atestigua que esa formulación aparezca en el Estatut d’Autonomia de Catalunya, aprobado en el 2006, y que la construcción de ese espacio – por otro lado compatible con el marco de relaciones laborales estatal del que forma parte– tenga en la negociación colectiva, especialmente la de dimensión catalana, uno de sus pilares fundamentales.

Por eso y también a los efectos de comprobar si las críticas al modelo se corresponden, o no, con la realidad, resulta adecuado y relevante analizar los resultados de la negociación colectiva desarrollada en Catalunya durante la última década y no sólo a la derivada de la coyuntura de uno, o dos años.

La razón es evidente, hemos asistido en ese tiempo a un contexto que nos ofrece una combinatoria múltiple si nos atenemos a factores como el crecimiento económico, la evolución del empleo, los precios, la productividad y la evolución de los salarios, tanto en su aspecto nominal como en su dimensión de costes

Gráfico 1. Evolución incrementos salariales pactado con revisión



Fuente: Elaboración propia. Observatori del Departament d’Empresa i Ocupació¹ Generalitat de Catalunya y INE [Contabilidad regional española](#)¹.

¹⁰ <http://www.boe.es/boe/dias/2012/07/07/pdfs/BOE-A-2012-9110.pdf>

laborales unitarios reales, todo ello junto con la existencia de un cambio regulatorio, fruto de las reformas del 2010 y el 2012.

Una primera aproximación a la realidad resultante de la negociación salarial la podemos ver reflejada en el gráfico siguiente, que evidencia la evolución de los incrementos salariales pactados en Catalunya, una vez ya se ha incrementado por el efecto de las cláusulas de revisión salarial que incorporaban los convenios colectivos, y también la de los costes laborales unitarios reales (CLU reales), obtenidos una vez se ha descontado el deflactor del PIB a los costes laborales unitarios nominales.

La primera conclusión que resulta de su lectura es que en esta década (2002-2012) en Catalunya, globalmente, no se ha perdido productividad sino todo lo contrario.

La explicación que permite entender y correlacionar las dos series, presentadas más arriba, cabe situarla en un concepto como es el de la productividad. Concepto repetido reiteradamente pero de difícil evaluación por la multiplicidad de factores que influyen en el mismo, pero que tiene en los costes laborales unitarios reales (CLUR) uno de los indicadores más representativos, al menos por lo que hace referencia al factor trabajo.

Esto es así porque cuando el valor de los costes

laborales unitarios reales es negativo nos informa que el coste de la mano de obra para producir una misma cantidad de bienes o servicios es inferior al periodo anterior. Cuando cambia el signo, evidentemente, el significado es el contrario.

También es necesario señalar que en Catalunya el incremento de la productividad en esta década no se ha producido como consecuencia de la destrucción de empleo o, como mínimo, que ese factor no lo explica, ni exclusivamente, ni de forma mayoritaria.

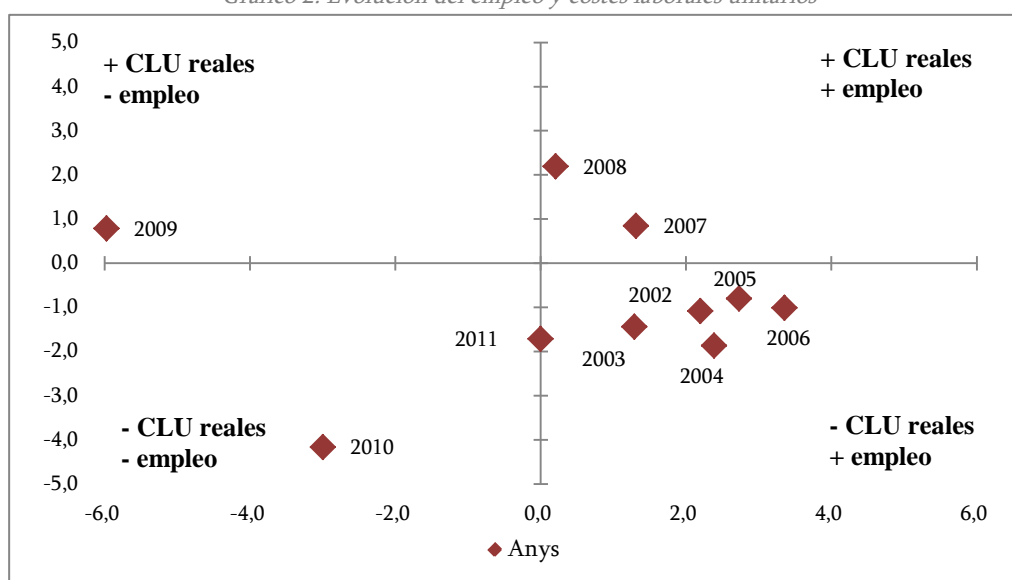
Esta afirmación se desprende de los datos estadísticos y resulta contraria a la que habitualmente sostiene esos economistas que han hostigado el modelo de negociación colectiva considerándolo como un obstáculo a la mejora de unos de los factores fundamentales para afrontar la crisis.

Si nos atenemos a la relación existente entre la evolución del empleo y la mejora de competitividad lo podremos observar y comprobar en el siguiente gráfico.

De la simple observación del gráfico se comprueba la existencia de las cuatro posibilidades que ofrece la combinatoria de los dos elementos que entran en juego: el empleo y los costes laborales unitarios (CLU) reales

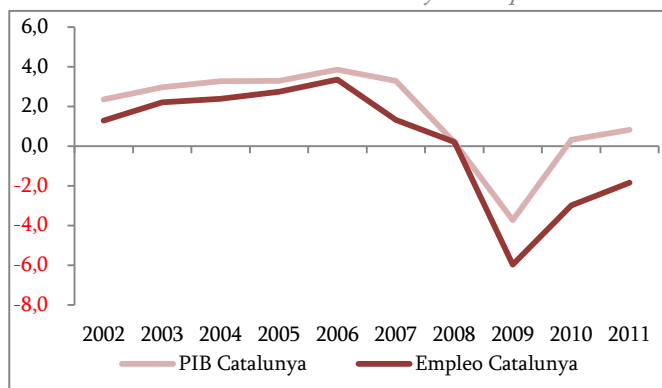
1. Entre los años 2002 al 2006 hubo crecimiento del

Gráfico 2. Evolución del empleo y costes laborales unitarios



Fuente: Instituto Nacional de Estadística. [Contabilidad Regional de España. Base 2000 y base 2008](#)

Gráfico 3. Evolución del PIB y del empleo



Fuente: Instituto Nacional de Estadística. [Contabilidad Regional de España. Base 2000 y base 2008](#)

- empleo con reducción de los costes laborales unitarios reales. Se ganó productividad.
2. Durante los años 2007 y 2008 continuó creciendo el empleo, pero crecieron los costes laborales unitarios reales. Se perdió competitividad.
 3. El año 2009 se perdió empleo y crecieron los costes laborales unitarios reales.
 4. En los años 2010 y 2011 se continuó perdiendo empleo pero bajaron los costes laborales unitarios reales.

Con estos datos resulta evidente que como se afirmaba anteriormente no es posible establecer una relación directa y exclusiva entre el crecimiento o descenso del empleo y la evolución de los costes laborales unitarios reales. Sólo el año 2009 se verifica esa relación.

Por el contrario esa relación causa-efecto, si se encuentra entre el crecimiento económico y la creación de empleo. La simple visualización del gráfico siguiente, evidencia como ambas curvas, siempre con un desfase negativo para el empleo, se acompañan a lo

largo del periodo.

Por su lado, en la negociación colectiva, la pérdida de competitividad se ha asociado de forma muy lineal y simplista al hecho que los salarios tuvieran como referencia el crecimiento del IPC previsto, y que su revisión se indexara a las desviaciones del mismo, argumentando que esa era una práctica inflacionista, en lugar de hacerlo al déficit de productividad histórico, que además resulta insuficientemente compensado por la evolución actual. Aquellos que hacen esa errónea asociación en el fondo defienden que la mejora de la productividad sólo puede venir de la reducción de los costes laborales y no de la modificación de los otros factores que afectan a la competitividad.

Las conocidas desviaciones positivas del IPC catalán en relación al IPC estatal y la similitud de los crecimientos salariales entre las empresas catalanas y españolas volvería a desmentir esa relación causal, que según algunos estudios emprendidos en el pasado por el Departamento de Economía de la Generalitat debería

Tabla 1. Evolución incrementos salariales

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Incremento salarial pactado con revisión	3,55	3,76	3,39	3,85	3,42	3,91	3,81	2,27	1,91	2,79
IPC	3,70	3,50	3,50	3,90	3,70	3,00	4,10	0,20	2,00	3,30
Diferencia	-0,15	0,26	-0,11	-0,05	-0,28	0,91	-0,29	2,07	-0,09	-0,51

Fuente: Elaboración propia. Departament d'Empresa i Ocupació Generalitat de Catalunya y IDESCAT

imputarse a las diferencias estructurales entre ambas economías (peso relativo de algunos capítulos de gasto como la educación o la salud, la estructura comercial etc.).

De igual manera las diferencias en el crecimiento del IPC armonizado en relación a la media de la UE, habrá que encontrarlas más en factores estructurales (dependencia energética, estructura productiva, incorporación del conocimiento a la producción de bienes y servicios) que no en los salariales, los cuales quedan ampliamente compensados por la evolución de la productividad.

Antes de especular sobre la realidad, se impone conocerla objetivamente para así poder opinar en base a ella. En la tabla siguiente se puede observar el resultado de la negociación colectiva en Catalunya una vez aplicadas las cláusulas de revisión pactadas, el IPC y la diferencia entre ambos.

De su observación se deriva que solo en tres de los diez años que se presentan ha existido, como consecuencia de la negociación colectiva, una mejora real del poder adquisitivo. Dos de esos años, 2003 i 2007, cabe ubicarlos en una fase de crecimiento económico y, por el contrario, el tercero, 2009, fue el año donde la recesión se expresó con una mayor virulencia, produciéndose la pérdida de casi un 6% del empleo existente en ese momento.

Antes de efectuar un comentario sobre la especificidad de 2009, se hace imprescindible constatar que del resto del periodo se desprende que las ganancias o pérdidas de poder adquisitivo son relativamente moderadas, incluso en momentos en los que el empleo y la economía crecían de forma significativa. Esta constatación no debe resultar sorprendente porque en el fondo se corresponde con la voluntad de las partes.

Como se ha indicado al principio de este artículo, la cultura generada en torno a la negociación colectiva considera que la misma tiene, entre otras, una función macroeconómica consistente en hacer compatible el mantenimiento o mejora de la capacidad adquisitiva de los salarios, sin “consumir” las mejoras de productividad, como mecanismo para la creación de empleo y todo ello en un entorno de paz social.

5. 2009 una negociación colectiva atípica

Así pues, el conjunto de la negociación colectiva en esa década no se ha apartado de esos criterios, salvo en el año 2009. En ese año la ganancia de un 2% de media en el poder adquisitivo de los salarios negociados en convenios colectivo no se produjo como resultado de una presión de los trabajadores y sus representantes dirigida a conseguir ese beneficio, sino a la brusca caída de los precios generada por la profunda recesión económica.

El incremento del 0,2% del IPC en Catalunya, durante el 2009, no tiene precedentes, desde que existen registros de esa información regionalizadas en España. Es más, algunos meses de ese mismo año los datos interanuales fueron negativos, temiéndose incluso los efectos de una deflación que hubiera agudizado las graves consecuencias de la crisis.

La mayoría de los incrementos salariales que se aplicaron en el año 2009, correspondían a aquellos que se habían acordado como parte de acuerdos plurianuales suscritos en años anteriores (2007 y 2008). En aquellos momentos no existía una percepción de que fuera a producirse una crisis económica internacional de carácter financiera, como máximo se venía advirtiendo de una desaceleración del sector de la construcción, pero no de la magnitud que ahora conocemos y padecemos.

En ese contexto los convenios inicialmente previeron un incremento medio del 2,28%, que una vez revisados descendieron muy levemente hasta situarse en el 2,27%. Las cláusulas de revisión, previstas y redactadas para compensar las desviaciones al alza del IPC, no operaron en sentido contrario, es decir devaluando los salarios, porque ni las redacciones concretas lo permitían, ni hasta ese momento se había producido un precedente similar, por lo que tampoco se dejaron de aplicar.

A pesar de que ser un fenómeno puntual y derivado de una serie de factores imprevistos, su coincidencia con el año con un mayor impacto ocupacional de la crisis (-6%), en el debate anteriormente mencionado ha servido como ejemplo para aquellos que defendían la falta de capacidad de adaptación de la negociación colectiva a los nuevos requerimientos derivados de la situación económica.

Como expresión de la sensibilidad y capacidad de adaptación de este modelo de negociación colectiva a las exigencias del ciclo económico, lo que resalta todavía más la atipicidad del 2009, vale la pena reseñar que los años dos siguientes (2010 y 2011) en una situación de crisis de empleo - que no de crecimiento porque acabaron con un saldo escaso, pero positivo- el crecimiento salarial pactado, incluso después de aplicarse las cláusulas de revisión salarial reflejó una pérdida de poder adquisitivo de los salarios, en una mayor cuantía el segundo año que el primero. A la que debe sumarse la congelación, por la vía de los hechos consumados, que ha supuesto la no renovación de las condiciones salariales de un número importante de empresas y trabajadores.

Todo y la importancia de esos valores, los mismos resultaban muy inferiores a las demandas por los defensores de la “devaluación interna”, por lo que siguieron defendiendo un cambio radical en la negociación colectiva hasta la reforma de febrero de 2012, que acabó otorgando la primacía a la negociación en el seno de la empresa, devaluó el convenio provincial, facilitó la inaplicación de lo pactado en ámbitos superiores, y acortó, a un año, el periodo de vigencia que un convenio resta vigente una vez finalizada la duración pactada (ultractividad).

6. El futuro de la negociación colectiva. Una difícil predicción

Aunque el modelo ha permanecido invariable y la reforma laboral corresponde al año 2012, la negociación colectiva ya sufrió en Cataluña un gran parón en el año 2011, que ya venía gestándose en el 2010. Hay datos que así lo atestiguan. El más significativo quizás es el descenso en el porcentaje de personas afectadas por los convenios negociados durante el 2010 y 2011. La media de los diez últimos años (2002-2011) se situó en el 82%, y en 2009 estaban cubiertas por un convenio el 85% de las personas asalariadas que trabajaban en Cataluña. Mientras que en el 2010 esta cifra descendió hasta el 78% y en el 2011 sólo alcanzaba el 68%.

Los motivos de esa no renovación o no finalización de la negociación de los convenios se encuentran, por un lado, en la crisis económica que ha condicionado ofertas de incrementos muy bajos y, por el otro, en la

expectativa sobre una transformación de las normas reguladoras, primero con una reforma en el 2010 que dejaba abierto el tema de los convenios, sometándolo a la negociación y el acuerdo entre las partes y luego con la expectativa de la nueva reforma del 2012.

Por su parte el [II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2012, 2013 y 2014](#), mencionado anteriormente, preveía en materia salarial una fuerte moderación salarial: 2012, hasta el 0,5%, 2013, hasta el 0,6% y 2014 una banda que oscila entre hasta el 0,6% o el 1,5%, en función del crecimiento de la economía. De la lectura del texto del acuerdo se desprende que si los hay los incrementos superiores a esos porcentajes deben sustentarse en crecimientos de la productividad.

La cláusula de revisión se establece descontando las repercusiones sobre el IPC de los productos energéticos si estos tienen un fuerte impacto en la evolución del indicador general.

El hecho que este acuerdo fuera suscrito per la CEOE – CEPYME, CCOO y UGT dos semanas antes de la reforma laboral decretada en Febrero de 2012 con la finalidad de evitar su promulgación o, en caso contrario, de servir de guía mediante las medidas de flexibilidad negociada que incorporaba- al no producirse ni una ni otra circunstancia, han dejado en un limbo los contenidos, incrementos salariales incluidos, Pues los empresarios reivindican la aplicación del acuerdo firmado, y los sindicatos se resisten a trasladar la parte de las cesiones salariales porque el acuerdo ha perdido vigencia y valor en el resto, fruto del cambio acaecido en la negociación colectiva con la reforma laboral que confiere mayor capacidad de decisión unilateral al empresario en caso de desacuerdo.

Ese interregno e indefinición hace que a finales del 2012, los datos que se poseen sobre la negociación colectiva tengan una dimensión tan reducida que resulte muy arriesgado proyectar lo que está aconteciendo para determinar cuál será la evolución futura de esta práctica en los próximos años y sobre todo una vez superada la crisis económica.