

PRESENTACIÓN.

TRANSFORMACIONES RECIENTES EN EL MODELO DE RELACIONES LABORALES

*En memoria de Tomás García, profesor de Sociología,
compañero y amigos de todos los miembros del IET,
fallecido el 12 de febrero de 2014*

Antonio Martín Artilés

Centre d'Estudis Sociològics sobre la Vida Quotidiana i el Treball (QUIT)

Institut d'Estudis del Treball (IET)

Universitat Autònoma de Barcelona

Antonio.Martin@uab.cat

< <http://dx.doi.org/10.5565/rev/aiet.23> >



Resumen

Las reformas del mercado de trabajo y del estado del bienestar tienden a configurar un nuevo modelo de relaciones laborales de carácter neoliberal, inspirado en el modelo de capitalismo flexible anglosajón. Orientado hacia el corto plazo y basado en la lógica de la financiarización de la economía como mecanismo de disciplina social. El RDL 3/2012 comporta hoy una aceleración de la tendencia hacia la precarización del empleo, la extensión del trabajo a tiempo parcial, la desregulación de las relaciones laborales y la erosión de la protección social.

Palabras clave: Reforma laboral, empleo a tiempo parcial, contrato temporal, descentralización negociación colectiva, bienestar ocupacional.

Abstract

The reforms of the labor market and welfare state tend to set up a new model of labor relations neoliberal, inspired by the Anglo-Saxon model of flexible capitalism. Short-term oriented and based on the logic of financialisation of the economy as a mechanism of social discipline. The RDL 3/2012 comprises an acceleration of the trend towards precarious employment, the extent of part-time, deregulation of labor relations and the erosion of social protection.

Keywords: Labour market reform, job part time, temporary labour contract, decentralisation collective bargaining, Occupation Welfare

Sumario

- Introducción
- 1. Flexibilización del empleo y consolidación del precariado
 - 1.1. El trabajo a tiempo parcial y su perfil
 - 1.2. Tendencias de las modalidades de contratación
 - 1.3. Trabajadores autónomos: ¿emprendedores o precarios?
- 2. Reforma de la Negociación Colectiva
 - 2.1. Las reformas sucesivas de la negociación colectiva
 - 2.2. Estructura de la negociación colectiva
 - 2.3. Problemas de articulación de niveles en la negociación colectiva
 - 2.4. Los contenidos de la negociación colectiva
- 3. Reforma del Estado del Bienestar. ¿Hacia el Estado del Bienestar negociado?
 - 3.1. El papel de la negociación colectiva en la negociación del Bienestar
 - 3.2. El bienestar ocupacional en España
 - 3.3. Bienestar ocupacional en la negociación colectiva en España
- 4. Conclusiones
- Referencias bibliográficas

REFERENCIA NORMALIZADA

Martín-Artiles, Antonio, (2014): “Presentación. Transformaciones recientes en el modelo de relaciones laborales?”. *Anuario IET de Trabajo y Relaciones Laborales*, Vol. 2, p. 1-26.

PRESENTACIÓN. TRANSFORMACIONES RECIENTES EN EL MODELO DE RELACIONES LABORALES

Antonio Martín Artiles

Introducción

El objetivo de la II Jornada del IET es estudiar y debatir las nuevas tendencias derivadas de la reforma laboral de 2012 en perspectiva comparada con otros países europeos. Las últimas reformas laborales (2010 y 2012) han estado justificadas como el envío de una “señal” a los mercados financieros internacionales para favorecer el acceso al crédito financiero en los circuitos internacionales. Pero también las reformas laborales se pueden explicar como parte de un proceso de recomposición de la *disciplina social*, un proceso de mercantilización del trabajo y de la primacía del orden neoliberal que propicia toda crisis, como ya pusiera de relieve hace muchos años Kalecki (2012, [1943]). La reforma radical de 2012 apuesta claramente por un nuevo modelo de relaciones laborales, por la cual ha sido calificada como una *auténtica contrarreforma* (Pérez Amorós 2013). Estas son precisamente las razones que justifican la realización de la Jornada Anual del Instituto de Estudios del Trabajo: el análisis de los efectos del *Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral* nos ofrece una visión panorámica de las tendencias emergentes, aunque todavía sea, quizás, prematuro.

En el preámbulo del RDL se justifica la reforma a causa de la crisis económica, la gravedad del desempleo

(5.273.600 personas en esa fecha), la alta tasa de desempleo juvenil (que casi alcanza al 50% de los jóvenes menores de 25 años), la incertidumbre en la entrada en el mercado laboral y la supuesta insostenibilidad del modelo de relaciones laborales español. Por todo ello, el propósito de la reforma liberal-conservadora es llevar a cabo una reforma de envergadura, puesto que las reformas anteriores son insuficientes para dotar de mayor flexibilidad al mercado de trabajo y al sistema de relaciones laborales.

El RDL 3/2012 se presenta en cuatro capítulos. En el capítulo I se agrupan diversas medidas orientadas a potenciar la empleabilidad, la formación profesional continua, la emprendeduría y la mejora de la intermediación entre oferta y demanda en el mercado laboral. La orientación neoliberal impregna todo el capítulo, centrado en la responsabilidad de los individuos para movilizarse en la búsqueda de empleo, así como en las bondades que presenta la intermediación privada a través de las Empresas de Empleo Temporal (ETT) como instrumento de dinamización del mercado de trabajo.

En el capítulo II se recogen diversas medidas dirigidas a fomentar la contratación indefinida y la creación de empleo, orientada especialmente hacia la contratación de jóvenes en las pequeñas empresas. Uno de los contratos que se pretende potenciar es el *contrato a tiempo parcial*, que es considerado como una de las asignaturas pendientes en España, ya que el nivel de contratación a tiempo parcial es notablemente inferior al de otros países. En realidad se alude como referencia al modelo de los *minijobs* de Alemania, que en los últimos años ha desarrollado este tipo de empleo, pero apoyado con ciertos soportes de *protección social*, como ayudas al transporte y a la vivienda. El gobierno liberal-conservador entiende que el desarrollo del trabajo a tiempo parcial puede ser un mecanismo relevante en la prestación de flexibilidad laboral. Otra fórmula por la que también se apuesta es el apoyo al teletrabajo, que vendría a constituir otra manera de aportar flexibilidad a las empresas. Igualmente, el RDL 3/2012 quiere racionalizar el sistema de bonificaciones para la contratación definida y dirigirlo exclusivamente a las empresas de menos de 50 trabajadores que transformen los contratos en prácticas, de relevo o de sustitución de la edad por jubilación en contratos indefinidos para jóvenes entre 16 y 30 años o parados de larga duración.

En el capítulo III el RDL 3/2012 se propone favorecer la *flexibilidad interna* de las empresas a través de la adaptación del tiempo de trabajo a las circunstancias de la producción. Aunque de hecho este aspecto ya fue abordado en la reforma de los años 1994 y 1997, entonces también como influencia de la política de la Unión Europea. Ahora en esta reforma se simplifica la distinción entre modificaciones individuales y colectivas, se incluye la modificación sustancial de funciones, de estructura y cuantía salarial como *causa de extinción* del contrato de trabajo con derecho a indemnización. Asimismo, se prevé la posibilidad de *descuelgue salarial* del convenio colectivo por circunstancias de la producción y, sobre todo, se otorga *prioridad al convenio colectivo de empresa* sobre el convenio de otros ámbitos. Es decir, apuesta por una decidida política de descentralización de la negociación colectiva, acorde con las prácticas de las economías más neoliberales. El objetivo de modificar la estructura de la negociación colectiva ha estado presente en el debate de las reformas laborales anteriores, pero en esta ocasión la reforma pretende otorgar una prevalencia al convenio de empresa.

En este mismo capítulo se prevé la indemnización para todos los despidos improcedentes con 33 días y un tope de 24 mensualidades. Aunque esta nueva modalidad se aplicará para los contratos celebrados a partir de la entrada en vigor del RDL 3/2012.

El capítulo IV de la reforma se dedica a la reforma del régimen jurídico sustantivo de la suspensión temporal del contrato, de reducción temporal de la jornada y del despido colectivo. En este sentido se suprime la autorización administrativa de la autoridad laboral en los Expedientes de Regulación de Empleo; sólo se establece la obligación de aportar documentación empresarial para justificar su decisión extintiva. Es decir, se trata de agilizar y aumentar la velocidad de ajuste de plantilla, lo que es también desde hace tiempo un largo debate impulsado por las instituciones neoliberales. A lo largo de la confusa redacción del preámbulo del RDL se insiste una y otra vez en acabar con la dualidad entre contratación indefinida y contratación temporal (lo que quizás sea la antesala del Contrato Único, reclamado recientemente por algunas voces del ámbito empresarial). En el RDL 3/2012 se insiste en la idea de flexibilidad interna y externa, en impulsar la celeridad de los mecanismos de ajuste entre oferta y demanda de trabajo e incluso se habla de la *flexiseguridad*, pero como mera retórica, porque en

realidad no se prevé el desarrollo de mecanismos de seguridad y protección social (Leonardi et al. 2011).

- *¿Cómo está afectando esta drástica reforma al modelo de relaciones laborales?*
- *¿Cuáles son los elementos emergentes que identifican la tendencia hacia un nuevo modelo de relaciones laborales?*

Estas preguntas han presidido la II Jornada del IET, como se refleja en el título de la misma.

En las páginas que siguen hacemos una presentación del marco general de la discusión con la finalidad de contextualizar el debate de las tres mesas de la II Jornada Anual del IET, en las que no sólo abordamos los efectos del RDL 3/2012, sino también la propia inercia generada por la crisis sobre las relaciones laborales.

Esta introducción se divide en tres partes.

- En la primera parte, que se corresponde con la primera mesa de la II Jornada, tratamos de contextualizar los cambios registrados en el empleo en España, particularmente la consolidación del *preariado* y el remedo de *minijobs* emergente con la reforma laboral: el trabajo a tiempo parcial, una suerte de trabajo por pocas horas como paliativo al desempleo y a semejanza del modelo alemán. Este modelo fue tratado en la intervención de Janine Leschke.
- En la segunda parte, abordaremos la reforma de la negociación colectiva. Los argumentos esgrimidos para potenciar la descentralización de la negociación colectiva como un mecanismo de ajuste microeconómico de acuerdo con las circunstancias de la producción de las empresas. O, por el contrario, su articulación y centralización como un mecanismo que puede contribuir a la coordinación de la política macroeconómica. Este es un largo debate que ha estado presente en las sucesivas reformas del mercado laboral español, como pone de relieve Albert Pastor en esta Jornada.
- En la tercera parte, abordamos la crisis de la concertación social y la política de reformas del Estado del Bienestar a través de la negociación colectiva. La idea del Estado del Bienestar *multipilar* está propiciando el

desarrollo de mecanismos complementarios de bienestar a través de la negociación colectiva, de modo que la negociación colectiva ensancha su contenido a materias denominadas como *bienestar ocupacional*, como son los planes de pensiones complementarios, las mutuas sanitarias, las ayudas a la educación a los hijos, la formación continua, ayudas de guarderías y otras materias. La emergencia del *bienestar ocupacional* contribuye también a la configuración de un nuevo modelo de relaciones laborales, inspirado en el modelo neoliberal anglosajón.

1. Flexibilización del empleo y consolidación del *preariado*

El capítulo I y II del RDL 3/2012 tiene por objeto buscar un equilibrio entre la flexibilidad interna y externa, entre la contratación indefinida y la temporal. En dicho RDL se enfatiza las ideas de empleabilidad, la formación profesional, el reciclaje y emprendeduría, lo que connota una política dirigida hacia la responsabilidad del individuo, en cierto modo atribuyéndole a éste la responsabilidad del riesgo por desempleo. Esta orientación neoliberal concuerda también con el objetivo de impulsar el trabajo a tiempo parcial, lo que considera una asignatura pendiente en España, como se ha dicho atrás. En los siguientes epígrafes analizaremos la evolución de algunas de las

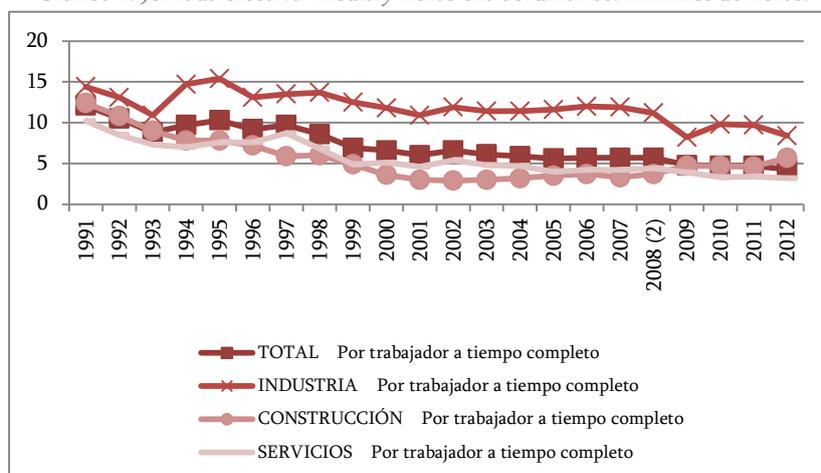
medidas de la reforma, como la evolución del trabajo a tiempo parcial y el trabajo autónomo.

1.1. El trabajo a tiempo parcial y su perfil

En efecto, uno de los objetivos de la Reforma Laboral de 2012 ha sido la incentivación del trabajo a tiempo parcial. Entre 2008 y 2013 el empleo a tiempo parcial ha venido aumentando, a la par que ha venido declinando el empleo a tiempo completo. El trabajo a tiempo completo efectivo, incluida las horas extras, se ha venido reduciendo durante desde el año 2008 al 2012, en todos los sectores, salvo en la construcción. Posiblemente en la construcción el aumento de la jornada esté relacionado con la compensación con la drástica reducción de plantilla en algunas empresas.

El trabajo a tiempo parcial es particularmente importante en el sector servicios. Si tomamos como referencia el índice 100 sobre el volumen del empleo a tiempo parcial en 2008 podemos observar como el sector servicio ha incrementado dicho índice a un valor de 114,4 en 2013, cifra que está por encima de la media en este último año (110,4). Este empleo ha sido tradicionalmente de un perfil femenino, involuntario y de bajos salarios. De hecho en 2013 el 73% del empleo a tiempo parcial lo hacen mujeres; la novedad estriba en que este empleo se incrementa para los hombres. En efecto, en la industria el índice 174,7 en 2013 demuestra el aumento vertiginoso respecto a 2008, igualmente aumenta para los hombres empleados en el sector servicios (149,2 en 2013).

Gráfico 1. Jornada efectiva media y horas extraordinarias. En miles de horas.



Fuente: Encuesta de Población Activa. INE. diciembre a diciembre

Tabla 1. Evolución de la contratación de empleo a tiempo parcial 2008-2013

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	Índice=100 2008 variación en 2013
Ambos sexos							
Total	2479	2470,7	2474,5	2458,5	2598,7	2739,1	110,5
Agricultura	72,2	84,8	68,3	75,4	67,6	76,3	105,7
Industria	132,6	128,9	113,1	125,9	127,9	143,1	107,9
Construcción	66,4	79,7	70,4	69,1	76,4	61	91,9
Servicios	2207,9	2177,3	2222,6	2188,1	2326,8	2458,6	111,4
Hombres							
Total	495,2	552,9	564,3	590,5	629,3	730,1	147,4
Agricultura	38,7	46,6	36	40,8	37,5	42,3	109,3
Industria	34,4	40,9	31	41,4	44,3	60,1	174,7
Construcción	29,3	36,3	39	44,2	45,3	41,8	142,7
Servicios	392,8	429,1	458,2	464,1	502,2	585,9	149,2
Mujeres							
Total	1983,8	1917,8	1910,2	1868	1969,4	2009	101,3
Agricultura	33,4	38,3	32,4	34,7	30,1	34	101,8
Industria	98,2	87,9	82,1	84,4	83,6	83	84,5
Construcción	37,1	43,4	31,4	24,9	31,2	19,2	51,8
Servicios	1815,1	1748,2	1764,4	1724	1824,6	1872,7	103,2

Fuente: Encuesta de Población Activa. INE, diciembre a diciembre

Por otra parte, la inercia generada por la propia crisis económica entre 2007 y 2011 ha venido influyendo en la extensión de la jornada a tiempo parcial, razón por la cual es de interés hacer un análisis de clasificación. En efecto, mediante un análisis de clasificación se puede distinguir tres grupos de perfiles con similitudes y disimilitudes del empleo a tiempo parcial, según los datos que nos proporciona la Muestra Continua de Vidas Laborales (véase López-Roldan 2011; Miguélez et al. 2011 y 2014)ⁱ. El primer grupo se caracteriza por la mayor presencia de mujeres con cualificaciones medias y altas; el segundo grupo se caracteriza por la presencia dominante de mujeres no-cualificadas y el tercer grupo está formado por hombres con cualificaciones medias y bajas (véase gráfico 2).

- El primer grupo representa al 34,8% del total de aquellos individuos que tienen contrato a tiempo parcial. Este grupo se caracteriza por la participación dominante de mujeres cualificadas, en su mayoría con estudios medios y universitarios y con una edad media de 36 años (véase tabla 2). Tienen salarios cercanos a la media general. La presencia de inmigrantes en este grupo es baja, solo un 5%. Entre el año 2007 y 2011 han estado una media de 23 días en desempleo. La antigüedad en el mercado laboral es alta, la mayoría de ellas

(30%) han estado entre 3 y 10 años, el resto se distribuye según distintos tipos de antigüedad. Estas personas, en su mayoría están empleadas en pequeñas empresas de menos de 10 empleados, aunque también le siguen empresas medianas y grandes. Los sectores donde hay mayor presencia de mujeres con contratos a tiempo parcial de este grupo son comercio, educación, sanidad y servicios administrativos.

- El segundo grupo representa el 34,2% del total de aquellos que tienen contratos de trabajo a tiempo parcial. Las principales características de este perfil es que se trata de mujeres con bajos niveles de estudios, bajos salarios, empleadas en pequeñas empresas del sector del comercio, servicios administrativos y sanidad. En este grupo la participación de las mujeres inmigrantes es superior a la del primer grupo.
- El tercer grupo representa al 31% del total de aquellos que tienen contratos temporales y se diferencia de los otros dos grupos porque está compuesto por hombres con baja cualificación, por la mayor participación de inmigrantes, por tener como rasgo característico menor antigüedad en el

mercado laboral. El 28% de ellos tienen menos de tres meses de antigüedad. Otro rasgo diferencial es que los hombres de este grupo han estado un mayor número de días en situación de desempleo (110 días de media). Este grupo participa particularmente en el empleo de las pequeñísimas empresas de 1 a 10 trabajadores y en sectores tales como la industria, construcción, hostelería, comercio y servicios administrativos.

Tabla 2. Perfil de los empleados a tiempo parcial

Distribución	34,80%	34,20%	31%
	Grupo 1: Mujeres cualificadas	Grupo 2: Mujeres no cualificadas	Grupo 3: Hombres media baja cualificación
Sexo	Mujeres 84%	Mujeres 100%	Hombres 80%
Edad	36	40	39
Nivel Estudios	Estudios Medios, FP (61%) y Universitarios	Estudios secundarios (68%) y primarios	Estudios secundarios (47%) y primarios
Salario medio	14415 euros	8933 euros	6605 euros
Origen	5% inmigrantes	7% inmigrantes	10% inmigrantes
Desempleo	23 días en desempleo	17 días en desempleo	110 días en desempleo
Duración media del empleo	30% tienen contratos entre 3 y 10 Años	40% entre 3 y 10 años antigüedad	Escasa antigüedad: menos 3 meses (28%)
Sector actividad	Comercio (20%); Educación, Sanidad, Servicios Administrativos	Comercio (25%); Servicios administrativos, Sanidad	Industria (20%); Construcción, Hostelería, Comercio, Servicios Administrativos,
Tamaño de empresa	Mayoría pequeñas empresas: 10 empleados 28%	32% pequeñas empresas menos 10 empleados	38% empresas menos 10 empleados

Fuente: Elaboración propia con datos MCVL (2007-2011)

1.2. Tendencias en las modalidades de contratación

Otro de los cambios de interés registrados en el periodo es la contratación. Entre 2008 y 2013 ha crecido el contrato indefinido discontinuo, ha

pasado de un índice=100 en 2008 a 126 (véase tabla 3). Igualmente ha crecido la contratación temporal estacional o de temporada, pero el índice es menor que el anterior. En general, todos los restantes tipos de contrato se han reducido en relación al índice del año 2008.

Durante el periodo estudiado el empleo indefinido de los hombres ha caído más que el de las mujeres, como lo pone de relieve la variación comparada del índice respecto a la referencia del año 2008. Ello se explica porque la crisis económica ha golpeado particularmente a los sectores de empleo masculinizados e intensivos en mano de obra, como la construcción, agricultura, el turismo y la hostelería. Especialmente la destrucción de contratos indefinidos ha afectado más a los trabajadores inmigrantes que a los hombres. Las mujeres han mejorado su posición relativa en los contratos indefinidos y en ciertos segmentos de empleo de cualificaciones media bajas, como se demuestra en un reciente estudio (véase Miguélez et. al. 2014).

La tasa de contratos temporales de empleo es del 24% en 2013, lo que representa una tasa inferior a la registrada en 2008. Entonces la tasa fue del 28%. Los trabajadores con contratos temporales han sido los más perjudicados por la crisis económica. Igual que ocurrió con la crisis económica del periodo 1991-1993, los trabajadores con contratos temporales constituyen un grupo muy vulnerable a las fluctuaciones del ciclo económico: cuando el ciclo es recesivo basta con no renovar los contratos temporales, con lo cual arrastra la caída del consumo interno y ello a su vez acelera la destrucción de empleo (Rocha, Negueruela 2014).

Tabla 3. Modalidades de contratación del empleo

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	Referencia Índice=100 en 2008 índice 2013
Total	16308,2	15492,6	15314,2	14829,2	13925,5	13737,3	84,2
De duración indefinida: Total	11753,9	11606,4	11513,9	11124,7	10720,3	10450,8	88,9
De duración indefinida: Permanente a lo largo del	11539	11369,9	11268,3	10850,3	10460,4	10178,8	88,2
De duración indefinida: Discontinuo	214,9	236,5	245,6	274,5	259,8	272	126,6
Temporal: Total	4554,3	3886,2	3800,3	3704,4	3205,2	3286,5	72,2
Temporal: Eventual por circunstancias de la	829	614,6	670	682,8	619	660,7	79,7
Temporal: De aprendizaje, formación o práctica	154	125,8	139,4	127,7	110	134,2	87,1
Temporal: Estacional o de temporada	303,8	278	278,1	285,5	298,1	317,9	104,6
Temporal: En periodo de prueba	69,4	37,4	31,7	31,8	34,8	29	41,8
Temporal: Cubre la ausencia total o parcial de otro	447,3	424,4	440,7	426,5	364,4	362,2	81,0
Temporal: Para obra o servicio determinado	1735,2	1576,6	1497,3	1428,6	1209,8	1301	75,0
Temporal: Verbal, no incluido en las opciones	352	330,9	282,7	275	187,1	168,1	47,8
Temporal: Otro tipo	161,6	146,2	127,6	140,9	101	89,8	55,6
Temporal: No sabe	502	352,3	332,7	305,5	281	223,8	44,6

Fuente: Encuesta de Población Activa, INE. (Diciembre a diciembre)

En este último ciclo de crisis la destrucción de contratos temporales ha afectado casi por igual a hombres como a mujeres. En 2013 la participación de hombres y mujeres en los contratos temporales es prácticamente igual, al 50% entre ambos grupos (véase

tabla 4).

Tabla 4. Contratos indefinidos y temporales según sexo

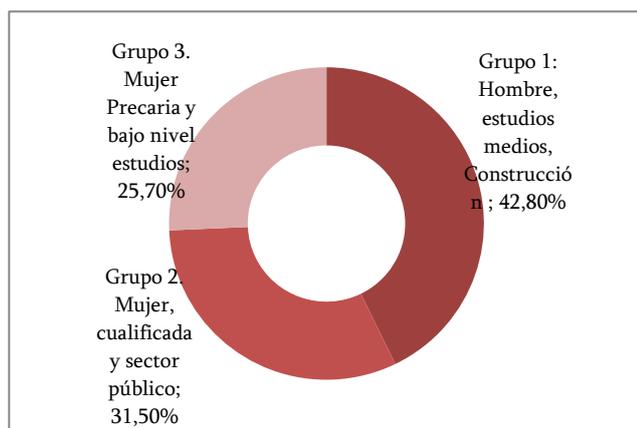
		2008	2009	2010	2011	2012	2013	Referencia Índice=100 2008 Índice 2013
Indefinidos	Hombres	6631,5	6349,9	6186,2	5943,2	5634,6	5477,8	82,6
	Mujeres	5122,4	5256,5	5327,7	5181,6	5085,6	4973,3	97,0
Contrato temporal	Hombres	2317,3	1937,3	1889,9	1881	1588,1	1650,1	71,2
	Mujeres	2236,9	1891,9	1863,1	1822,6	1617,1	1636,5	73,1

Fuente: Encuesta de Población Activa, INE. (Diciembre a diciembre)

El siguiente análisis de clasificación por conglomerados nos permite ver tres grupos de trabajadores con contratos temporales, lo que reviste otra forma de precariado.

- El primer grupo representa un perfil masculino, con una media de edad de 38 años, lo que demuestra que los contratos temporales ya afectan prácticamente a todos los grupos de edades y no exclusivamente a los jóvenes; se trata pues de trabajadores con cualificación media baja y que han estado desempleados durante unos 38 días de media entre 2007 y 2011. El 10% de ellos son inmigrantes. El contrato temporal es de jornada completa y trabajan en su mayoría en pequeñas empresas, siendo las más importantes las de menos de 10 empleados. Estos contratados temporales se ubican en sectores tales la Construcción (32%), industria, transporte, comercio y servicios administrativos.

Gráfico 3. Clasificación de los contratos temporales 2007-2011



Fuente: Elaboración propia con datos MVCL 2007-2011

- El segundo grupo representa un perfil femenino, con estudios medios y Universitarios en su mayoría (tabla 5). En este grupo hay muy pocos inmigrantes. La mayoría de este grupo trabaja a jornada completa y con salarios medio-altos. Están empleados en preferentemente en empresas de más de 500 empleados y en el ámbito del sector público, como sanidad, educación y administración pública. Este grupo es el que posiblemente esté más cerca de los sindicatos y de los beneficios de la acción colectiva, ya que la

afiliación sindical es particularmente importante en el sector público (véase Martín Artiles 2013).

- Finalmente, el tercer grupo representa a la parte más vulnerable del precariado: a las mujeres con contratos temporales, pero a diferencia del anterior, se trata de mujeres con bajo nivel de estudios, secundarios y primarios. Además, este grupo se caracteriza por haber estado mucho más tiempo en desempleo: 132,8 días de media entre 2007 y 2011. El nivel salarial medio es muy bajo, más de la mitad de ellas trabajan a tiempo parcial y lo hacen en pequeñísimas empresas de menos de 10 empleados. Los sectores donde se ubican son Comercio, Hostelería y Servicios Administrativos.

Tabla 5. Tipología trabajadores con contratos temporales

Distribución	42,8%	31,5%	25,7%
	Grupo 1	Grupo 2	Grupo 3
Sexo	Hombres 100%	Mujeres 77%	Mujeres 93%
Edad	38	36	36
Nivel Estudios	Secundarios (46%)	Estudios medios (48%) y universitarios	Secundarios (61%) y primarios
Salario medio	12506 euros	19548 euros	7413 euros
Origen	10% inmigrantes	4% inmigrantes	9% inmigrantes
Días de media desempleado	38,8	22,8	132,8
Jornada	Completa 72%	Completa 70%	Parcial 55%
Sector actividad	Construcción (32%), industria, comercio, transporte, servicios administrativos	Sanidad (27%), Educación, Administración Pública, Sanidad	Comercio (20%), Hostelería, Servicios Administrativos
Tamaño de empresa	33% pequeñísimas empresas menos 10 empleados	Más de 500 empleados (39%)	Pequeñísimas empresas menos 10 empleados, 31%

Fuente: Elaboración propia con datos MVCL 2007-2011

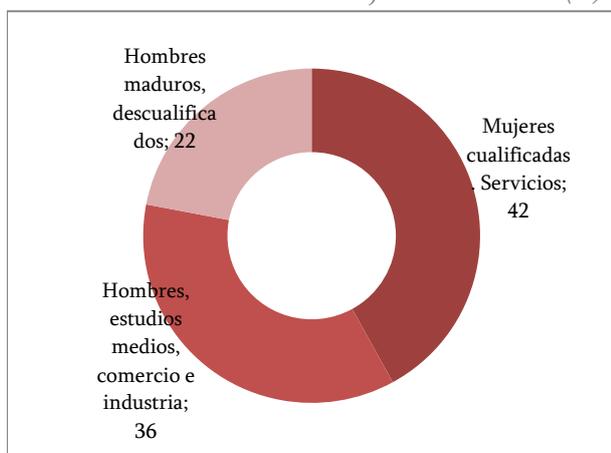
1.3. Trabajadores autónomos: ¿emprendedores o precarios?

El impulso de la *emprededuría* ha formado parte del discurso neoliberal y de las reformas del mercado de trabajo. El desarrollo del trabajo autónomo se ha venido extendiendo, aunque con escasas garantías de

protección social, a pesar de que en la anterior reforma laboral se intentó abordar este problema. Para muchos analistas (véase Rocha, Negueruela 2014, entre otros) los trabajadores autónomos constituyen un buena parte una forma de trabajo precario, particularmente el llamado *falso autónomo*, aquel que trabaja en realidad de forma dependiente para una sola empresa. No obstante, aquí también se pueden ubicar los llamados *emprendedores*.

En la siguiente clasificación ofrecemos tres perfiles a partir de los datos registrales de la MCVL 2007-2011:

Gráfico 4. Clasificación de trabajadores autónomos (%)



Fuente: Elaboración propia con datos MVCL 2007-2011

- El primer grupo representa al 42% del total y su perfil es femenino y de servicios; el segundo grupo representa el 36% del total y su perfil es masculino y cualificación media. El tercer grupo representa el 22% del total y su perfil es masculino, edad madura y baja cualificación. El primer grupo representa un perfil predominantemente femenino, con una media de edad de 43,6 años (véase tabla 6). Se trata fundamentalmente de mujeres con estudios medios y Universitarios, que han estado desempleadas una media de 39 días entre 2007 y 2011. Estas personas son trabajadoras autónomas de sectores como el comercio, servicios profesionales, servicios administrativos y hostelería. Posiblemente se trata de trabajadoras autónomas reales, que trabajan por cuenta propia en pequeños negocios y podrían ser calificadas como emprendedoras. Un 8% de este grupo son inmigrantes.

- El segundo grupo está formado fundamentalmente por hombres, con una media de edad ligeramente superior a la del anterior grupo. El nivel de estudios es inferior, estudios secundarios (64%) en su mayoría. La presencia de inmigrantes es muy baja. Este grupo ha estado mucho menos tiempo en situación de desempleo que el grupo anterior. Estos trabajadores autónomos se ubican en comercio, construcción, transporte, hostelería e industria.
- El tercer grupo se caracteriza por ser en su mayoría hombres, pero con una media de edad superior a la de los dos otros grupos y por tener un bajo nivel de estudios, en su mayoría estudios primarios. La presencia de inmigrantes es pequeña. Estos trabajadores autónomos están empleados en sectores como el comercio, la agricultura, construcción, hostelería, industria y transporte.

Tabla 6. Trabajadores autónomos

Distribución	42%	36%	22%
	Grupo 1	Grupo 2	Grupo 3
Sexo	Mujeres 64%	Mujeres 77%	Hombres 68%
Edad	43,6	44,6	51,2
Nivel Estudios	Secundaria (36%), Bachiller, Universitaria	Secundaria 64%	Estudios primarios (100%)
Origen	8% inmigrantes	1% inmigrantes	4% inmigrantes
Tiempo de paro	39 días	5,1 días	5,7 días
Sector actividad	Comercio (23%), Servicios Profesionales, Servicios Administrativos, Hostelería	Comercio (25%), Construcción, Transporte, Hostelería, Industria	Comercio (24%), Agricultura, Construcción, Hostelería, Industria,

Fuente: Elaboración propia con datos MVCL 2007-2011

2. Reforma de la Negociación colectiva y debate sobre la descentralización

El capítulo III del RDL 3/2012 corona una larga aspiración de un sector del empresariado español y de las propuestas políticas neoliberales: la primacía de los convenios colectivos de empresa para reformar la estructura de la negociación colectiva. El contexto del debate sobre la negociación colectiva ha estado marcado en los últimos años por la tendencia hacia la

descentralización de la misma impulsada también por la política de la Unión Europea. A ello hay que añadirle la influencia del propio debate local. Los términos del debate oscilan entre la propuesta liberal y la propuesta neocorporatista. La descentralización de la negociación colectiva es la propuesta del pluralismo liberal, inspirado en el sistema de relaciones laborales anglosajón (Reino Unido, Irlanda, Estados Unidos y otros). La orientación de la política es microeconómica y parte del supuesto de que el mercado tiende a la autorregulación si no tuviera inferencias externas. En estos países los sindicatos y organizaciones empresariales están poco articuladas y centralizadas, la intervención del Estado en las relaciones laborales es débil y la orientación de los actores sociales es fundamentalmente económica. Este modelo presenta ventajas e inconvenientes (Martín Artiles, Alós 2003).

Por un lado, como ventajas presenta una mayor velocidad de ajuste entre oferta y demanda según las fluctuaciones del ciclo económico; la negociación de los salarios tiende a ajustarse a los niveles de productividad en la empresa. Incluso se ha alabado sus bondades para crear rápidamente empleo, pero también para destruirlo dada la escasa protección normativa del mismo. Los inconvenientes que presenta dicho modelo liberal son una fuerte desigualdad en las condiciones de trabajo y de salarios en particular, un mayor riesgo de generar inflación y una potencial mayor conflictividad laboral (Khöler, Martín Artiles 2006).

En contraste, la negociación colectiva centralizada es propia de los países con economías coordinadas y con una orientación macroeconómica; lo que está asociado a una centralización de los sindicatos y las organizaciones empresariales, así como a la existencia de instituciones tripartitas (como los Consejos Económicos y Sociales) que facilitan el Dialogo Social, el pacto centralizado. Los países agrupados en este modelo son los llamados neocorporatistas (Suecia, Noruega, Dinamarca, Finlandia y otros). Las ventajas estriban en una mayor equidad salarial, mayor regulación de las condiciones de trabajo, mayor protección social y una menor conflictividad laboral que los países liberales. Los inconvenientes estriban en la lentitud en la toma de decisiones dada la regulación de las relaciones laborales.

La reforma de la estructura del modelo español se ha tratado de justificar por su carácter mixto, ni centralizado ni descentralizado, lo que ha incomodado a los interlocutores sociales. En efecto, desde 1980 se ha calificado al sistema de negociación colectiva español como de tipo mixto y tarifario: centrado en la negociación de salarios y empleo (Martín Artiles, Alós 2003; Pérez Infante 2012). Mientras que el resto de las cláusulas de los convenios colectivos se limitaban a copiar lo ya previsto en la legislación laboral. Por todo ello se ha venido propiciando un largo debate sobre la necesidad de reformar la negociación colectiva para dotarla de mayor contenido y dinamismo, a la vez que

Tabla 7. Debate centralización versus descentralización de la negociación colectiva

	Pluralismo liberal	Economías coordinadas: Tripartismo y Neocorporatismo
Orientación	<ul style="list-style-type: none"> • Microeconómica. • El mercado institución coordinación. • Negociación colectiva descentralizada. • Estructuras sindicales y empresariales descentralizadas. • Sindicalismo económico “bussines unionism.” • Escasa intervención estado. 	<ul style="list-style-type: none"> • Macroeconómica. • Pactos Sociales y coordinación política económica. • Negociación colectiva centralizada. • Estructuras sindicales y empresariales centralizadas. • Sindicalismo de “control” o concertación. • Intervención Estado: tripartismo.
Ventajas	<ul style="list-style-type: none"> • Velocidad de ajuste. • Ajuste según situación productividad y competitividad concreta cada empresa. • Dinamismo creación de empleo: rotación empleo. • Flexibilidad cuantitativa. 	<ul style="list-style-type: none"> • Cohesión social. • Proyecto igualitario. • Estado Bienestar. • Conflictividad “organizada.” • Flexibilidad cualitativa.
Inconvenientes	<ul style="list-style-type: none"> • Desigualdad social. • Precariedad empleo. • Riesgos conflictividad intermitente (no-organizada). • Riesgos inflación. 	<ul style="list-style-type: none"> • Lentitud toma decisiones: “rigideces institucionales.” • Riesgos excesiva reglamentación y burocracia.

enriquecerla con nuevos contenidos. La reforma de la negociación colectiva la han reclamado las asociaciones empresariales y también los sindicatos, aunque obviamente en distinto sentido.

Por un lado, los empresarios han reclamado reformas orientadas hacia la flexibilización de las relaciones laborales, argumento que se apoya en un discurso de carácter neoliberal. Uno de los argumentos más socorridos es adecuar el contenido de las materias negociables a las condiciones específicas de las empresas, particularmente entre esos objetivos se ha enfatizado la necesidad de adecuar la negociación de los salarios a la productividad de la empresa. En este sentido la descentralización de la negociación colectiva ha constituido para las organizaciones empresariales un objetivo primordial.

Por otro lado, los sindicatos han venido reiterando que los problemas de la negociación colectiva estriban en su modernización, como es la compatibilidad de la adaptación de las empresas con los derechos de los trabajadores, la necesidad de desjudicializar la negociación colectiva, la de establecer criterios de legitimación para negociar los convenios colectivos de las nuevas y complejas estructuras empresariales, dar mayor protagonismo a las Comisiones Paritarias y a los mecanismos de resolución extrajudicial de conflictos (Górriz et al 2011).

2.1. Las reformas de la negociación colectiva

En España se han producido cuatro reformas fundamentales de la negociación colectiva: una en 1994, otra en 1997, otra en 2011 y la última, y más profunda, con la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, que ha sido calificada como de “*auténtica contrarreforma*” (Pérez Amorós 2012).

En la primera reforma de 1994, impulsada por el Gobierno socialista y sin acuerdo con los sindicatos, se ampliaron los contenidos negociables, siendo especialmente importante la flexibilización del tiempo de trabajo, aunque también se pretendía descentralizar la negociación colectiva. El título III del ET ha sido modificado en sucesivas ocasiones, pero la más importante fue la reforma de la Ley 11/1994 con la finalidad de potenciar la negociación colectiva como institución normativa y reguladora de las relaciones laborales; trasladar contenidos reservados en la Ley a la

regulación colectiva y descentralizar la negociación colectiva para dotarla de mayor flexibilidad.

Uno de los factores contextuales influyentes en esta reforma fue la crisis económica del periodo 1991-94. Entonces los cambios en el empleo y en el marco regulador de la UE contribuyeron a la renovación en los contenidos de la negociación colectiva. Los cambios más importantes fueron la flexibilización del tiempo de trabajo, la creación de bolsas de tiempo de trabajo; la introducción de nuevas cláusulas de empleo, de intercambio de empleo temporal por empleo estable; la introducción de contenidos modernos, como la conciliación del tiempo de trabajo y la vida familiar, las cláusulas sobre igualdad de trato y no discriminación, etc. Y la aparición de nuevas cláusulas en los convenios colectivos en contraposición a las cláusulas “*tarifarias*” tradicionales (salarios, empleo y jornada, véase Köhler, Calleja 2013).

En la segunda reforma de 1997, impulsada por el gobierno del Partido Popular y de acuerdo con los sindicatos, continuaba con el objetivo de la descentralización de la negociación colectiva, cobrando aún más importancia la flexibilización de la jornada laboral y la introducción del empleo. Esta reforma contribuyó a la negociación del tiempo de trabajo a cambio de contrapartidas relacionadas con la estabilidad del empleo en las medianas y grandes empresas. Asimismo propició un intento de reducir la contratación temporal del empleo y la derogación de las antiguas ordenanzas laborales en determinados sectores de actividad que entonces no las habían actualizado, lo que supuso revisar las categorías profesionales y la introducción de sistemas de grupos de clasificación acorde con las competencias profesionales (Sisson, Martín Artiles 2000).

La tercera reforma, impulsada por el gobierno socialista, fue tramitada como medida de urgencia por la vía del Real Decreto Ley 7/2011, de 10 de Junio, de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva¹, lo que algunos consideraron entonces como una medida inconstitucional (Górriz et al 2011) por no reunir precisamente carácter de urgencia como se ampara en el artículo de la Constitución. Una de las causas de la reforma ha sido la de enviar una señal a los mercados financieros. La reforma se ha realizado en el marco de las orientaciones de la UE sobre la

¹ BOE, sábado 11 de Junio de 2011.

gobernanza económica, pacto del Euro, estabilidad presupuestaria, prioridad en la reducción del déficit público, planes de ajuste de la *deuda soberana*, etc. Esta “señal” ya se incluyó en la reforma del verano del 2010 y plasmada en la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo. Los sindicatos y los empresarios ya se habían comprometido previamente a reformar la negociación colectiva en el Acuerdo por el Empleo y la Negociación Colectiva en febrero de 2010 y posteriormente en el Acuerdo Social y Económico del 2 de Febrero de 2011. En el acuerdo ya se advertía que la reforma debería abordar el problema de la estructura y vertebración de los convenios colectivos, la legitimación empresarial y sindical, la flexibilidad interna, la innovación y adaptación de los contenidos, la gestión de los convenios colectivos, el papel de los sindicatos en la pequeñas y medianas empresas, los derechos de participación sindical en la organización del trabajo (Górriz et al. 2011). Esta reforma de la negociación colectiva se presentó en el preámbulo como un punto medio equidistante entre la posición empresarial y la posición sindical.ⁱⁱ

La cuarta reforma (RDL 3/2012), ha sido la más profunda e incluso, una vez más, podría ser considerada como *contrarreforma* del propio derecho del trabajo dada la preminencia del mercado como principio supuestamente autorregulador. Las críticas al procedimiento de tramitación urgente vuelven a sugerir dudas sobre su posible inconstitucionalidad, como ya la sugirió la anterior reforma de medidas urgentes (Pérez Amorós 2012).

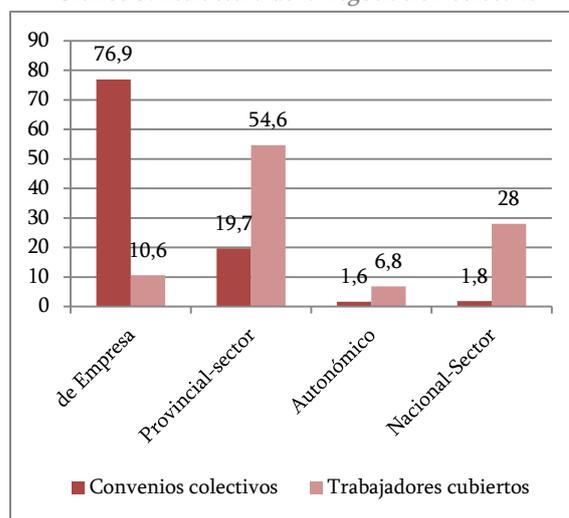
Otro argumento es que hacía muy poco tiempo se produjo otra reforma, pactada con los sindicatos y empresarios en 2010 y apenas desarrollada en 2011. Pero que no se pudo concluir por el resultado de las elecciones generales anticipadas y la posterior formación de un nuevo gobierno con una agenda liberal. En pocas palabras, la crisis financiera y las medidas de austeridad ha contribuido en los últimos años a la expansión de la vía del Real-Decreto Ley para justificar la rapidez de los cambios, lo que comporta una ruptura del Diálogo Social y la carencia de suficiente consenso en la toma de decisiones de envergadura, como es la propia reforma de la negociación colectiva.

2.2. Estructura de la negociación colectiva

La estructura de la negociación colectiva no ha cambiado prácticamente desde los años ochenta hasta ahora, los cambios han sido menores, lo cual también ha sido un argumento esgrimido para impulsar la reforma del RDL 3/2012. De hecho el propio informe del Consejo Económico y Social de 2013 reconoce que la estructura ha permanecido estable, a pesar de las sucesivas reformas anteriores en 1994 y 1997.

El problema estriba en los convenios sectoriales provinciales ya que la mayoría de los trabajadores están amparados en el convenio provincial-sectorial, alrededor del 54% de los trabajadores. Seguidos por los convenios sectoriales de ámbito nacional.

Gráfico 5. Estructura de la negociación colectiva



Fuente: Estadística convenios colectivos, INE, 2013.

El diagnóstico sobre la estructura de la negociación colectiva ha sido expresado con claridad por Escudero (2010:45). Los principales problemas que presentan son los siguientes según su ámbito: estatal, sectorial-provincial, de Comunidad Autónoma, de Grupo de Empresas convenio de empresa. Los problemas identificados por Escudero son seis, veámoslos a continuación.

En primer lugar, el número de convenios colectivos de nivel estatal es aún reducido, apenas cubre al 28% de los trabajadores. Además, hay convenios que tienen todavía un desarrollo insuficiente en sus contenidos en el ámbito estatal, aunque tropiezan con la propia

complejidad del sector. Pero hay otros convenios que si tienen desarrolladas sus posibilidades de regulación. La falta de referencia a un convenio estatal hace que muchos convenios de ámbito inferior tengan un especial *protagonismo*. Esta falta de referencia a un convenio estatal hace que los contenidos de los distintos convenios de ámbito inferior (especialmente aquellos sectoriales-provinciales) estén desarticulados en sus contenidos sustantivos, con disparidad en las condiciones de trabajo de las distintas empresas del sector.

En segundo lugar, los convenios sectoriales-provinciales no aportan una pauta armonizadora para los convenios de ámbito inferior. Adolecen de un criterio de conjunto que pueda servir de referencia para guiar la negociación. Según Escudero (2010:46) el protagonismo de los convenios sectoriales-provinciales es excesivo. Esta pauta de negociación es una herencia del franquismo, pero hoy no tiene mucho sentido mantenerla. Es necesaria su reforma a favor de una mayor concentración en el ámbito estatal o bien en el ámbito autonómico, así como una mayor articulación entre niveles. De hecho, la importancia de la provincia ha disminuido en términos de gestión administrativa, mientras que ha aumentado la capacidad de gestión administrativa de las CCAA.

El tercer problema es la enorme dispersión de los convenios sectoriales-provinciales. En muchas materias hay bastantes coincidencias, las diferencias estriban en los salarios y en el tratamiento del tiempo de trabajo. Estas diferencias contrastan fuertemente cuando se

tratan de trabajadores de provincias limítrofes. Los obstáculos para la unificación de estos convenios sectoriales-provinciales radican muchas veces en los propios agentes, asociaciones empresariales y sindicatos se resisten porque han asentado su estructura organizativa sobre la base de la estructura de la negociación sectorial-provincial, o bien por el temor a perder poder e influencia. Por ello parece que la opción más racional es concentrar los convenios de varias provincias en el ámbito autonómico o incluso en el estatal.

Ya en la penúltima reforma del Real Decreto Ley 7/2011 se pretendía potencia el desarrollo de los convenios sectoriales de ámbito estatal, lo que posiblemente favorecería la armonización y centralización de la negociación colectiva en detrimento de los convenios provinciales, aunque también en este terreno la disputa como unidad de negociación se produciría en el territorio de la CCAA. Por el contrario, la última reforma (Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral), apuesta por lo contrario: descentralizar la negociación colectiva en el nivel de empresa, lo que posiblemente contribuya a empeorar el problema de la atomización que tanto se ha criticado. De hecho el número de convenios ha llegado hasta 6.000 (véase tabla 8).

En cuarto lugar, los convenios de CCAA son muy reducidos, apenas afectan al 6,7% de los trabajadores. Y, además, hay convenios de CCAA que en realidad sólo afectan a una provincia, con lo que hay

Tabla 8. Evolución de la negociación colectiva

Años	Convenios Colectivos		Empresas		Trabajadores	
	Número	Variación	Número en Miles	Variación	Número en Miles	Variación
2002	5.252	0,8	1.198,30	6,7	9.230,40	2,5
2001	5.422	1,1	1.293,20	7,9	9.496,00	2,9
2002	5.462	0,81	1302,3	0,7	9.696,50	2,1
2003	5.522	1,11	1.281,40	-1,6	9.995,00	3,1
2004	5.474	-0,9	1.281,40	0,1	10.193,50	2
2005	5.575	5,51	1.314,00	2,5	10.755,60	6,5
2006	5.887	1,91	1.457,00	10,9	11.119,30	3,4
2007	6.016	2,21	1.413,70	-3	11.968,10	3,1
2008	5.987	-5,01	1.605,20	13,5	11.557,80	-3,4
2009	5.689	-5,51	1.520,50	-5,3	10.794,30	-6,6
2010	5.067	-10,91	1.481,10	-2,6	10.035,50	
2011	4.414	(p)	1.119,90	(p)	6.693,70	
2012	3.016	(p)	752,80	(p)		

(p) Datos provisionales a marzo de 2013

Fuente: MEYSS, Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo.

coincidencia entre el sectorial-provincial y el de CCAA. La incoherencia es que las CCAA tiene un alto volumen de competencias para regular el empleo. Además tienen un alto volumen de gestión del empleo, y, por el contrario, el desarrollo de los convenios de ese ámbito es muy reducido. La propuesta del Observatorio de la Negociación Colectiva (Escudero, 2010:46) es que en dicho ámbito de CCAA se agrupen los convenios provinciales de un mismo sector. No proponen disminuir el poder centralizador del convenio sectorial-estatal.

En quinto lugar, la negociación colectiva aplicable a un grupo de empresas ha tenido hasta ahora un escaso desarrollo, cuando cada vez es más una realidad en la organización del tejido productivo, como consecuencia de la descentralización de la producción y la subcontratación de actividades (Martín Artiles 1995). Sin embargo, los empresarios se resisten a este tipo de convenios de grupos de empresa, porque precisamente ello le permite aplicar la regla de divides y vencerás: mientras no haya un convenio de grupo de empresas se puede aplicar distintas normas a trabajadores de un determinado grupo. Estas reticencias empresariales colisionan, además, con la iniciativa de la Comisión Europea de promover la creación de Comités de Grupos de Empresa, tomando esta unidad de negociación como referencia para ampliar los derechos de información y consulta de los representantes de los trabajadores. Ya la reforma del RDL 7/2011 introdujo una novedad: las Secciones Sindicales de Empresa (SSE) son los nuevos sujetos para entablar negociaciones en el grupo de empresas. Esta propuesta también ha sido recogida en la reforma de 2012.

En sexto lugar, los convenios de empresa han experimentado un crecimiento de cierta consideración, pero afecta a tan solo el 10% de los trabajadores. Los intentos de los empresarios por descentralizar la negociación colectiva han sido constantes, e incluso esta es una recomendación de la Comisión Europea. De hecho, ello ya se recoge en la reforma del ET de 1994, y en concreto su apuesta por los llamados acuerdos de empresa. Los problemas y riesgos que presenta la descentralización de la negociación colectiva son tres:

a) El fuerte minifundismo empresarial de la estructura productiva debido a la abundancia de pequeñas empresas. Ello constituye en realidad un caldo de cultivo para el desarrollo de relaciones laborales paternalistas e informales que obstaculizan la

negociación colectiva, cuando no son los pequeños empresarios abiertamente contrario a la misma.

b) La inexistencia en las pequeñas y medianas empresas de representación sindical unitaria de trabajadores y sindicatos, o bien una representación sindical sesgada y condicionada por el poder empresarial y las mencionadas relaciones laborales paternalistas.

c) Hay sectores que ponen obstáculos al desarrollo de convenios de empresa, pese a contar con grandes empresas en el mismo, como es el caso de la industria química, banca y grandes almacenes. En estos sectores hay un rechazo a la descentralización porque se intenta ordenar unas reglas mínimas de las condiciones de trabajo, además, los propios empresarios parecen rechazarlo porque prefieren evitar la competencia desleal en términos de condiciones de trabajo dentro del sector y porque aumenta los costes de transacción.

2.3. Problema de la articulación de niveles

La falta de articulación entre niveles parece ser un problema endémico del sistema de relaciones laborales, no hay demasiada trabazón interna entre los convenios colectivos que coinciden en sus respectivos ámbitos de aplicación funcional y territorial, a pesar de que ello ya está previsto en el artículo 83.3 del ET. Además no se respeta la reserva de determinadas materias a los niveles superiores de negociación (como se prevé en el artículo 84 del ET). Además, son las organizaciones empresariales y sindicales quienes ignoran lo pactado en convenios de ámbito superior, incluso pactadas por otras entidades de las mismas organizaciones sindicales. Estas prácticas son difícilmente explicables, pero quizás respondan a difíciles equilibrios internos en el seno de las organizaciones. En suma, los sindicatos recomiendan la articulación funcional entre convenios colectivos, con una visión de conjunto.

Sin embargo, algunos expertos, (véase Górriz et al. 2011) sostienen que no hay que exagerar el problema de la articulación, adaptación y la flexibilidad de los convenios sectoriales-provinciales. Los convenios sectoriales se pueden diferenciar entre micro sectores y macro sectores. En el primer caso, en los micro sectores, la adaptación del convenio a la realidad de las empresas parece más factible. No así en el segundo caso, en los macro sectores el convenio engloba a muchos trabajadores tiene más dificultades de adaptación a las realidades de las empresas (Villavicencio 2006).

Quizás se ha exagerado estas críticas sobre las rigideces del convenio sectorial-provincial por varias razones. Primero, porque hay muchos convenios de ámbito inferior al sector, como son los de empresa, grupo o ámbito inferior, incluso pactos de empresas en los cuales es posible pactar normas de flexibilidad complementaria a las del convenio sectorial-provincial. Segundo, porque la Ley permite el descuelgue del convenio de sector tras la reforma de 1994 es posible la modificación de las condiciones de trabajo (art. 41 ET) y también es posible el descuelgue salarial, lo que ha reforzado el nuevo RDL 3/2012. En tercer lugar porque no se conoce las condiciones en las cuales se está pactando la flexibilidad, ya que no existe un registro, ni estadísticas al respecto. Por lo tanto, habrá que preguntar porque se afirma que el modelo es rígido si no hay bases de datos (sólo sobre salarios y jornada). En cuarto lugar, lugar, porque existen pactos y acuerdos de empresas, de los cuales no hay registro, ni hay control. (Precisamente este viejo problema del registro estadístico se ha tratado de resolver en la Reforma de 2012).

2.4. Los contenidos de la negociación colectiva

La evolución de los salarios pactados en convenios colectivos ha tenido dos etapas en los años estudiados. Por un lado, durante el ciclo económico expansivo los salarios nominales pactados crecieron, pero casi al mismo nivel que la inflación. Descontada ésta, los salarios reales pactados han tenido un crecimiento moderado, y siempre inferior a un punto, durante el periodo 1995 a 2007 (tabla 9). Este moderado crecimiento de los salarios ha sido propiciado por el ANC (Acuerdos Interconfederales de Negociación Colectiva, vigentes entre 2009 y 2008) para facilitar la adaptación a la moneda única europea. El criterio de negociación acordado se ha guiado por la pauta de incrementar los salarios de acuerdos con los incrementos del índice de precios al consumo y los incrementos de productividad, más cláusulas de garantías o salvaguarda por los posibles deslizamientos salariales en relación a la inflación prevista. El impacto de las cláusulas de garantía salarial se puede considerar globalmente nula, aunque en determinados años ha tenido cierto efecto, como en 2002, 2005 y 2007, años en los que se ha producido un repunte de la inflación. En el año 2009 no estuvo vigente el ANC y los salarios crecieron por encima de la inflación prevista debido al repunte de la inflación en el año anterior. Por otro lado, a partir del 2010 hasta el 2012 los salarios reales

pactados han venido decreciendo, lo que refleja los efectos del desempleo y de la política de austeridad.

No obstante, los indicadores estadísticos de los

Tabla 9. Salarios y tiempo de trabajo pactado en Convenios Colectivos

	Aumentos	IPC %	Aumentos	Tiempo trabajo	
1995	3,94	4,7	-0,8	1.765,90	2,5
1996	3,82	3,6	0,2	1.767,50	1,6
1997	2,9	2	0,9	1.767,80	0,3
1998	2,6	1,8	0,8	1.766,60	-1,2
1999	2,7	2,3	0,4	1.765,00	-1,6
2000	3,72	3,4	0,3	1.761,30	-3,7
2001	3,7	3,6	0,1	1.758,00	-2,7
2002	3,85	3,5	0,35	1.758,40	-0,2
2003	3,68	3	0,68	1.752,90	-5,5
2004	3,6	3	0,6	1.752,50	-0,4
2005	4,04	3,4	0,64	1.751,80	-0,7
2006	3,59	3,5	0,09	1.750,20	-1,8
2007	4,21	2,8	1,41	1.748,00	-2,2
2008	3,6	4,1	0,5	1.749,00	1
2009	2,24	-0,3	2,54	1.751,00	2
2010	2,16	1,8	0,36	1.751,00	0
2011	2,4	3,2	-0,8	1.748,00	-2
2012	1,5	2,4	-0,9	1.744,00	-4

Fuente: Datos de convenios colectivos incluidos en las Memorias Anuales del Consejo Económico y Social, véase años 2002 y 2012

Convenios registrados han sido objeto de controversia. De ahí que algunos estudios subrayen que el retroceso de los salarios ha sido aún mayor. Un estudio del Banco de España, realizado a partir de los ingresos salariales recogidos por la Agencia Tributaria, indican que estos han pasado de una media de 19.850 euros (índice=100) en 2008 a 18.061 (índice=90,6) en 2012, o sea, se han recortado en -9,4 puntos (El País, 27 de febrero 2014). De hecho otro estudio pone de relieve que entre 2007 y 2011 los ingresos por trabajo, según los datos de cotizaciones a la seguridad social, reflejan un aumento de las desigualdades entre los ingresos del primer decil y el décimo decil: en 2007 el índice de Gini fue 0,333 y en 2011 fue 0,346, lo que nos indica una tendencia hacia al aumento de la distancias en el abanico salarial (véase Miguélez et. al. 2014).

Por ámbito funcional los salarios pactados en convenios de empresa han sido menores que los pactados en otros ámbitos. Este argumento se ha utilizado para esgrimir la idea de que una mayor descentralización de la

negociación colectiva sería menos inflacionista que los convenios sectoriales. Pero no es un argumento claro en los estudios comparados. Un estudio de la OCDE (1997:166), sostiene que los países con mayor descentralización de la negociación colectiva han tenido también más desempleo y más dispersión salarial. Además es discutible que los convenios de empresa tengan finalmente salarios más bajos, ya que en muchas empresas se acuerdan complementos y otorgan prestaciones sociales (planes de pensiones, ayudas a la educación, ayudas a guarderías, mutuas médicas, etc.) lo que hace que las retribuciones finales sean más altas que las pactadas en convenio

Los convenios sectoriales nacionales también han pactado cláusulas salariales bajas para que faciliten su aplicación en la mayoría de empresas y las empresas suelen acatar dicha pauta porque reduce los costes de transacción de la negociación colectiva (Martín Artiles, Alós 2003; Nonell et al. 2005). En cambio, los convenios autonómicos son los que han pactado cláusulas superiores a la media.

Jornada Laboral

Asimismo, la jornada media pactada ha venido disminuyendo a lo largo de todos estos años. En este sentido una de las novedades más importantes es la creciente importancia que han tenido las cláusulas relativas al empleo, el cómputo anual del tiempo de trabajo y a la flexibilización de la jornada laboral. La extensión de los horarios irregulares, de fines de semana y el trabajo a tiempo parcial han llevado a los sindicatos a desistir por la vía de los hechos de la reclamación de la reducción de la jornada a 35 horas, como ya ocurrió también en Francia. Durante el periodo de crisis, la evolución de la jornada ha seguido una evolución contradictoria, entre 2008 y 2009 ha tendido a aumentar y entre 2010 y 2012 a disminuir, probablemente ambos movimientos estén relacionados con los efectos de la crisis: el primero hacia hacer más horas de trabajo sin contratación de personal y otro refleja la reducción de horas por falta de carga de trabajo.

Por otra parte, desde el año 2008 se viene registrando una tendencia hacia la reducción de las horas extras. En ese año las horas extras representaba una cifra media cercana a 10.000 semanales a sólo la mitad, 5.000 horas en 2012. Las horas extras no pagadas también han descendido de unas 3000 horas semanales en 2008 a

unas 2000 horas de media semanales en 2010. Sin embargo, a partir de esta última fecha se registra una tendencia hacia el aumento de las horas no pagadas, de modo que en 2012 se acercaban de nuevo a las 3.000 horas, lo que refleja el efecto disciplinario de la crisis y el desempleo sobre aquellos que tienen empleo. El uso flexible de tiempo de trabajo y las bolsas de tiempo ha venido constituyendo cada vez más una herramienta de gestión y adecuación de la plantilla a las variaciones de la producción, lo que también es, al fin y a la postre, una forma de evitar la extinción del empleo en época de crisis.

En los últimos años emerge con fuerza la idea de que las empresas puedan disponer de un 10% del cómputo anual del tiempo de trabajo ordinario para aplicarlo de forma flexible e irregular, de acuerdo a las necesidades de producción y con ello evitar la realización de horas extras o bien la contratación temporal del empleo. Otro aspecto relacionado con el tiempo de trabajo es el aumento del trabajo a turnos: en 2006 representaba un 11,4% en los trabajadores y en 2010 ha representado el 31,9% de los trabajadores, los datos para los siguientes años son todavía provisionales. Pero la tendencia que se detecta es hacia el aumento del trabajo a turnos.

Durante estos años se han venido transformando las materias negociables, que si bien han estado inicialmente centradas en salarios y jornada laboral, desde mediados de la década de los noventa (reforma de 1994 y reforma de 1997, referidas atrás) se ha venido ampliado a otras materias como son el empleo, la transformación del empleo temporal en estable, el control de la subcontratación laboral, la limitación del recurso a Empresas de Trabajo Temporal, el mantenimiento del empleo, la clasificación profesional por competencias, movilidad funcional y geográfica, conciliación de la vida laboral y familiar, derechos sindicales y otros temas.

Sin embargo, un resultado de la reforma (Ley 3/2012), y de la propia incertidumbre económica, es el bloqueo de la negociación colectiva entre 2010 y 2012. En agosto de 2013 había 1.682 convenios denunciados y todavía carente de acuerdos, lo que afecta casi tres millones y medios de trabajadores (véase Informe de la Comisión de Seguimiento de Convenios, 2013).

3. Reforma del Estado del Bienestar. ¿Hacia el Bienestar ocupacional?

La tercera mesa de la jornada abordó el papel de la Concertación social y la reforma de la Seguridad Social. En este sentido se ha observado que el papel que han jugado los sindicatos en la concertación social como forma de participación política, lo que ha propiciado el acuñamiento de la expresión de “*legislación negociada*” y utilizada por Juan López Gandía en este Anuario (véase Valdés dal Re 1997) para hablar de la concertación social en la reforma de la Seguridad Social como un aspecto particular de la sostenibilidad del Estado del Bienestar.

Dicho Estado del Bienestar, como referencia general de esta discusión, se encuentra en fase de transformación en España y en diversos países europeos (Pierson 2006; Clayton, Pontusson 2006; Adelantado 2012; Prieto 2012). Desde finales de la década de los setenta algunos analistas han resumido dicho proceso como un tránsito desde el Estado redistributivo hacia el Estado Inversor o bien se ha abierto una tendencia hacia la americanización del bienestar y del sistema las relaciones laborales (véase Hemerijck 2005; Pavolini et al. 2013).ⁱⁱⁱ

La americanización de las relaciones laborales (Marens 2012) expresa en cierto modo una tendencia del nuevo modelo en España, donde precisamente la resistencia del neocorporatismo es más débil, como sugiere Menz 2008. Este nuevo modelo de relaciones laborales y de bienestar comporta un nuevo modo de gobernanza centrado en la empresa, con participación de los empleados en las acciones de capital, en los beneficios de la empresa. Estas formas de participación financiera están vinculadas especialmente con planes de ahorro y planes de jubilación, pero también persiguen disminuir el poder de los sindicatos en la empresa, a la vez que obtener una mejora de la productividad porque dicha política forma parte de la gestión de recursos humanos para integrar a los empleados (Pendleton et. al. 2001)

Una de las tipologías más reconocidas para entender mejor el proceso de transformación y clasificar a los Estados del Bienestar es la de Timuss (1958, citado por Pavolini et al. 2013), quien hace sesenta años identificaba los diversos canales por los cuales los individuos percibían prestaciones sociales. El primero

era el sistema social de bienestar público, asegurado por el Estado; el segundo canal es el sistema fiscal, también a través del Estado mediante incentivos y desgravaciones fiscales para favorecer la adquisición de servicios sociales; y el tercer canal es el bienestar ocupacional provisto por la empresa a sus empleados, lo que también ha recibido el nombre de bienestar corporativo (Pavolini et al. 2013; Nazcyl 2013)

La literatura especializada ha dedicado mucha atención a la primera forma de Bienestar, al estudio del sistema público de bienestar, a la cobertura de los riesgos sociales a partir de la intervención directa del Estado. En cambio se ha dedicado menos atención al estudio sobre los otros dos canales: nos referimos al bienestar fiscal y al bienestar ocupacional. Es más en los países del sur de Europa estos dos últimos canales apenas han recibido atención en los estudios del bienestar (Leonardi, Carino 2013). En contraste, el estudio del bienestar ocupacional ha sido importante en los Estados Unidos, así como en el Reino Unido e Irlanda. En algunos estudios comparativos se ha puesto de relieve que la cobertura del bienestar en Estados Unidos, considerando tanto la cobertura pública del riesgo como la cobertura privada, fiscal y ocupacional, sea similar a la europea (Pavolini et. al. 2013:11).

Con todo, el modelo de bienestar anglosajón contrasta con el modelo continental europeo. En el ámbito anglosajón existe una larga tradición de bienestar ocupacional y se puede considerar como un modelo multipilar, combinando pensiones públicas, pensiones ocupacionales y pensiones privadas. En estos países los fondos de pensiones privados son muy importantes en términos de participación en el PIB.

Por el contrario, en el continente europeo el bienestar ocupacional juega un papel secundario, como lo demuestran una serie de estudios (Lorudelle 2004). No obstante cabe matizar y distinguir otro tipo de bienestar ocupacional ligado al desarrollo de la Democracia Industrial en algunos países europeos, como es el caso de Holanda, Finlandia, Dinamarca, Suecia y Alemania (Pendleton et. al. 2001; Etui 2011). En estos últimos países el bienestar ocupacional se ha desarrollado a partir de la concepción de la participación como una forma de control del sindicalismo sobre el capital. Este debate ha sido importante a partir de los años cincuenta del pasado siglo y la forma de expresión organizada más conocida

es la codeterminación alemana, que ha propiciado ciertas formas de bienestar ocupacional (Wike 2007).

3.1. El papel de la negociación colectiva en la negociación del bienestar

Uno de los aspectos relevantes que caracteriza a las nuevas relaciones laborales es la negociación del bienestar ocupacional, como pone de relieve de forma muy optimista Cristine Trampusch (2007:197), quien demuestra que en Europa se ha venido incrementando el papel de la negociación colectiva como vía para impulsar acuerdos de empresa con la finalidad de compensar la pérdida de cierto grado de solidaridad causado por los recortes del Estado del Bienestar. La negociación colectiva se revela como una nueva vía para lograr acuerdos sobre complementos de determinadas materias que han venido siendo provistas por el Estado del Bienestar. La provisión de servicios de bienestar complementario no es algo realmente nuevo en la historia de las relaciones laborales, sino que forma parte de determinadas tradiciones de algunos países, como es el caso de Estados Unidos, Reino Unido e Irlanda, donde las empresas han venido ofreciendo históricamente seguros médicos, pensiones complementarias, ayudas para la educación de los hijos y otras prestaciones sociales.

Hoy esta tendencia en la Europa Continental se enmarca en las políticas de liberalización y de potenciación del libre mercado, no sin controversia, lo nos lleva a plantear dos críticas. Se argumenta que el *bienestar ocupacional* tiende a reducir la cohesión social porque los beneficios redistribuibles se reducen y se dispensa a través de mecanismos de mercado y competitivos. En este contexto se discute el declive de la solidaridad. Es más, algunos investigadores (Palier 2005; Pavolini et. al. 2013) argumentan que la reestructuración del Estado del Bienestar reduce el acceso a los esquemas de protección universal, de modo que la solidaridad interclasista está siendo sustituida por otros programas de solidaridad basado en la idea del asegurado individual (y no derecho de ciudadanía social). La política de gestión de recursos humanos impulsa esta gestión en forma de compensaciones selectivas a determinados individuos y grupos sociales.

En pocas palabras, el “*retrenchment*” en las políticas sociales influye en el nuevo dinamismo que ha venido adquiriendo la política social a través de la negociación colectiva en algunos países europeos (Trampusch 2007).

Dicha literatura está también recogida en los estudios del Observatorio Europeo de Relaciones Industriales (EIRO 2002 y 2006). En dichos estudios se observa como se ha venido impulsado determinadas políticas de bienestar a través de la negociación colectiva particularmente en Dinamarca, Francia, Alemania y Holanda. Las principales prestaciones que se encuentran en la negociación colectiva son la formación, las pensiones de jubilación y la jubilación anticipada.

Un aspecto de interés de este enfoque es que son los actores sociales colectivos (sindicatos, delegados de personal y Comités de Empresa) quienes impulsan las mencionadas provisiones de bienestar en un contexto de mercantilización y privatización de los servicios de prestación social. En suma, a través de los acuerdos suscritos por sindicatos y empresarios se trata de compensar la solidaridad perdida por las políticas públicas de austeridad. Por tanto la originalidad del enfoque de Trampusch es la inclusión de los beneficios colectivos negociados en el marco de la tesis del declive de la solidaridad; su argumento es que la reestructuración del Estado del Bienestar debe ser reinterpretado a la luz de la emergencia de acuerdos colectivos entre sindicatos y empresarios.

El bienestar ocupacional depende del periodo histórico en el cual se han institucionalizado las relaciones laborales y los derechos de ciudadanía, así como de los canales de representación de los intereses de las partes. En los países (Italia, España, Portugal) donde los derechos laborales han venido después de los sociales, su impulso depende de la arena política. Por el contrario, en los países (Reino Unido, Irlanda, Estados Unidos) donde los derechos de ciudadanía industrial han venido antes, hay una tradición sindical que ha venido históricamente reclamando que estos derechos se pongan en marcha desde lo sindical, porque también ha formado parte de la política de incentivos de la empresa (Nazcyl 2013; Pendleton et al. 2007).

Pero con todo, a pesar de las diferencias entre áreas geográficas y modelos de relaciones laborales, la originalidad de la tesis de Trampusch (2007:254) consiste en subrayar que la tendencia hacia el bienestar ocupacional negociado no es meramente una forma privada de provisión social, sino que también lo es colectiva en la medida que el canal de provisión de bienestar ocupacional depende del marco legislativo, de la política de incentivos y desgravaciones fiscales,

además de la acción colectiva de sindicatos y empresarios. Y este es precisamente un canal de provisión de bienestar que adquiere hoy importancia en el contexto de la crisis del sistema público de provisión de bienestar. Dicho de otra forma, la argumentación de Trampsuch se vuelve a poner en contacto con la explicación de Timuss (1958, véase Pavolini et al. 2013) sobre la triple provisión de bienestar:

- a) la fuente de la política a través del canal del Estado;
- b) la fuente de la fiscalidad también a través del canal de la política y del Estado;
- c) y la fuente de la empresa a través de las relaciones laborales.

Estos tres canales de provisión aparecen interaccionados en el proceso de reformas y transformación del Estado del bienestar. En este sentido de transformación y tránsito adquiere importancia el estudio de la negociación colectiva porque los sindicatos pierden influencia sobre los partidos políticos y el parlamento, además de la pérdida de influencia sobre la política redistributiva y de solidaridad social. Pero en cambio, en algunos países, han venido ganando protagonismo e influencia en la empresa, debido en parte a la precisamente a la descentralización de la negociación colectiva, lo que de hecho se manifiesta en la ampliación de las materias negociables, como son los planes de pensiones, la participación financiera, la conciliación de la vida laboral y familiar, los subsidios de maternidad y otras prestaciones sociales que en cierto modo coadyuvan a compensar los efectos del “retrenchment” del Estado del Bienestar. En breve palabras, estamos ante un cambio de escenario: las políticas neoliberales comportan pasar de un paradigma de coordinación macro-económica u otro de orientación micro-económica donde la descentralización de la negociación colectiva y el bienestar ocupacional juegan un papel importante.

3.2. El bienestar ocupacional en España

En el caso español, si bien el sistema de bienestar definido por el artículo 41 de la Constitución exige a los poderes públicos mantener un régimen público de Seguridad Social de carácter universal, en los últimos años se ha venido configurando un régimen complementario de bienestar, como es el caso de las pensiones de jubilación privada. La Ley 8/1987 de Planes y Fondo de Pensiones ha contribuido al crecimiento del régimen de capitalización, que posteriormente la Ley 30/1995, de Ordenación y supervisión de los Seguros Privados ha contribuido a desarrollar a través de la negociación colectiva. Dicha medida supone la transposición a la legislación española de una directiva europea para armonizar la legislación de los Estados miembros y recogida en el Pacto de Toledo (aprobado en el Congreso de los Diputados el 6 de abril de 1995, véase recomendación 14), que apuesta por mejorar los incentivos fiscales para promover los sistemas complementarios de pensiones (véase Serrano et al. 2004; Alcaín et. al. 2009). A ello hay que sumar el Acuerdo de Consolidación y Racionalización de la Seguridad Social (10 de octubre de 1996) suscrito por el Gobierno, CCOO y UGT, le sigue también la Declaración Conjunta de CCOO, UT, CEOE_CEPYME (25 octubre 2000) y el Acuerdo para la Mejora y Desarrollo del Sistema de Protección Social (9 de abril 2001) suscrito también por los mismos actores. Esta serie de acuerdos nos muestra la importancia de los acuerdos colectivos para el impulso del bienestar corporativo, de hecho las aportaciones a los planes de pensiones y mutualidades de previsión social han venido aumentando desde 1996 hasta 2007.

Un indicador ilustrativo de la importancia que tiene la provisión de bienestar corporativo son los Fondos de Pensiones. En Holanda los Fondos de Pensiones representan hoy (año 2012) el 116% del PIB, en Suiza el 113%, en el Reino Unido el 95,7%, en Finlandia el 79%, en Estados Unidos 74,5%, en Dinamarca el 50%. En los países de la OCDE los Fondos de Pensiones

Tabla 10. Distribución de personas participantes en los planes de pensiones en España

	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Planes Pensiones Ocupacionales	1.834.111	1.946.333	2.129.250	2.173.833	2.209.388	2.161.483
Planes Pensiones Individuales	8.473.093	8.885.475	8.440.511	8.555.084	8.408.628	8.186.306
Planes asociados	89.450	90.659	84.337	89.829	75.460	71.817

Fuente: Dirección General de seguros y Fondos de Pensiones (2013:33)

representan como media el 35% del PIB en el citado año de referencia. España está muy por debajo de esos países: solo representa el 8,4% (véase Global Pension Statistics, citado en Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones, 2013:16). Sin embargo, durante los años de la crisis económica la cuentas en Fondos de Pensiones han disminuido un 2,56% entre 2011 y 2012; asimismo han disminuido un 15,2% las aportaciones a los Fondos de Pensiones complementarios y el número de entidades depositarias también han disminuido un 10,1%, según el informe estadístico de la Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones (2013:4)

Los Planes de Pensiones complementarios ocupacionales representan el 46,7% del total de los Fondos de Pensiones. Los planes de pensiones ocupacionales disminuyeron un 3,2% entre 2011 y 2012, como consecuencia de la crisis económica y del desempleo. Los planes individuales representan el 47% del total de los fondos de Pensiones. Los sectores de actividad donde tienen mayor implantación los planes de pensiones ocupacionales son Administración Pública (9,9%), Administración de las Comunidades Autónomas (6,45), comercio al por mayor (9,4%), Construcción (6,3%), Finanzas y seguros (2,74%) e industrias en general.

3.3. Bienestar ocupacional en la negociación colectiva

Según los datos disponibles (ECVT), en España entre 2007 y 2010 parecen haberse reducido las prestaciones sociales, la única política de prestaciones sociales que ha aumentado es la formación, lo que puede ser de interés relevante como estrategia de las empresas ante la crisis económica (tabla 11). El debilitamiento de la política social en las empresas se produce como consecuencia de la crisis económica y probablemente también porque ha cambiado la correlación de fuerzas entre empresarios y sindicatos. La crisis económica parece haber debilitado la capacidad de negociación de los sindicatos y de los comités de empresa, como ya se ha dicho anteriormente en otros epígrafes.

Las ayudas o prestación de servicios sociales de empresa figuran en las cláusulas de los convenios colectivos. Estas cláusulas son objeto de negociación o bien forman parte de las políticas dirigidas a incentivar la puntualidad en el trabajo o bien la formación y el

reciclaje profesional. En las empresas pequeñas, entre 10 y 49 trabajadores, la prestación más importante es la ayuda al transporte, le siguen los gastos en salud y las ayudas para el comedor en el trabajo. Pero hay importantes diferencias regionales, lo que está asociado

Tabla 11. Provisión servicios sociales en las empresas en España, 2007 y 2010. Trabajadores afectados en %

Tipo Ayudas	2007	2010	Diferencia
Transporte	22,0	16,7	-5,3
Enseñanza hijos	14,4	13,0	-1,4
Salud	24,7	14,0	-10,7
Formación	16,5	21,7	+5,2
Vivienda	7,1	5,9	-1,2
Comedor	19,8	17,2	-2,6
Otro tipo	2,1	1,2	-0,9
Guarderías	8,8	8,1	-0,7
Ocio	7,7	8,5	+0,8
Pensiones	12,0	11,3	-0,7

Fuente: elaboración propia ECVT, 2007 y 2010

a las características de esos mercados, como las distancias para la movilidad o el precio a la vivienda.

En la pequeña empresa (10-49 trabajadores) las prestaciones más importantes, que están por encima de la media son la formación y el transporte, lo que está asociado con objetivos de rendimiento de los trabajadores: transporte con objeto de incentivar la puntualidad horaria y formación vinculada con el reciclaje profesional (tabla 12). El mayor contraste en la provisión de servicios se observa en la gran empresa de más de 250 trabajadores, donde hay estructura de representación sindical. Las prestaciones que están notablemente por encima de la media en las grandes empresas son formación, ayuda para la enseñanza a los hijos de trabajadores, prestaciones para la salud, planes de pensiones, guarderías, ocio y transporte. Por consiguiente, podemos colegir que el tamaño de la empresa es importante en la provisión de servicios de bienestar. La existencia de estructura sindical y de cobertura de la negociación colectiva parece contribuir a la obtención de dichos beneficios, además de los recursos económicos con los que cuenta las grandes empresas, a diferencia de las pequeñas empresas.

Tabla 12. Prestaciones de servicios sociales proporcionados por las empresas en España 2010

Trabajadores	Transporte	Enseñanza	Formación	Salud	Vivienda	Comedor	Guarderías	Ocio	Otras	Planes Pensiones
Hasta 9	6,1%	1,1%	7,1%	3,3%	1,1%	5,4%	0,7%	1,1%	0,0%	1,2%
10 a 49	16,8%	5,9%	17,9%	10,5%	2,2%	13,8%	2,7%	2,7%	0,4%	5,8%
50 a 249	22,6%	12,6%	26,2%	13,5%	5,1%	24,6%	7,2%	7,2%	1,6%	9,3%
250 y más	25,8%	30,3%	38,1%	27,8%	13,7%	29,0%	19,7%	20,3%	2,6%	26,1%
Media	16,7%	13,0%	21,7%	14,0%	5,9%	17,2%	8,1%	8,5%	1,2%	11,3%
V Cramer	,312	,356	,332	,332	,326	,321	,343	,340	,309	,347

Fuente: elaboración propia ECVT, 2007 y 2010.

Los planes de pensiones complementarios es uno de los programas estrella de la política de sostenibilidad del Estado del Bienestar impulsada por la Unión europea y que también figura en los Pactos de Toledo. Pero su grado de extensión es limitado, afecta al 11,3% de los trabajadores españoles en 2010, incluso ha retrocedido un punto en relación al año 2007. En la pequeña empresa de 10 a 49 trabajadores su incidencia es baja, tan solo al 9% de los trabajadores. Donde realmente es importante su incidencia es en las empresas de más de 250 trabajadores: afecta al 76% de los trabajadores de estas empresas en España.

4. Algunas conclusiones

Al inicio de esta introducción nos hacíamos la siguiente pregunta que también ha estado presente en el debate de la II Jornada del IET: *¿Cuáles son los elementos que identifican la tendencia hacia un nuevo modelo de relaciones laborales?* A tenor del debate realizado en las tres mesas podemos apuntar los siguientes elementos que se derivan de la reforma (RDL 3/2012).

En primer lugar, en relación al empleo podemos colegir la apuesta por el desarrollo del trabajo a tiempo parcial como una especie de *minijobs* para hacer frente al desempleo juvenil y al desempleo de larga duración. Posiblemente el nuevo ciclo de crecimiento económico que ahora se apunta en los medios de comunicación se base en este modelo de empleo, de fácil crecimiento, pero también de fácil destrucción cuando decae el ciclo de actividad. Una novedad en este nuevo empleo a tiempo parcial es la creciente participación de los hombres. A la vulnerabilidad del empleo a tiempo parcial se añade el viejo problema de la contratación

temporal, que si bien se ha reducido por efecto de la crisis económica, es previsible que en un nuevo escenario de crecimiento económico también crezca junto también con el trabajo de autónomos (denominado eufemísticamente como *emprendedores*). En pocas palabras, es previsible un aumento de la precariedad del empleo, con escasa contribución a la Seguridad Social y por tanto con escasos derechos de prestaciones por desempleo y por jubilación. De ahí que una de las soluciones sea el impulso del *bienestar ocupacional negociado* a modo de compensar las pérdidas de la protección pública por jubilación.

En segundo lugar, es posible que aumente la descentralización de la negociación colectiva, lo que contribuiría a una mayor dispersión salarial y desigualdad en la regulación de las relaciones laborales. La tendencia hacia la empresarialización de las relaciones laborales, hacia el *micro-corporatismo* y hacia la *americanización de las relaciones laborales* apuntan hacia un nuevo modelo de relaciones laborales basado en una orientación microeconómica, de acuerdo con la doctrina neoliberal, lo que contribuirá al debilitamiento de los sindicatos fuera de la empresa y a la desprotección de los trabajadores de las pequeñas empresas.

En tercer lugar, el corolario de la tendencia emergente del nuevo modelo de relaciones laborales americanizado es el despunte del Estado del bienestar ocupacional, que apuesta por el desarrollo de prestaciones sociales complementarias provistas particularmente por las grandes empresas y difícilmente por las pequeñas empresas que tanto abundan aquí. El bienestar ocupacional forma parte de la tendencia hacia la financiarización de la economía y comporta nuevos riesgos financieros para las pensiones

del conjunto de los trabajadores, como se ha demostrado durante la crisis económica actual. Además, el bienestar negociado se apoya en la negociación colectiva descentraliza a nivel de empresa. La combinación de estos dos elementos forma parte de la agenda neoliberal y de su orientación micro-económica.

El detalle del debate de la II Jornada se puede seguir en los siguientes textos que forman parte del Anuario, en las ponencias presentadas y en los escritos de los discusant que tan acertadamente han realizado observaciones críticas. A todos ellos queremos expresar nuestro agradecimiento por su contribución.

Referencias bibliográficas

Adelantado, José (2012): “Cambios cualitativos y cuantitativos en los Estado del Bienestar. El caso de España (2010-2012). *IET Working Paper Series*. Actas de la Primera Jornada. Crisis, empleo y cambio social en el sur de Europa ¿Un reto para la integración europea?.

http://iet.uab.cat/images/IET/publicacions/working/WP_2_Jornadas%20IET_v3.pdf

Alonso, Luis Enrique (2012): “El Welfare o la redistribución imposible”. *IET Working Paper Series*. Actas de la Primera Jornada. Crisis, empleo y cambio social en el sur de Europa ¿Un reto para la integración europea?.

http://iet.uab.cat/images/IET/publicacions/working/WP_2_Jornadas%20IET_v3.pdf

Alacín, Eduardo; Aldecoa, Jon A.; Aragón, Jorge; Bravo, Carlos (2009): La inversión socialmente responsable en los sistemas de pensiones complementarios. Madrid: Fundación 1º de Mayo

Baylos, A. (2006): “Diálogo social y autonomía colectiva comunitaria.” *Revista de Trabajo*, año 2, número 3.

Boletín Oficial del Estado (2012): Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. Madrid: 11 de febrero de 2012, 2076.

Calmfors, Lars.; Driffils, J. (1988): “Bargaining Structure, Corporatism and Macroeconomic Performance.” *Economic Policy*, 6, 13-61.

Campos Lima, Maria da Paz; Martín Artiles, Antonio. (2011): “Crisis and trade union challenges in Portugal and Spain: between general strikes and social pacts.” *Transfer: European Review of Labour and Research*, vol. 17 (3), 387-402.

<doi: 10.1177/1024258911410806>

CES (1996): *Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral de España 1995*. Madrid.

CES (2013): *Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral de España 2012*. Madrid: Consejo Económico y Social.

CES (2014): *Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral de España 2013*. Madrid: Consejo Económico y Social.

Clayton, Richard; Pontusson, Jonas (2006): “El recorte del estado del Bienestar reconsiderado. Reducción de los derechos del sector público y tendencias desigualitarias en las sociedades capitalistas avanzadas.” *Zona Abierta*, nº 114/115, 121-164.

Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones (2013): *Informe Estadístico de instrumentos de previsión social complementarios 2012*. Madrid: Ministerio de Economía y Competitividad, <http://www.dgsfp.mineco.es/PlanesFondos/Documentos/Informe%20estad%20C3%ADstico%20de%20instrumentos%20de%20previsi%20C3%B3n%20social%20complementaria%202012/Informe%20estad%20C3%ADstico.pdf>, consultado el 18 de febrero 2014.

ECVT (2007 y 2010): *Encuesta sobre Calidad de Vida y Trabajo*. Madrid: Subsecretaría de Empleo y Seguridad Social.

Eironline (2002): “European Company statute in focus”. <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2002/06/feature/eu0206202f.htm>, consultado 18 diciembre 2013.

Eironline (2006): “Agreement on worker participation in European financial services company”. <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2006/11/articles/eu0611019i.htm>, consultado 18 diciembre 2013.

Eironline (2013). “Social partners’ involvement in pension reform in the EU.” http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn1304032s/tn1304032s_2.htm, consultado 18 diciembre 2013.

Escudero, R. (2010): "Reflexiones sobre los retos de la negociación colectiva." En R. Escudero (coord.) *Observatorio de la negociación colectiva: Empleo público, Igualdad, Nuevas tecnologías y Globalización*. Madrid: CCOO y Cinca.

ETUI (2011): "Financial participation in Europe: overview of similarities, differences and trends". <http://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Across-Europe/Financial-Participation>, consultado el 18-12-2013

Eurofound (2014): *Impact of the crisis on Industrial Relations and working conditions in Europe*. Dublin: Eurofound.

European Commission (2013): *Industrial Relations in Europe 2012*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

Freyssinet, Jacques (2012): "Politiques d'Emploi et cohésion sociale. Strategies d'Inclusion des Groupes Vulnérables. Le cas de France." *IET Working Paper Series*. Actas de la Primera Jornada. Crisis, empleo y cambio social en el sur de Europa ¿Un reto para la integración europea?. http://iet.uab.cat/images/IET/publicacions/working/WP_2_Jornadas%20IET_v3.pdf

González Begega, Sergio; Luque Balbona, David (2014): "¿Adiós al corporatismo competitivo en España? Pactos sociales y conflicto en la crisis económica". *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 148, 79-102. < <http://dx.doi.org/0.5477/cis/reis.148.79>>

Górriz, R.; Baylos, A.; Gualda, F.J.; Falguera, M. (2011). "Reflexiones en torno a la reforma de la Negociación colectiva". *Cuadernos de la Fundación*, Nº 20. <http://www.1mayo.ccoo.es/nova/files/1018/Cuaderno20.pdf>

Hemerijk, Anton (2012): "Two or three waves of welfare state transformation?". In Nores, N.; Palier, B.; Palme, J. *Toward a social investment State. Ideas, policies and Challenges*. Bristol: the Policy Press.

Kalecki, Michal (2011): "Aspectos políticos del pleno empleo". *Revista Economía Crítica*, 2012 [1943], Nº 12, 214-222.

Kjellberg, Anders (2009): "The Swedish Ghent System and trade unions under pressure." *Transfer: European*

Review of Labour and Research, vol 15(3-4), 481-504. < <http://dx.doi.org/10.1177/10242589090150031601>>

Köhler, Holm-Detlev (2008): *Los sindicatos en España frente a los retos de la globalización*. Madrid: Fundación Alternativas.

Köhler, Holm-Detlev; Martín Artiles, Antonio (2009): *Manual de sociología del trabajo y de relaciones laborales*. Madrid: Delta Publicaciones.

Köhler, Holm-Detlev; Calleja, José (2013): *Trade Union in Spain*. Berlin: Friedrich Ebert Stiftung.

Leonardi, L.; Martín Artiles, A.; Molina, O.; Carrasquer, A.; Calenda, D. (2011): "¿Es exportable la flexiseguridad?. Un estudio comparado de España e Italia". *Cuadernos de Relaciones Laborales*. Vol. 29, Núm. 2, 417-443. <http://dx.doi.org/10.5209/rev_CRLA.2011.v29.n2.38022>

Leonardi, Salvo; Ciarini, Andrea (2013). "Welfare occupazionale e bilateralismo. Struttura e diversità settoriale." En Pavoloni et. Al. *Tempi Moderni. Il welfare aziendale in Italia*. Milano: Il Mulino. op. cit, pp. 551-82.

Lourdelle, Henri (2004): "Pension funds management: a trade union commitment to greater corporate responsibility." *Transfer: European Review of Labour and Research*, Vol. 10 (3), 452-467. < <http://dx.doi.org/10.1177/102425890401000310>>

Luque, David (2013). *Las huelgas en España*. Valencia: Alemania.

López-Roldán, Pedro (2011): "La Muestra Continua de vidas Laborales: posibilidades y limitaciones. Aplicación al estudio de la ocupación de la población inmigrante". *Metodología de Encuestas*, vol. 13, 7-32.

Marens, Richard (2012): "Generous in victory?. American managerial autonomy, labour relations and the invention of Corporate Social Responsibility." *Socio-Economic Review*, 10,1, pp. 59-84. < doi: 10.1093/ser/mwr024>

Martín Artiles, A. (1995): *Flexibilidad y relaciones laborales*. Madrid: CES.

Martín Artiles, A.; Alós, R. (2003). "Between decentralisation and centralisation of collective

bargaining". *Industrielle Beziehungen (German Journal of Industrial Relations)*, Jg. 10, Heft, 1

Martín Artiles, Antonio (2013): "Nexos: Empleo público, sindicatos y Bienestar". *Anuario IET de Trabajo y Relaciones Laborales*, Vol. 1. 111-126. <http://revistes.uab.cat/anuarioiet/article/view/v1-martin>

Menz, Georg (2004): *Varieties of Capitalism and Europeanization*. Oxford: Oxford University Press.

Miguélez, Fausto; Martín Artiles, Antonio; López-Roldán, Pedro; Alós, Ramón; Moreno, Sara; Molina, Oscar (2011): *Trayectorias laborales de los inmigrantes en España*. Barcelona: Obra Social "la Caixa".

Miguélez, Fausto; Martín Artiles, Antonio; López-Roldán, Pedro; Alós, Ramón; Moreno, Sara; Molina, Oscar (2014): *Crisis, empleo e inmigración en España. Un análisis de las trayectorias de los inmigrantes*. Barcelona: Servicio Publicaciones Universidad Autónoma Barcelona.

Molina, Oscar; Rhodes, Martin (2011): "Spain: From tripartite to bipartite pacts". En Advagic, Sabina; Rhodes, Martin; Visser, Jelle: *Social Pacts in Europe. Emergence, evolution and institutionalisation*. Oxford: Oxford University Press.

Molina, Oscar; Miguélez, Fausto (2013): "From Negotiation to Imposition: Social Dialogue in austerity times in Spain." *DIALOGUE Working Paper*, Num. 51. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---dialogue/documents/publication/wcms_223700.pdf

Nazcyl, Marek (2013): "Agent of privatization?. Business group and social rise of pension funds in Continental Europe." *Socio-economic Review*, vol. 11, 3, 441-469. < <http://dx.doi.org/10.1093/ser/mws012>>

Nonell, Rosa; Alós, Ramón; Martín Artiles, Antonio; Molins, Joaquim (2006): "The governability of collective bargaining. The case of Spain". *Transfer: European Review of Labour and Research*, 12 (3), 349-367. < <http://dx.doi.org/10.1177/102425890601200306>>

Palier, Bruno (2001): "The long conservative Corporatist Road to Welfare Reform." En Bruno Palier (ed.) *A Long Goodbye to Bismarck?. The politics of Welfare Reform in continental Europe*. Amsterdam: Amsterdam University Press.

Pastor, Albert (2013): "Vigencia de los convenios colectivos", en Salvador del Rey Guanter (coord.) *La reforma del mercado de Trabajo y su impacto en el sistema de relaciones laborales*. Madrid: Ed. La Ley, págs. 461 - 491.

Pavolini, Emmanuele; Ascoli, Ugo; Mirabile, María Luisa (2013): *Tempi Moderni. Il welfare aziendale in Italia*. Milano: Il Mulino.

Pendleton, Andrew; Poustman, Erik; Brewsteer, Chris; Ommeren, Jos van (2001): *Employee share ownership and profit-sharing in the European Union*. Luxemburg: European Foundation for the improvement of Living and Working Conditions.

Pendleton, Andrew; Poustman, Erik; Brewsteer, Chris; Ommeren, Jos van (2002). "Employee share ownership and profit-sharing in the European Union: incidence, company characteristic, and union representation." *Transfer: European Review of Labour and Research*, vol 8 (1), 47-61. < <http://dx.doi.org/10.1177/102425890200800108>>

Pendleton, Andrew; Deakin, Simon (2007). "Corporate governance and workplace employment relations: the potential of WERS 2004." *Industrial Relations Journal*, 38 (4), 338-355. < <http://dx.doi.org/10.1111/j.1468-2338.2007.00452.x>>

Pérez Amorós, Francesc (2013). "La contrareforma laboral de 2012." *Anuario IET de Trabajo y Relaciones Laborales*, Vol. 1, 21-35.

Pérez Infante, José Ignacio (2011). "La negociación colectiva y los salarios en España: un análisis económico agregado." *Cuadernos de Relaciones Laborales*, Vol 29, No 2, 261-302.

Pierson, Paul (2006) "Sobrellevando la austeridad permanente. Reestructuración del Estado del Bienestar en las democracias desarrolladas." *Zona Abierta*, 114/115pp.45-118

Prieto, Carlos. "La Reforma de los Estados del Bienestar y el futuro del Empleo." *IET Working Paper Series*. Actas de la Primera Jornada. Crisis, empleo y cambio social en el sur de Europa ¿Un reto para la integración europea?. http://iet.uab.cat/images/IET/publicacions/working/WP_2_Jornadas%20IET_v3.pdf.

Rocha, Fernando; Neguerela, Enrique (2014): “El mercado de trabajo en España en 2013 ¿Hacia una recuperación frágil y socialmente injusta de la crisis?”. *Fundación 1º de Mayo Colección Informes*, nº 87. <http://www.1mayo.ccoo.es/nova/files/1018/Informe87.pdf>

Rojo, Eduardo (2012). “El trabajo y su futuro.” *IET Working Paper Series*. Actas de la Primera Jornada. Crisis, empleo y cambio social en el sur de Europa ¿Un reto para la integración europea?. http://iet.uab.cat/images/IET/publicacions/working/WP_2_Jornadas%20IET_v3.pdf.

Serrano, Felipe; García, Miguel; Bravo, Carlos (2004): *El sistema español de pensiones*. Barcelona: Ariel.

Sisson, Keith.; Martín Artiles, Antonio. (2000): *Pactos para el empleo y la competitividad*. Madrid: Consejo Económico y Social.

Trampusch, Christine (2007): “Industrial relations as a source of Solidarity in times of Welfare State Retrenchment.” *Journal of Social Policy* 36 (2), 197–215. < <http://dx.doi.org/10.1017/S0047279406000560>>

Villavicencio, A. (2006): “La redefinición de las funciones y los modelos de negociación colectiva en los albores del siglo XXI.” *Revista Trabajo*, año 2, nº 6.

Wike, Maack (2007): Country reports on Financial participation in Europe. Ww.worker-participation. Etui: <http://www.lworker-participoation-eu/National-Industrial-Relations>, consultado el 20 diciembre 2013.

organizaciones sindicales y empresariales se comprometía a adoptar las iniciativas para la reforma. La CEOE y CCOO-UGT hicieron una aproximación importante, pero a última hora la CEOE se retiró por la presión de la CEIM, que actuaba de forma negativa ante un posible acuerdo por mediación de la presión del PP y con la esperanza de que cuando éste llegará al gobierno efectuar una reforma más drástica. La reacción del gobierno fue impulsar la reforma a partir del documento-borrador alcanzado por las partes y después llevarlo al Parlamento y aprobarlo con el apoyo de CIU y PNV, que introducen nuevas cláusulas sobre la preferencia de los convenios autonómicos sobre los estatales, una orientación para vincular los salarios a la productividad, el absentismo y sobre la aplicación de determinadas materias en el ámbito territorial (Górriz, 2011)

ⁱⁱⁱ El tránsito se resume en tres etapas. La primera etapa consiste en un tránsito desde el Estado del Bienestar redistributivo, correspondiente al periodo 1945-1973 y caracterizado por la extensión de los derechos sociales, el compromiso inter-clasista expresada en la alianza entre sindicatos y partidos políticos social-demócratas y democristianos, así como la exigencia de legitimidad del capitalismo en el contexto de la confrontación con el comunismo real de aquella época. El segundo tránsito se caracteriza por el “retrenchment”, desde 1973 a 1995. Este periodo se distingue por una serie de ajustes y recortes en el gasto social como un modo de adaptación a una situación económica que entonces se creía coyuntural (Pierson 1996). El tercer tránsito se entiende como de carácter estructural y se caracteriza por un nuevo modelo: el Estado Inversor, cuyos rasgos distintivos son la reorientación del gasto social hacia la productividad, la inversión social pública orientada hacia la mejora de la formación de capital humano, impulso de la formación continua a lo largo del ciclo vital, el estímulo de la capacidad de empleabilidad y movilización de los desempleados, así como su reinserción laboral con la idea de generar una economía fuerte y un Estado del Bienestar compatible con la provisión privada y complementaria de bienestar partir de la empresa. En este tercer modelo otros analistas críticos observar el creciente dominio neoliberal (Clayton, Pontusson, 2006) con recortes sistémicos del gasto social y del sector público en general, lo que tiene efectos a largo plazo, entre ellos la tendencia hacia la americanización de las relaciones laborales (Clark et al. 2005).

ⁱ La preparación de las variables de la MCVL la ha realizado Pedro López Roldan para dos estudios, el primero publicado con el título Trayectorias laborales de la inmigración en España y el segundo titulado Crisis, empleo e inmigración (véase respectivamente Miguélez et al. 2013 y Miguélez et al. 2014). Quiero expresar aquí el agradecimiento a Pedro López-Roldan por la exhaustiva preparación de las variables de la MCVL sin la cual no hubiese sido posible parte de éste y otros trabajos.

ⁱⁱ En el acuerdo con los sindicatos se contenía una disposición mediante la cual se emplazaba al gobierno a promover iniciativas legislativas para la reforma y se invitaba a sindicatos y empresarios a negociar la reforma de la negociación colectiva. De modo, que el gobierno, previa consulta con las