

EL SALARIO EN EL MARCO DE LA FLEXIBILIDAD LABORAL
Juan Jiménez García
Profesor de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social de la
ULPGC

SUMARIO:	<ol style="list-style-type: none">I. LOS SALARIOS Y LA SIEMPRE DIFÍCIL CREACIÓN DE EMPLEO.II. EL IMPULSO FLEXIBILIZADOR DE LOS SALARIOS.III. LOS MALES DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA CENTRALIZADA.IV. LA FLEXIBILIDAD DE LOS SALARIOS COMO SOLUCIÓN.V. EL PROBLEMA DE LA INDEXACIÓN SALARIAL.VI. LA VINCULACIÓN DEL SALARIO AL BENEFICIO EMPRESARIAL Y EL RENDIMIENTO INDIVIDUAL DEL TRABAJADOR.VII. LAS APORTACIONES DE LAS ÚLTIMAS REFORMAS DEL MERCADO DE TRABAJO.
-----------------	---

I. LOS SALARIOS Y LA SIEMPRE DIFÍCIL CREACIÓN DE EMPLEO

En el sistema de producción fordista los salarios se asignaban a los “puestos de trabajo”, al margen de los trabajadores que los ocupaban, de acuerdo con un conjunto de características que se intentaban medir de la manera más objetiva posible. Asimismo, el salario tenía también una parte “variable”, utilizada para conseguir unos niveles mínimos de rendimiento o para estimular una mayor actividad¹. En muchos casos, no obstante, el ritmo de trabajo no lo decidía el trabajador sino la empresa que es la que fijaba la velocidad de funcionamiento del equipo productivo.

Sin embargo, en la actualidad constituye una opinión² ampliamente extendida la de que los salarios reales altos e inflexibles, han sido la principal causa del elevado y persistente desempleo de las dos últimas décadas y todavía sin solucionar en la Europa Occidental.

En su informe anual del cierre de ejercicio de 1984 sobre las perspectivas de empleo, la OCDE expresaba la opinión de que una de las razones de que siguiese aumentando el desempleo en Europa –mientras que se había estabilizado en Japón y había descendido realmente en Estados Unidos– era, entre otras rigideces, el gravamen excesivo de los costes de mano de obra, tanto salariales como no salariales (incluidas en estos últimos las cargas y las prestaciones sociales), que tenían que soportar las empresas europeas, que suponían a veces casi una cuarta parte de los gastos variables.

El informe de la OCDE, al igual que el del CEPIL consideraban que durante varios años los interlocutores sociales habían negociado subidas salariales que no estaban justificadas por la productividad ni por el crecimiento económico. Aunque esa tendencia había descendido por el aumento del desempleo y de la inflación, se tenía la impresión de que los movimientos salariales generales no tenían en cuenta suficientemente los cambios de las condiciones económicas.

1 Fina, Lluís, *El problema del paro y de la flexibilidad del empleo*. Informes sobre un debate, Ed. M.T.S.S., Madrid, 1991, pág. 128.

2 Guy Standin, *Desempleo y flexibilidad del mercado laboral en Suecia*, Ed. M.T.S.S., Madrid, 1990, pág. 79.

Los costes por hora de mano de obra en fabricación constituyen un importante elemento determinante de la competitividad internacional. Estos costes se dividen normalmente en dos componentes: los costes salariales y los no salariales, tales como los pagos y cotizaciones de los empresarios a la seguridad social. En 1983, estos costes no salariales representaron muy poco menos de la mitad de los costes de mano de obra en varios países europeos tales como Austria, Bélgica, Francia, la República Federal de Alemania, Italia, los Países Bajos y Suecia. En la mayoría de los demás países de la OCDE los costes no salariales representan no más de una tercera parte de los costes totales de mano de obra. En algunos países, como Noruega y Dinamarca, gran parte de la seguridad social la financia directamente el presupuesto público.

II. EL IMPULSO FLEXIBILIZADOR DE LOS SALARIOS

Se ha sostenido, asimismo, que los costes no salariales de los trabajadores, como las contribuciones empresariales a los planes de pensiones, los costes de la formación en los puestos de trabajo, los pagos en especie, o las reglamentaciones sobre salud y seguridad, que impliquen costes extraordinarios de administración y supervisión, son elementos que imponen inflexibilidad a los costes reales de la mano de obra. Por ello, desde ámbitos empresariales se demanda la necesidad de liberalizar las estructuras económicas y de negociar unas condiciones de empleo más flexible, y en este sentido proponen:

- a) Revisar los métodos de remuneración, suprimiendo las subidas salariales automáticas y fomentando el rendimiento personal, gratificándose así, por méritos personales, los servicios prestados de quienes contribuyen a los buenos resultados de la empresa.
- b) Tener en cuenta la situación de la empresa al adoptarse decisiones relativas a salarios, de tal forma que los aumentos salariales se reflejen en los índices de productividad y que se basen en la capacidad de pago de las mismas.
- c) Dar mayor cabida en los sistemas salariales a los incentivos reales.
- d) Introducir reducciones del salario mínimo para los jóvenes sin experiencia laboral, pues un salario mínimo indiferenciado ahuyenta las posibilidades de contratación de este colectivo, que no ha terminado su formación.
- e) En definitiva, su propuesta se concreta en una vuelta a los salarios personalizados, en el que se recompense las aportaciones individuales al rendimiento colectivo.

Sin embargo, se ha de tener en cuenta que la flexibilidad salarial como política retributiva constituye un procedimiento de segmentación y fragmentación de la fuerza de trabajo, de división de intereses y de condiciones de trabajo de la plantilla³, lo que también se traduce en un cuarteamiento de la capacidad de acción colectiva de los trabajadores en la empresa, todo lo cual repercute en el sistema de relaciones laborales que se trata de configurar⁴.

III. LOS MALES DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA CENTRALIZADA

Desde ámbitos empresariales se indica que la falta de adaptabilidad de los salarios a las necesidades del mercado viene producida por la rigidez del mecanismo de la negociación colectiva, que hasta ahora se ha mostrado incapaz de dar respuestas adecuadas a las situaciones de crisis en las empresas. En efecto, los críticos de la negociación colectiva centralizada argumentan que ésta impone rigidez al sistema salarial, de tal forma que conduce a una política salarial solidaria que impide el ajuste estructural y el crecimiento económico.

La política de la negociación colectiva centralizada, que acoge el principio de igual salario para igual trabajo, eleva gradualmente los salarios de trabajadores de las industrias y las empresas con baja productividad, pero a la vez implica la contención salarial en aquellas otras industrias y empresas con mayor índice de productividad y mayores beneficios reales. Siendo su consecuencia más inmediata la potenciación de las empresas con grandes beneficios y el debilitamiento de las empresas con una baja productividad.

De lo anterior se deduce que esta política salarial de solidaridad conseguida con la negociación colectiva centralizada da lugar a una creciente concentración de capital y de producción, ya que la misma implica exceso de beneficios en las empresas con alta productividad, y costes de mano de obra más altos que los que puede soportar, en aquellas empresas más pequeñas y menos rentables.

Por otro lado, igualmente se afirma que la negociación colectiva centralizada no sólo ha contribuido a la rigidez de los salarios, sino también a la potenciación del desempleo, de forma que una descentralización en la fijación de los mismos aseguraría, por un lado, la flexibilidad salarial global, y por otro, una eficiencia distributiva en el mercado de trabajo, máxime cuando los salarios centralizados influyen de forma decisiva en la tramitación de los despidos⁵.

3 Sobre esta temática puede verse Carlos Prieto, *Las prácticas empresariales de gestión de la fuerza de trabajo*, en VV.AA., *Las relaciones laborales en España*, Ed. Siglo XXI, Madrid, 1991, páginas 185 y ss.

4 Martín Artiles, A., *Flexibilidad y relaciones laborales*, Ed. C.E.S., Madrid, 1995, pág. 27.

5 Gárate Castro, F. J., "La reforma del régimen jurídico del despido; en particular, de los salarios de tramitación", BIB 2003/155; Molero Marañón, ML, *Salarios de tramitación y régimen de despido*, BIB 2003/ 431.

En esta línea, son muchos los economistas que opinan que el grado de descentralización de la negociación colectiva salarial es el elemento clave para lograr el ajuste económico, sosteniéndose que cuanto más descentralizada es la determinación de los salarios, más flexible es el modelo salarial. Con ello se resalta que un proceso descentralizado en la determinación de los salarios supone una mayor eficacia distributiva del mercado de trabajo.

La consecuencia inmediata de esta línea de pensamiento se traduce en sostener que los problemas relacionados con el crecimiento económico y los derivados del empleo podrían solucionarse promoviendo mecanismos que aumentarían la flexibilidad salarial.

IV. LA FLEXIBILIDAD DE LOS SALARIOS COMO SOLUCIÓN

Se ha llegado también a la conclusión de que se debería reducir la importancia de las negociaciones centralizadas, a fin de permitir que los cambios en los niveles salariales se determinasen en cada empresa o sector y que este sistema contribuiría a hacer más realistas y flexibles los convenios, dado que tendrían que basarse en la capacidad de cada empresa para soportar los costes salariales ocasionados.

Constituye una creencia muy generalizada que señala que la reducción de las diferencias de remuneración, ha contribuido fuertemente al desempleo de determinados grupos, especialmente el de los jóvenes y ha obstaculizado gravemente la movilidad de la mano de obra. La receta de la ortodoxia económica⁶ del “lado de la oferta”, es la de que, para reducir el paro, hay que permitir que los salarios bajen, que las diferencias de remuneración aumenten y que se descentralice la negociación salarial.

En el polo opuesto⁷, otros sostienen que la flexibilidad salarial es más fácil de conseguir si la negociación es centralizada, pues las partes negociadoras deben tener en cuenta las consecuencias macroeconómicas de sus actuaciones y, por tanto, fijar los salarios a unos niveles que se correspondan con las condiciones económicas generales. En apoyo de tales argumentos, testimonios recientes indican que las tasas de desempleo han sido más bajas en las economías que cuentan con una negociación salarial centralizada.

Para estos observadores son los mecanismos del mercado los que deben determinar los salarios, por lo que estiman que la fijación de los salarios con carácter centralizado es más eficaz para facilitar la redistribución del trabajo. Otros, en esta misma línea, resaltan la flexibilidad salarial macroeconómica que puede conseguirse si los salarios se negocian a nivel centralizado.

6 Guy Standing, *Desempleo y flexibilidad del mercado laboral en Suecia*, Ed. M.T.S.S., Colección Informes, Madrid, 1990, pág. 79.

7 Reuja Lilja, Tuire Santamäki-Vuori y Guy Standing, *Desempleo y flexibilidad del mercado laboral en Finlandia y Austria*, Ed. M.T.S.S., Colección Informes, Madrid, 1992, pág. 136.

Sin embargo, para otros las negociaciones colectivas llevadas a cabo en nuestro país en la primera mitad de los años ochenta fueron propiciadoras de políticas de rentas salariales globales, que originaron rigideces en los salarios, al adaptarse éstos a las políticas macroeconómicas, a costa de despreciar la microeconomía, al no tenerse en cuenta las situaciones económicas concretas de las empresas. Para estos, la demanda de flexibilización de los salarios se ha hecho imperiosa en los últimos tiempos, conectando sobre todo el salario con la demanda de trabajo y con la productividad de las empresas.

Nuestro pasado negociador en materia de salarios, pues, viene caracterizado por la determinación centralizada de los mismos, los interlocutores sociales siempre han tomado sólo en consideración las condiciones económicas generales, basando sus negociaciones en el aumento del índice de precios al consumo, sin tener en cuenta para nada, las situaciones concretas y específicas de las empresas enmarcadas en el sector, reflejadas en los índices de productividad y en su situación en los mercados internacionales.

Ello siempre fue así, hasta en el duro período de la Transición política, cuyo reflejo legal fue el Estatuto de los Trabajadores de 1980, situación que se intenta modificar con las reformas de 1994, que atacaron profundamente toda la estructura salarial y el proceso negociador de los salarios.

V. EL PROBLEMA DE LA INDEXACIÓN SALARIAL

También se ha prestado atención en el debate sobre la flexibilidad a la importancia del método seguido para determinar los salarios. La negociación por ramas a escala nacional, y más aún la negociación nacional central, imponen claramente cierto grado de rigidez, mientras que la negociación a nivel de centros de trabajo se adapta necesariamente a las necesidades económicas de la empresa. Los procedimientos de indexación salarial, aplicados a escala nacional en algunas empresas reducen claramente la variación entre salarios.

La indexación salarial constituye un relevante factor de rigidez, haya sido establecido por Ley o por la práctica negocial, como ocurre en nuestro país. Por ello una práctica de los salarios que ha atraído especialmente la atención en el debate sobre la flexibilidad es el efecto de los salarios mínimos legales que existen en varios países con el fin de proteger a los trabajadores que no están organizados y tienen salarios bajos, que la política pública ha tratado frecuentemente de incrementar a tenor de los niveles medios salariales como medio de ampliar la igualdad entre los preceptores de rentas. En las actuales condiciones, se oye decir a menudo, el nivel a que están fijados dichos salarios es tan alto por lo general que disuade a los posibles empleadores de contratar a nuevos trabajadores, especialmente en el caso de los adolescentes, que pueden tener derecho al mismo salario mínimo que los adultos.

En este sentido, la existencia de un salario mínimo de convenio, igualmente constituye un innegable factor de rigidez, especialmente para los jóvenes que aún no han terminado su formación. En esta línea de reforma laboral de 1994 introdujo

en el art. 11 del Estatuto de los Trabajadores significativas diferencias retributivas para los contratos de aprendizaje y en práctica, que fueron en parte anulados por la reforma laboral de Mayo de 1997, que remite en última instancia a la negociación colectiva su fijación.

Así pues, el punto crítico de la flexibilidad salarial, lo hallamos en el debate de los efectos que el salario mínimo interprofesional tiene sobre los índices de desempleo existentes, ya que se le acusa de ser el elemento disuasorio de la contratación, sobretudo en el supuesto de los jóvenes sin experiencia laboral⁸.

Sin embargo, en términos globales la crítica a la indexación salarial implica que el método para conseguir la flexibilidad salarial supone que los trabajadores de una empresa hagan concesiones en cuestión de salarios, que le permitan recuperarse de una situación difícil y así evitar la pérdida de puestos de trabajo, lo cual no es concebible en el sistema de relaciones laborales de que nos hemos dotado.

VI. LA VINCULACIÓN DEL SALARIO AL BENEFICIO EMPRESARIAL Y EL RENDIMIENTO INDIVIDUAL DEL TRABAJADOR

Quizás el más importante problema de las empresas en la actualidad consista en contener los niveles retributivos, de tal forma que se garanticen beneficios, y ello claro está, va ligado también a los niveles de rendimiento y productividad. Por esto, uno de los grandes impactos, que tiene lugar, como consecuencia de la dualización del empleo, es la individualización salarial⁹. La parcelación de las reivindicaciones genera una apertura del abanico salarial, tendente a la absoluta dispersión¹⁰.

Efectivamente, la flexibilización del mercado de trabajo sería un proceso completamente inútil, si no tuviera un reflejo inmediato en la estructura salarial de la empresa. Esta claro que la estrategia, en este sentido, pasa por vincular la remuneración con la productividad, y ello, entre los trabajadores instalados en el segmento estratégico está fuera de toda duda. Las exigencias de la competitividad demandan una remuneración acorde con los resultados de su actividad concreta. Sin embargo, el traslado de este principio a los trabajadores del empleo periférico se presenta como un proceso más complejo, sobre todo, por las historias y las dinámicas que han dado lugar al caduco sistema de producción.

A medida que aumentan los beneficios, señala el Libro Verde, los empleados perciben una mayor remuneración, mientras que, si disminuyen, ésta será menor y, en consecuencia, los costes de la empresa serán también menores. En la actualidad, "son demasiadas las empresas que consideran que la única flexibilidad real de que disponen en lo que se refiere a los costes laborales consiste en reducir la plantilla".

8 Elorza Guerrero, F., El poder del empresario y la fijación de salarios, BIB 2001/512.

9 Pozo Moreira, FJ., El concepto de retribución sometido al juicio de paridad salarial, BIB 2002/2416.

10 Rodríguez-Sañudo Gutiérrez, F., La ordenación de la estructura salarial, en VV.AA. *Reforma de la legislación laboral*, Estudios dedicados al profesor Manuel Alonso García, Ed. Marcial Pons, A.E.D.T.S.S., Madrid, 1995, páginas 287 y ss.

Sin embargo, una remuneración vinculada a los beneficios permitiría a las empresas, cuyos beneficios están disminuyendo, mantener el empleo a un mayor nivel que con otros sistemas y limitar los despidos por regulación de plantilla. En el Libro se plantean también algunos interrogantes acerca de la remuneración vinculada a los beneficios: los empleados no aceptarán la incertidumbre sobre su futura remuneración; es posible que deseen participar más activamente en la toma de decisiones en la empresa, y esto podría tener consecuencias perjudiciales. Además, los empleados cuya remuneración está vinculada a los beneficios “per capita” se opondrán a la contratación de nuevos trabajadores cerrando así el paso a cualquier posibilidad de creación de puestos de trabajo.

En este aspecto se expresa claramente la patronal francesa en 1986, al advertir que la flexibilidad de los sueldos y salarios les permitirían prestar una atención prioritaria a los méritos individuales, así como recompensar las cualidades de aquellos que dedican sus conocimientos y energías al servicio de la empresa, promocionando así, los intereses de todos sus miembros, y añaden que no deben despreciarse los “oficios menores”, que crean relativamente poco valor añadido, pero que han realizado una importante contribución al empleo en los Estados Unidos durante estos últimos años y que frecuentemente ofrecen empleo transitorio a niveles de remuneración momentáneamente más bajos. Los sustanciales aumentos experimentados por el salario mínimo representaron, ciertamente, un gesto generoso, pero han afectado negativamente al empleo y, en especial, al de los jóvenes¹¹.

En cuanto a la relación salario individualizado y fomento de empleo, las remuneraciones vinculadas a los beneficios tienen un efecto negativo respecto de este, al oponerse, previsiblemente, los propios empleados a la contratación de más trabajadores que haría disminuir sus ingresos, cerrando de esta forma el paso a la creación de nuevos puestos de trabajo, como ya hemos advertido.

Todo nos lleva a pensar, que nos encontramos ante las puertas de un nuevo tipo de consenso social, que fruto de la inseguridad en el empleo y de ingresos, va a obligar a los gobiernos a asegurar a sus “ciudadanos” un determinado nivel de renta en concepto de derecho de ciudadanía, que ya el mercado de trabajo no lo garantiza (léase salario social, de inserción, etc).

Por último, cabe señalar que la adecuación de los costes salariales a las situaciones reales de las empresas y a sus expectativas y niveles de productividad y, eventualmente, la contención de los mismos no puede hacerse por ley. Básicamente, porque ello podría vulnerar la autonomía colectiva, garantizada constitucionalmente. Por ello, y más allá de los resortes de carácter indirecto –como son los relativos al grado de presión fiscal– que bien pueden paliar o, incluso, neutralizar los efectos de unos incrementos salariales considerados excesivos por los poderes públicos, estamos ante una tarea en la que los representantes de los trabajadores y de los empresarios han de ser los verdaderos actores.

11 Caire, Guy, El empleo asalariado atípico en Francia, en VV.AA., *El trabajo precario en la regulación del mercado laboral*, Ed. M.T.S.S., Madrid, 1992, página 167.

VII. LAS APORTACIONES DE LAS ÚLTIMAS REFORMAS DEL MERCADO DE TRABAJO

Por lo que se refiere al salario, la Reforma Laboral de 1994 destaca por dos elementos que le otorga flexibilidad al sistema. Por un lado, está la supresión de las normas reglamentarias reguladoras de su estructura, (Disposición Derogatoria de la Ley 11/1994) y, por otro, la introducción de un nuevo apartado en el artículo 26 del Estatuto de los Trabajadores, por el que se establece que es la negociación colectiva o, en su defecto, –que va a constituirse en general–, el contrato individual, el que determine la estructura salarial, y en ese mismo apartado 3, se recoge que, en su caso, podrá pactarse complementos salariales, al margen del salario base, que respondan al trabajo realizado, o a la situación y resultados en la empresa, que se calcularán, conforme a los criterios que a tal efecto se pacten¹². Con este esquema legal no existe impedimento alguno que conduzca, en un proceso lento pero imparable, a la personalización del salario.

Pese a todo, pues, en materia de estructura salarial, la desaparición de normas no es total, puesto que su diseño general (con alguna modificación) pasa ahora al artículo 26.3 ET, que sirve de marco para lo que sobre ello se establezca por convenio colectivo. Así, los “criterios” de cálculo de cada uno de los complementos y la decisión sobre su carácter consolidable no quedan expresamente remitidos a la negociación colectiva¹³. Es más importante desde luego la desaparición de las normas reglamentarias referidas a otros aspectos del salario, como puede ser el de las garantías de mínimos, ya que es la negociación colectiva la que deba enfrentarse a estas cuestiones, con las consiguientes decisiones sobre su conservación o su sustitución por otras reglas. Merece la pena subrayar a este respecto que la Disposición adicional primera de la Ley 11/1994 establece que las modificaciones introducidas en materia salarial “no afectarán a los conceptos retributivos que tuvieron reconocidos los trabajadores en la fecha de su entrada en vigor, que se mantendrán en los mismos términos que rigieron en ese momento hasta que por Convenio Colectivo se establezca un régimen salarial que conlleve la desaparición o modificación de dichos conceptos”, es claro que a partir de la Reforma de 1994 los negociadores disponen de la materia salarial con alguna mayor intensidad que bajo la vigencia de las normas derogadas,

12 Sobre la incidencia de la reforma de la legislación laboral en la estructura salarial puede verse, Escudero Rodríguez, R. y Palomo Balda, E., La reforma del régimen de los salarios, R.L. nº 17 y 18, septiembre, 1994, especial monográfico, *La reforma del Estatuto de los Trabajadores*, páginas 13 y ss., Pedrajas Moreno, A., Nueva regulación de la estructura salarial: puntos críticos, en A.L. nº 26 y 27, 1994, Matia Prim, I., Sentido y alcance de la reforma de la legislación laboral, en VV.AA., *La reforma del mercado laboral*, Ed. Lex Nova, 1994, Del Valle Villar, J.M., Autonomía de la voluntad y fijación del salario, en VV.AA., *Estudios sobre el salario*, Ed. ACARL, Madrid, 1993, Camps Ruiz, L.M., *Los complementos salariales por antigüedad: el régimen jurídico actual y su proyectada reforma*, Ed. Tirant lo Blanch, Valencia, 1994, de este mismo autor, también Complementos salariales de carácter personal, en VV.AA., *Estudios sobre el salario*, Ed. ACARL, Madrid, 1993, González Posada, E., Ordenación del salario, en VV.AA., *La reforma del mercado laboral*, Ed. Lex Nova, Valladolid, 1994.

13 García Murcia, J., Concepto y estructura del salario, BIB 200/619.

con una consiguiente mayor capacidad de regularla de acuerdo con las exigencias o conveniencias del respectivo ámbito de negociación¹⁴.

Sin embargo, el efecto más importante de la dualización, relativa a los salarios, lo va a constituir la subsistencia y la finalidad integradora de los complementos salariales (incentivos, primas, antigüedad, gratificaciones, etc.), que mientras en los empleos estratégicos se van a utilizar como mecanismos de individualización, promoción y adhesión, en los empleos periféricos se utilizarán para ajustar la remuneración al rendimiento, o tenderán a desaparecer y a coincidir el salario mínimo garantizado con la remuneración total del trabajador. Lo que conduce a nuevas políticas salariales en las que los empresarios optan claramente por estructuras salariales flexibles y variables, tratando de vincular la remuneración con el trabajo efectivamente realizado, o sea, con los resultados de su actividad.

En esta línea, nada despreciable es el fenómeno del “deslizamiento salarial”, que influye de forma descontrolada en los costes salariales totales y que siempre constituyó un delicado problema en la negociación colectiva centralizada, y que se trató de controlar en la década de los 80 por medio de la negociación masas salariales globales, que nunca llegó a cuajar al incidir de sobremanera complementos salariales tales como la antigüedad o premios de permanencia, y que, por otro lado, impide a las organizaciones productivas adecuarse al nuevo sistema de especialización flexible, por constituir un elemento de rigidez de primer orden en la movilidad interna. Partiendo de esta experiencia la Reforma Laboral de 1994 aborda la modificación del artículo 25 del Estatuto de los Trabajadores, suprimiendo la promoción económica automática y remitiendo su regulación al convenio colectivo o en última instancia al contrato de trabajo.

Así pues, ello es reflejo del carácter individualizador que tiene en esta materia el citado artículo 25.1 del Estatuto de los Trabajadores, en el que se regula el añejo complemento de antigüedad, y se establece la posibilidad, de que el trabajador tenga derecho a esa promoción económica, en los términos fijados en convenio colectivo o contrato individual, ya que sitúa a ambos instrumentos jurídicos como alternativos y al mismo nivel obligacional¹⁵.

Igualmente, el artículo 35.1 del Estatuto de los Trabajadores, en términos más restrictivos, acoge la opción de abonar las horas extraordinarias o su compensación por tiempos equivalentes, al disponer, que sólo en defecto de convenio colectivo, podrá pactarse, a medio de contrato individual; volviéndose en este punto a coincidir con el criterio general fijado en el artículo 26.3 del texto legal señalado.

La reivindicación empresarial relativa a que las subidas salariales se adapten a la capacidad de pago de cada una de las empresas, también encontró eco en la Reforma Laboral de 1994, al establecerse en los dos últimos párrafos del artículo 82, que en los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa se establecerán

14 Rodríguez-Saúdo Gutiérrez, F., *Nuevas relaciones ley-convenio colectivo*, cit., pág. 42.

15 Cardenal Carro, M., *¿La retribución en función de la antigüedad es contraria al ordenamiento comunitario? Comentario dela STSJ Comunidad Valenciana de 16 de Mayo de 2001*, BIB 2002/14.

mecanismos de inaplicación de la tabla salarial, cuando la misma pueda dañar la estabilidad económica de una empresa concreta; estableciendo un escueto procedimiento de descuelgue en el mismo precepto¹⁶, y que viene reforzado, además, al incluirse en el contenido mínimo de los convenios, con una dudosa constitucionalidad del precepto.

El artículo 82.3 ET se limita a recoger una previsión que los Acuerdos interprofesionales firmados en la década de los ochenta (Acuerdo Marco Interconfederal de 1980, Acuerdo Interconfederal de 1983, Acuerdo económico y Social de 1984) habían hecho posible para la aplicación de la negociación colectiva desarrollada bajo su respectiva disciplina. La norma legal hace ahora posible con carácter general que un convenio colectivo de ámbito superior a la empresa establezca “las condiciones y procedimientos por los que podría no aplicarse el régimen salarial del mismo a las empresas cuya estabilidad económica pudiera verse dañada como consecuencia de tal aplicación”. El precepto –que permite, además, que por acuerdo entre el empresario y los representantes de los trabajadores se decida la no aplicación del régimen salarial del convenio aplicable si éste no lo ha previsto expresamente– introduce una medida de flexibilización de singular transcendencia, materializada en una autolimitación del convenio¹⁷, especialmente prevista para empresas en desfavorable situación económica.

Idéntico acogimiento le dispensa la Reforma Laboral de 1994 a la reivindicación empresarial de salarios reducidos para los trabajadores jóvenes y sin experiencia laboral, o sea, los salarios de ingreso. Tanto el antiguo contrato de aprendizaje, como el contrato de prácticas, destacaban precisamente en esta línea, al reducir las retribuciones de los primeros hasta un 30 por ciento del salario mínimo interprofesional y los segundos hasta el 40 por ciento del salario del convenio colectivo aplicable, situación que fue retomada por la Reforma Laboral de 1997, que fijó la retribución de los contratos de formación a la señalada en los convenios colectivos, sin que pudiera ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo¹⁸.

16 Sobre el descuelgue salarial puede verse Baylos Grau, A., Cláusulas de descuelgue en la negociación colectiva, R.L., nº 17 y 18, 1994, especial monográfico sobre *La reforma del Estatuto de los Trabajadores*; Casas Baamonde, M. E., Descuelgue salarial, acuerdos de empresa y conflictos de interés, R.L., Tomo I, 1995, páginas 23 y ss.; Garrido Pérez, E., Las cláusulas de descuelgue salarial en la nueva ordenación estatutaria, R.L., Tomo I, 1995, páginas 363 y ss.; Alfonso Mellado, C., Los acuerdos de empresa de descuelgue salarial de un convenio colectivo supraempresarial, R.L. nº 23, diciembre, 1995, páginas 127 y ss. y Jiménez García, J., En torno a la dudosa constitucionalidad de la Cláusula de descuelgue salarial como contenido mínimo de los convenios colectivos, en VV.AA., *El personal laboral de la Comunidad Autónoma de Canarias: Algunos problemas actuales*, Ed. Gobierno de Canarias, Las Palmas, 1995, páginas 55 y ss.

17 Rodríguez-Sañudo Gutiérrez, F., óp. cit., pág. 52.

18 Galiana Moreno, J.M., “El contrato de aprendizaje: Algunas notas críticas”, en VV.AA., *Reforma de la Legislación Laboral*. Estudios dedicados al Profesor Manuel Alonso García, Ed. Marcial Pons y A.E.D.T.S.S., Madrid, 1995, páginas 131 y ss.; Durán López, F., “El contrato de trabajo en prácticas: formación, inserción laboral y fomento de empleo”, en el mismo libro colectivo anterior, páginas 141

La derogación de la Orden de 22 de noviembre de 1973, ya mencionada, conlleva la desaparición de las normas que regulaban el “modelo individual justificativo del pago del salario” contenidas en sus artículos 8 y 9 y en su Anexo. La materia aparece ahora regulada en el artículo 29.1 ET, en el que se prevé la aprobación por el Ministerio de Trabajo de ese “modelo” del recibo de salarios. Pero, en contraste con la regulación anterior, el precepto obliga a adoptar tal modelo “salvo que por convenio o, en su defecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se establezca otro modelo que contenga con la debida claridad y separación las diferentes percepciones del trabajador, así como las deducciones que legalmente procedan”. El convenio, sea de uno u otro tipo, basta para modificar en su ámbito el modelo oficial del documento, con la consiguiente eliminación de la obligación de obtener la autorización del Ministerio de Trabajo, según disponía el artículo 9 de a Orden de 1973¹⁹.

De este modo, ante la inhibición de la regulación estatal en materia salarial, caminaremos hacia un Derecho del Trabajo absolutamente fragmentado, con aparición de diferencias importantes en cuanto a condiciones de trabajo y remuneración entre las diversas empresas y dentro de éstas igualmente fragmentado entre los distintos segmentos de trabajadores que, de una forma u otra, de ella dependa. Con ello se acentúa todo tipo de discriminaciones, principalmente las desigualdades salariales por razón de sexo²⁰.

y ss.; Valdes Dal-Re, F., El contrato en prácticas, R.L. nº 5 y 6, marzo, 1994, páginas 28 y ss.; Pedrajas Moreno, A., El contrato de aprendizaje, R.L. nº 5 y 6, marzo, 1994, páginas 56 y ss.; López López, J., Los contratos formativos: Causa formativa, condiciones salariales y protección salarial, en VV.AA., *La reforma laboral de 1994*, Ed. Marcial Pons, Madrid, 1994, páginas 117 y ss.

19 Rodríguez-Sañudo Gutiérrez, F., óp. cit., pág. 43.

20 Casas Baamonde, ME., De la igualdad de retribución por razón de sexo a la eliminación de las discriminaciones: el nuevo derecho antidiscriminatorio. BIB 2002/2253, y Santiago redondo, KM., Doble escala salarial: ¿leemos?, BIB 2002/1611.