

UN ANALISIS DE LA REFORMA LABORAL CON FUNDAMENTO EN LA
DESREGULACION NORMATIVA DE LA ORDENACION SALARIAL Y SU
SUSTITUCION POR LA POTENCIACION DE LA NEGOCIACION
COLECTIVA.

RAMON FONT i TERRADES

I N D I C E

1.- INTRODUCCION.

2.- ADAPTACION LEGAL AL MARCO SOCIAL. Exposición de motivos invocados para el cambio normativo.

- 2.1.- Evolución de la situación económica general.
- 2.2.- Políticas continuistas en la negociación salarial.
- 2.3.- Infrautilización del salario como instrumento estimulador de la productividad del trabajador.

3.- LA ORDENACION DE SALARIOS EN LA LEY 11/94. Modificación del articulado de la Sección Cuarta del Capítulo Segundo del Título I del Estatuto de los Trabajadores. Disposiciones derogatorias.

- 3.1.- Análisis comparativo de las modificaciones introducidas por la Ley 11/94.
- 3.2.- La flexibilización versus la normativización.

4.- EL NUEVO MARCO LEGAL. La supresión causística en beneficio de la negociación colectiva. Las dificultades derivadas de las prácticas impuestas.

- 4.1.- La supresión causística como retrocesión de las normas estatales.
- 4.2.- El nuevo alcance de la negociación colectiva en materia de ordenación salarial.
 - 4.2.1.- Sustitución por vía de negociación colectiva de las normativas sectoriales.
 - 4.2.2.- Legitimación negocial.
 - 4.2.3.- Inadecuaciones y rigideces de la actual política de salarios.

5.- CONCLUSIONES.

I.-INTRODUCCION.

Hasta la publicación de la nueva Ley 11/1994 (Reforma Laboral o simplemente Reforma) que modifica en profundidad determinados aspectos de la Ley 8/1980 del Estatuto de los Trabajadores, norma básica y fundamental para la regulación de las relaciones laborales, el tema de la ordenación salarial, era materia prolijamente regulada y causísticamente detallada incluso en normas propiamente preestatutarias.

En su análisis histórico partiendo de la ordenación salarial que se hace con la Ley de Contrato de Trabajo de 1944, nos encontramos con una sucesión de normas, la mayoría de las cuales, con menor o mayor fortuna, han llegado hasta nuestros días. El Decreto de Ordenación de Salarios de 17-08-73, la Orden Ministerial de 22-11-73, las Ordenes Ministeriales de 10-02 y 04-06-58 sobre Plus Distancia y las Ordenes Ministeriales de 24-09 y 24-10-58 sobre Plus Transporte, son una clara muestra de ello. La pretensión era básicamente la de regular detalladamente la estructura de ordenación salarial a través de una normativización exhausta y compleja. Y aunque alguna de aquellas normas hubiera devenido obsoleta y hubiera sido holgadamente superada por la negociación colectiva (las Ordenes Ministeriales sobre Plus Distancia y Plus Transporte son un claro ejemplo de ello), legalmente seguían existiendo.

Tampoco la promulgación de la Ley 8/1980 escapó de esta línea de mantener normativizada la ordenación salarial, de tal forma que se llegó a la discusión de la Reforma Laboral con una estructura de ordenación salarial absolutamente regulada desde el marco de la Legislación Estatal y con la clara conciencia de que ello dificultaba en extremo el pretendido objetivo de mejorar la competitividad de las empresas.

Se debían, por tanto, adoptar soluciones drásticas y de urgencia, y ante la imposibilidad de obtener un pacto de rentas (cifrado preferentemente sobre la moderación de los salarios que presuntamente alumbrara la secuencia generación de excedentes empresariales/inversión/creación de empleo), los artífices de la Ley 11/1994, conscientes de que la política de determinación de salarios es materia que corresponde fundamentalmente a los agentes sociales, optaron por contribuir en lo posible a facilitar o promover una mayor libertad de la negociación colectiva en este ámbito, suprimiendo para ello las normas prestatutarias que ordenaban minuciosamente la estructura y requisitos del salario.

Como consecuencia de ello, en la Reforma se produce una amplia operación desreguladora que, a salvo de lo previsto en el Estatuto y en sus normas de desarrollo, presentes o futuras, deroga todas aquellas normas que actuaban como mínimos reglamentarios sobre la fijación convencional o contractual de los salarios (módulos de cálculo de los complementos, reglas ordenadoras de los sistemas o modalidades salariales, tareas, destajos, participación en beneficios, sistemas de trabajo medido o no medido, etc..) y los deja a la libre determinación de la negociación colectiva o, en su defecto, de la autonomía individual.

Se pretende por tanto, con la desregulación de la ordenación salarial, que las negociaciones que se produzcan para la fijación de salarios no deban partir obligatoriamente de los mínimos antes establecidos, consiguiéndose ello, como veremos más adelante, de una parte, con la reducción en el número de las normas legales y reglamentarias vigentes en el inmediato pasado, y de otra, por la degradación de rango imperativo de ciertas previsiones normativas que anteriormente tenían carácter de derecho necesario (Folguera Crespo). Y todo ello acompañado de una amplia potenciación de la negociación colectiva que deberá suplir, en el futuro, la capacidad normativa estatal.

2.- ADAPTACION LEGAL AL MARCO SOCIAL. Exposición de motivos invocados para el cambio normativo.

2.1.- Evolución de la situación económica general.

La reforma de la normativa reguladora del mercado de trabajo, ha comportado una remodelación profunda de todas las estructuras del entramado jurídico-laboral existente hasta la fecha. Es una reforma necesaria, en opinión de todos, pero insuficiente al decir de muchos. Necesaria por cuanto era preciso adaptar la legislación laboral a la realidad social que estaba viviendo el país, en una especial situación económica a cuya evolución hacia su superación, en nada contribuían las rigideces estructurales de la legislación precedente, pero insuficiente, al decir de algunos, porque el nuevo marco normativo creado no ha evolucionado lo suficiente como para emparejar adecuadamente la realidad legislativa con la realidad social que ha de tutelar.

Ambas posiciones obedecen a criterios ciertos, aunque evidentemente la incidencia que se haga en el mayor o menor grado de satisfacción, depende en gran medida de la posición que en el contexto de la relación de los agentes económico-sociales, ocupe el interlocutor. Sin embargo, hay un hecho que parece evidente, y es el de que difícilmente a nadie satisface por completo la reforma operada, por lo que consideramos que no es arriesgado el predecirle una corta vida en su andadura jurídica.

Sin embargo, y al margen de lo indicado, la reforma, buena, mala o regular, aparecía en el horizonte como una inapelable necesidad, tal como reiteradamente han puesto de manifiesto los responsables gubernamentales, y se ha plasmado en la documentación de base y en los preámbulos justificativos de las medidas legales

adoptadas. El fin básico de la modificación de las normas reguladoras del marco institucional del mercado de trabajo es combatir la grave situación de desempleo, mejorar la competitividad de las empresas y relanzar la actividad económica.

"La gravedad de la situación económica y su incidencia en el mercado de trabajo" son los detonantes para "acometer de manera decidida y urgente la reforma de las relaciones laborales, con el objetivo de luchar contra el paro y potenciar nuestra capacidad generadora de empleo", según se expresa en la Exposición de Motivos. Porque, como se razona en la misma Exposición, "para superar la senda del crecimiento económico y mejorar la competitividad de las empresas, como base imprescindible del mantenimiento y la creación de empleo, es necesario abordar la reforma del marco de relaciones laborales, para, salvaguardando el necesario equilibrio de quienes las protagonizan, permitir con su intervención la permanente adaptabilidad a las circunstancias cambiantes de los procesos productivos y las innovaciones tecnológicas". Y más adelante afirma que "no hay que ignorar la importante contribución que, para el objetivo del empleo, supone el contar con una regulación laboral que al mismo tiempo que cumple su finalidad fundamental de garantía de la posición de los trabajadores en la relación laboral, proporciona a la empresa instrumentos para una gestión de los recursos humanos que incida favorablemente en la marcha de aquellos", por lo que, sigue diciendo, será necesario "adoptar medidas en todos los terrenos de la acción política para fortalecer nuestra economía a través de una mejora de la competitividad de las empresas españolas".

Desde esta perspectiva, la reforma se plantea, en palabras de Martínez Emperador, como un instrumento que debe contribuir a la creación de empleo, teniendo en cuenta la situación económica en la que las empresas españolas desarrollan su actividad y los factores que la configuran en el ámbito europeo, tales como la "progresiva internacionalización de la economía, las exigencias de convergencia económica en el contexto europeo, la aceleración del proceso de innovación tecnológica o los efectos de las fases bajas de los ciclos

económicos", afirmando que estos fenómenos están generando en Europa, con manifestaciones más agudas en España, unas consecuencias negativas para el empleo y que ello obliga a la adopción de medidas, no sólo de tipo laboral pero también de esta clase, que tienden a "fortalecer nuestra economía a través de una mejora de competitividad de las empresas españolas".

De esta manera, la reforma, en su ánimo de contribución a la superación de la realidad socio-económica del país, y al margen de servir para la adecuación de nuestra normativa jurídico-laboral a las exigencias del ordenamiento y jurisprudencia comunitarias, a la adecuación de las normas adjetivas, procesales y administrativas, a las reformas operadas en la legislación laboral sustantiva, y a la introducción de mejoras técnicas a la redacción de algunos preceptos del Estatuto de los Trabajadores, se sustenta y fundamenta en dos grandes pilares:

a) La flexibilización de las normas estatales que regulan el funcionamiento del mercado laboral, y

b) El fortalecimiento de la negociación colectiva como instancia flexible que permita adecuar las condiciones reales de trabajo a las circunstancias diferentes de los diversos sectores y empresas.

Y sobre estos dos grandes ejes, es sobre lo que pivotará permanentemente, cualquier análisis que se realice de la reforma en cualquiera de sus aspectos, como los que en el presente estudio realizaremos.

2.2.- Políticas continuistas en la negociación salarial.

En opinión del Gobierno, expresada en la documentación de base para la reforma del mercado de trabajo, y siguiendo el esquema apuntado por Cavas Martínez, la negociación colectiva en materia salarial no ha sido sensible, salvo excepciones, a la evolución de la situación económica general, a las peculiaridades del sector productivo, a la coyuntura de la empresa ni a los niveles de desempleo. Como principales "males" del procedimiento negocial de fijación de salarios se han apuntado:

a) Una estructura salarial escasamente diversificada, tanto en sectores como en regiones y empresas.

b) Demasiado continuísta por estar basada en incrementos sistemáticos decididos en función de la inflación prevista, lo que implica la petrificación de las categorías salariales precedentes.

c) Excesivamente volcada sobre las partes fijas del salario, en detrimento de las partidas variables, ligadas a los beneficios y a la productividad de las empresas.

d) Infrautilización del salario como instrumento estimulador de la productividad del trabajador, por el escaso relieve otorgado a los complementos de cantidad o calidad de trabajo (primas o incentivos).

Para lo que nos interesa en este apartado, incidiremos sobre los antecedentes a) y b) que son expresión de cuanto reiteradamente ha venido aconteciendo en la negociación colectiva en materia salarial, que ha significado siempre una actitud continuista basada en los mismos parámetros de rigidez y escasa imaginación innovadora, con poca o nula atención a la realidad del sector o unidad productiva de referencia y con la mira puesta, casi en exclusiva, en los índices del I.P.C.

A nuestro entender dos factores han contribuido poderosamente al sostenimiento "in eternum" de esta política negocial continuista:

1.- Por una parte, la propia rigidez normativa, y muy especialmente el conglomerado de normas preestatutarias, que ordenaban minuciosamente la estructura y requisitos del salario.

En este aspecto la reforma ha supuesto un paso adelante de indudable importancia, al derogar aquellas normas, y optar por contribuir en lo posible a facilitar o promover una mayor libertad de la negociación colectiva en este ámbito.

Concretamente, la disposición derogatoria de la Ley 11/1994 ha derogado implícitamente la Ley de Contrato de Trabajo de 1944, que venía rigiendo con rango reglamentario desde la fecha de entrada en vigor de la Ley 8/1980 del Estatuto de los Trabajadores, toda vez que al derogar expresamente la disposición final cuarta del E.T. ha privado a aquella de su único fundamento legal; asimismo se derogan, explícitamente, el Decreto de Ordenación de Salarios de 17-08-83; la Orden Ministerial de 22-11-73, dictada para su desarrollo; las Ordenes Ministeriales de 10-02 y 04-06-58, sobre Plus Distancia, y de 24-09 u 24-10-58 sobre Plus Transporte.

La consecuencia de esta operación desreguladora es que, los aspectos regulados por las disposiciones que se derogan, las cuales actuaban como mínimos reglamentarios sobre la fijación convencional o contractual de los salarios, van a quedar a la libre determinación de la negociación colectiva o, en su defecto, de la autonomía individual, por lo que desaparecen los corse negociales que hasta el presente existían y, en consecuencia, se agranda sobremanera, al no existir mínimos, la capacidad negociadora de las partes. Otra cosa es que esta infinita capacidad negociadora sin mínimos se utilice, o que, por el contrario, y como es de preveer al menos "at initio", estos mínimos

sigan manteniéndose como punto de partida irrenunciable en las mesas de negociación, fruto, básicamente, de aquella inercia continuista que atenaza a los agentes económico-sociales.

2.- Por otra parte, la escasa afiliación sindical, con una gran mayoría de trabajadores no afiliados, que ha debilitado inevitablemente a los sujetos sindicales en la negociación y que si ha sido un lastre hasta el presente, puede incidir aún con mayor fuerza negativa ante una nueva situación de mayor flexibilización y desregulación, pues indudablemente, en este nuevo supuesto, sería deseable la existencia de unos sujetos colectivos de representación y negociación poderosos e implantados, capaces de negociar con firmeza pero también de garantizar el cumplimiento riguroso de lo pactado dentro de su unidad de representación.

Pero sin duda, y por lo visto, aquella escasa afiliación, ha tenido su incidencia importante en el establecimiento de políticas continuistas en la negociación salarial. Los agentes sociales negociadores, conscientes de su escasa representación, se han visto obligados a realizar siempre una política negociadora de máximos, más atentos a la búsqueda del aplauso fácil, que al análisis de la realidad fáctica en la que se movían. Es conocido el hecho, reiteradamente repetido, que las representaciones sindicales en las mesas de negociación amparaban básicamente al trabajador con empleo, por ser sin duda aquel que más pendiente estaba de su actuación y de quien más fácilmente conseguían su aprobación o reproche, y orillaban de manera calculada pero real, al trabajador sin empleo. Ello obligaba, en consecuencia, a prácticas políticas negociadoras que, partían siempre inevitablemente, del establecimiento como mínimos, de los máximos obtenidos en la anterior negociación, con desconocimiento voluntario de si la situación era, como en muchos casos sucedía, peor que la antecedente. Por otra parte, la persistente negociación de convenios de ámbito cada vez más amplio, obligaba al desconocimiento de la realidad puntual de cada unidad productiva, en aras a una ficticia realidad más basada en complejas estadísticas que en hechos reales.

La prueba de cuanto decimos es que en los pocos casos donde se ha conseguido negociar con imaginación, con soluciones alejadas de las políticas continuistas fundamentadas en mínimos preexistentes y en I.P.C. previsto, lo ha sido en unidades productivas a nivel de empresa, donde la representación de los negociadores es real y no producto de la ficción de una representatividad surgida de las elecciones sindicales. En estos casos, evidentemente las soluciones halladas nada tienen que ver con la rutinaria negociación de continuidad sostenida y mantenida en esferas más amplias de representación.

2.3.- Infrautilización del salario como instrumento estimulador de la productividad del trabajador.

En el sentido que venimos indicando, el salario ha sido considerado en la negociación colectiva básicamente como una contraprestación fija a una jornada de trabajo pactada. Poco ha importado, y más bien han habido grandes reticencias a su aceptación por parte de los agentes sociales, el considerar el salario como un instrumento directamente ligado a la productividad.

Así, la parte importante de la negociación salarial, ha estado centrada siempre en aquellas partes fijas y estables de la retribución salarial que ninguna relación tienen con el factor de productividad de la empresa. Salario base y plus convenio, por una parte, y aquellos otros pluses directamente relacionados con el factor personal como la antigüedad, han constituido el núcleo fundamental de la negociación salarial. Por contra, aquellos otros conceptos que pueden vincularse directamente con la producción y la productividad, llámense primas, incentivos o cualquier otra denominación, han venido considerándose como flecos de la negociación, y eso aún, cuando han sido contemplados.

Era impensable pensar en estructuras salariales directamente vinculadas a la producción y a la productividad. De esta forma, el salario, lejos de funcionar como un instrumento estimulador de la productividad del trabajador, ha funcionado, en la mayoría de las ocasiones, como un factor de freno y hasta de conflictividad.

En el fondo estamos ante una cultura económica inmersa en unos determinados parámetros, posiblemente heredada de épocas excesivamente proteccionistas y que será harto difícil de erradicar. La reforma, con la capacidad que otorga a las partes para establecer su propia estructura salarial, puede contribuir a ello. Sin embargo, pensamos que difícilmente podrán las modificaciones legales solventar las posibles inadecuaciones y rigideces de la actual política de fijación de salarios, que deriva más de las prácticas imperantes que de dificultades normativas.

3.- LA ORDENACION DE SALARIOS EN LA LEY 11/94. Modificación del articulado de la Sección Cuarta del Capítulo Segundo del Título I del Estatuto de los Trabajadores. Disposiciones derogatorias.

3.1.- Análisis comparativo de las modificaciones introducidas por la Ley 11/94.

La Ley 11/94 ha producido la modificación de partes muy sustanciales del articulado que compone la Sección Cuarta del Capítulo Segundo del Título I del Estatuto de los Trabajadores, instituyendo la práctica "deslegalización" de determinados aspectos de la ordenación del salario, casuísticamente detallados en la regulación preestatutaria, estableciendo, por tanto, "de lege" una derivación en lo referente a las cuestiones retributivas, tendente hacia el pacto de las mismas en negociación colectiva o en contrato individual, y alejándola de su regulación normativa.

Las variaciones introducidas en la Sección Cuarta del Estatuto de los Trabajadores, que comprende los artículos 26 al 33, se fundamentan en las siguientes:

- Artículo 26.1. Se introduce en el número 1 de este artículo el último párrafo que textualmente indica que "*en ningún caso el salario en especie podrá superar el 30 por 100 de las percepciones salariales del trabajador*". Parece lógica la introducción de esta limitación legal, si tenemos en cuenta que la regla general es la inclusión en el concepto de salario de todo aquello que percibe el trabajador de la empresa por razón de su trabajo, siendo por tanto una presunción "iuris tantum". De esta forma podría producirse, y de hecho nada lo impedía en el anterior redactado normativo, que todo el salario que percibiese el trabajador lo fuese en especie, hecho este que, de alguna manera, repugnaría a las conciencias sociales. Sin embargo en la anterior redacción, tanto la del

artículo 26.1 del E.T. como el artículo 2 del Decreto de 17-08-73 (hoy derogado por la disposición derogatoria única de la Ley 11/94), se reconocía claramente como salario tanto las retribuciones en metálico como en especie sin limitación de clase alguna, si bien ello ya venía matizado por la previsión recogida en el artículo 5 de la también derogada Orden Ministerial de 22-11-73.

- Artículo 26.3. El redactado del número 3 del presente artículo se introduce como texto "ex novo" en su totalidad, y simboliza, en esencia, el cambio normativo operado. El texto debe leerse a la luz del contenido de la disposición derogatoria única de la Ley que comentamos pues, sin la misma, su contenido entraría en clara colisión normativa. "*Mediante la negociación colectiva, o en su defecto, el contrato individual, se determinará la estructura del salario...*", empieza diciendo el señalado apartado del artículo 26, demostrando claramente la voluntad del legislador de que los aspectos retributivos sean objeto de pacto a través de la negociación colectiva y del contrato individual, sin sujeción a las rigideces de la normativa estatal preestatutaria que procede, sin más, a derogar.

Es pues el señalado apartado, quizás una de las partes más sustanciales y pilares básicos de la reforma, pues con él se pretende operar el giro de cultura laboral al que se hace referencia en otros apartados del presente estudio. Otra cosa es que la pretensión derive en realidad, puesto que las dificultades de pasar de un estado causístico y de regulación normativa a una libertad casi total de pacto y negociación en materia salarial, no será fácil de asimilar. Sin embargo la apertura que concede este ordinal, convierte casi en infinitas las posibilidades reales de negociación y de fijación de las estructuras salariales.

En definitiva pues el nuevo número 3 del artículo 26, remite básicamente a la negociación colectiva para el establecimiento de la estructura del salario, introduciendo, por lo demás, los conceptos jurídicos básicos relacionados con aquella, en los términos ya clásicos

(si bien aligerados) de distribución entre el salario base, definido como retribución fijada por unidad de tiempo o de obra y, en su caso, complementos salariales calculados en función de circunstancias relativas a condiciones personales del trabajador, al trabajo realizado, o a la situación y resultados de la empresa. La enumeración es, desde luego, menos completa que la reproducida en el artículo 5 del desaparecido Decreto de Ordenación de Salarios, pero entendemos que no puede considerarse como cerrada, sino todo lo contrario, por lo que los convenios colectivos podrán regular otras partidas salariales aunque no sean exactamente reconducibles a ninguno de los conceptos legalmente descritos.

Como colofón a este artículo, indicar asimismo que desaparece la obligación contenida en el anterior número 5 que ordenaba a los convenios colectivos dejar constancia expresa de la remuneración anual en función de las horas anuales de trabajo.

Con todo, expresamente se disponen que las modificaciones introducidas en la regulación legal del salario no afectarán a los conceptos retributivos que tuvieran reconocidos los trabajadores en la fecha de entrada en vigor de la Ley 11/94, que se mantendrán en los mismos términos que rigieran en este momento hasta que por convenio colectivo se establezca un régimen salarial que conlleve la modificación o desaparición de dichos conceptos, de conformidad a lo que establece la disposición adicional primera.

- Artículo 28. Se adecúa la redacción del presente artículo a los términos en que la Jurisprudencia Constitucional ya lo venía interpretando, así como a lo preceptuado por las Directivas y Jurisprudencia Comunitaria en la materia. En este sentido se sustituye el concepto de "trabajo igual", como referente del derecho de igualdad de remuneración entre los trabajadores de ambos sexos, por el de "trabajo de igual valor", permaneciendo inalterable el resto del redactado.

- Artículo 29. Se introduce como totalmente nuevo en este artículo el redactado del tercer párrafo del apartado 1, referido al recibo individual y justificativo del pago del salario (nómina) y facultando al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para fijar un módulo de recibo que pueda ser sustituido por otro pactado en convenio colectivo o, en su defecto, entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores, siempre que contenga con la debida claridad y separación las diferentes percepciones del trabajador, así como las deducciones que legalmente procedan.

Parece totalmente lógica la inclusión de este párrafo como consecuencia de la derogación del Decreto de Ordenación de Salarios y de la Orden que lo desarrollaba, y está en la línea de llevar al Estatuto aquellos aspectos de la reglamentación preestatutaria que se considerarán básicos para la configuración del régimen legal del salario. Si acaso, señalar la amplitud de miras del redactado, que no se ciñe exclusivamente a un modelo oficial de nómina sino que autoriza a las partes para que puedan establecer el modelo que más les convenga siempre que contenga la debida claridad y separación entre las diferentes percepciones.

- Artículo 32. Aparece como novedad en este artículo el nuevo redactado que se da al apartado 3 del mismo, introduciendo como cuestión esencial la limitación, no contemplada en la normativa antecedente, al importe de los créditos salariales no protegidos en los números anteriores, y que se establece, como mínimo, en un módulo salarial diario que no puede superar el triple del salario mínimo interprofesional. En este sentido, estos créditos, y hasta su límite máximo establecido, gozarán de preferencia sobre cualquier otro, excepto los garantizados con derecho real en los supuestos de que éstos con arreglo a la Ley (en la actual redacción y de forma genérica, superando la anterior redacción limitativa referida a la Ley Hipotecaria) sean preferentes.

Igual consideración tendrán ahora las indemnizaciones por despido, en la cuantía correspondiente al mínimo legal calculada sobre una base que no supere el triple del salario mínimo interprofesional en módulo día, según se desprende de la nueva redacción del señalado apartado 3 "in fine" de este artículo 32.

Algunos pequeños cambios de matiz aparecen también en los números 4 y 5 del comentado artículo, sin embargo los mismos no son más que meros ajustes para adaptar su redacción a las reformas operadas en el número antecedente, sustituyendo las referencias a "créditos salariales" y "salarios" contenidos en aquellos apartados, por la expresión "créditos" en la que pueden subsumirse sin problemas todos los conceptos y cantidades favorecidas por las preferencias reconocidas en dicho precepto.

- Artículo 33.2 Se añade como nuevo la redacción del apartado 9, por la que se otorga al Fondo de Garantía Salarial la consideración de parte en la tramitación de procedimientos arbitrales, a efectos de asumir las obligaciones previstas en dicho artículo, que hasta este momento únicamente asumía en los procesos judiciales, y permaneciendo inalterable el resto del contenido del señalado artículo 33.

Finalmente señalar asimismo, y en relación a este artículo, que la derogación expresa del número 1 del artículo 15 del Real Decreto 1382/85 de 1 de Agosto, por el que se regula la relación especial del personal de alta dirección y la disposición adicional 2ª de la Ley 11/94 en la que se establecen que las retribuciones del personal de alta dirección gozarán de todas las garantías del salario establecidas en los artículos 27, 29, 32 y 33 del Estatuto de los Trabajadores, terminan con la duda perenne sobre la tutela de los créditos salariales de los altos cargos directivos en caso de insolvencia del empresario.

3.2.- Flexibilización versus normativización.

Uno de los grandes hilos conductores de la Reforma Laboral, junto con la negociación colectiva, es el de la flexibilización de las relaciones de trabajo mediante "*mecanismos de adaptabilidad repartidos entre las distintas fases de la relación laboral*", tal como se expresa en la exposición de motivos de la Ley 11/1994. Y de lo que hemos comentado hasta el presente, parece claro que este objetivo se inserta también plenamente en el aspecto de la ordenación salarial. Se rompe de manera clara con la práctica de normativizar y estructurar legalmente, y en forma casi cerrada, los parámetros ordenadores del salario, para abrirlos a las múltiples posibilidades que concede la capacidad de negociación de los interlocutores sociales, y en virtud de esta capacidad negociadora, que se ve extraordinariamente primada, se quiere flexibilizar el contenido de la estructura salarial, para que esta se pueda adaptar permanentemente y sin demasiadas trabas a la realidad económica y social general del momento y hasta la realidad económica y social puntual de la unidad productiva (sector o empresa) en la que se realice la negociación.

En palabras de Cavañ Martínez "*la reforma del marco jurídico de las relaciones de trabajo se concibe como un paso más, cuantitativa y cualitativamente trascendente, en la línea de la flexibilización de nuestras leyes laborales que vienen registrándose desde la pasada década, haciéndose pasar la finalidad de rendimiento del factor trabajo y de adaptación a la situación económica y cambiantes necesidades de las organizaciones productivas por delante del objetivo de preservar los derechos y garantías sociales históricamente adquiridos por los trabajadores*".

Y esta idea de flexibilización queda perfectamente reflejada en la propia exposición de motivos de la Ley 11/1994 al indicar que "*se busca fundamentalmente incidir en los aspectos relacionados con una gestión más flexible de los recursos humanos en la empresa, en temas como la ordenación del tiempo de trabajo y el salario, o las*

modificaciones en la prestación laboral, por considerar que una actuación en estos términos puede ser en muchos casos un mecanismo preventivo frente al riesgo de la pérdida de empleo".

Se pretende con todo ello que esta flexibilidad opere como un factor determinante para la ordenación de las estructuras salariales en el contexto actual de la economía del país, en un intento, quizás en el fondo, de que se produzca un abaratamiento de los costes laborales, que incida en la consecución de una mayor competitividad de las empresas, aún y en el bien entendido de que este aspecto no deber ser sino uno más del conjunto de adaptación preciso y necesario. Sin embargo, como más adelante veremos, esta intención que puede parecer loable, preveemos que estará plagada de múltiples y enormes dificultades, precisamente por el hecho de centrar toda la repercusión en los resultados de la negociación colectiva, en un marco cultural heredado de los anteriores años donde los interlocutores sociales partían de conceptos normativizados que será difícil que no sigan manteniéndose como parámetros fijos, mínimos e innegociables, todo ello, al margen, de la propia estructura de los sindicatos, su nivel de afiliación y su incidencia.

Sin embargo, la redacción de la Ley ha quedado clara en este aspecto y es innegable que, independientemente de hasta donde se avance en su desarrollo, ha construido un marco de amplia desregulación, removiendo los obstáculos normativos que, hasta el presente, sólo contribuían muy posiblemente a encarecer y dificultar el uso del factor trabajo. Y la claridad de esta desnormativización en el tema de la ordenación de salarios, se aprecia claramente en la ya comentada disposición derogatoria de la Ley 11/1994.

En consecuencia, después de toda esta operación desreguladora, los aspectos regulados por aquella normativa y que actuaban como mínimos en la fijación convencional o contractual de salarios, han quedado a la libre determinación de la negociación colectiva o, en su defecto, de la autonomía individual.

4.- EL NUEVO MARCO LEGAL. La supresión causística en beneficio de la negociación colectiva. Las dificultades derivadas de las prácticas impuestas.

4.1.- La supresión causística como retrocesión de las normas estatales.

Señala Efren Borrajo que la pretensión de otorgar un mayor protagonismo a los agentes sociales, por medio de la negociación colectiva debe ser considerada en el marco de una general "retrocesión" de las normas estatales, es decir, de una "*disminución cuantitativa y cualitativa del espacio asignado a las leyes*", como indica Ricardo Escudero. En este concepto, como habíamos indicado en la introducción, se pueden englobar, por una parte, la reducción en el número de las normas legales y reglamentarias vigentes en el inmediato pasado, y de otra parte, la degradación de rango imperativo de ciertas provisiones normativas que anteriormente tenían carácter de derecho necesario.

Y ello, que efectivamente es así, como habíamos visto en los anteriores apartados, es producto de la nueva orientación que se ha querido dar al desarrollo de las relaciones laborales. Las circunstancias económicas del país y la situación de nuestras empresas, junto al devenir de la economía mundial, que antes hemos descrito, previsiblemente han aconsejado reducir de manera importante el papel normativo y tutelador del Estado en aras a una mayor libertad de contratación y pacto entre los agentes económico y sociales.

De esta forma, la relación tripartita impuesta en nuestro esquema de relaciones socio-laborales, y que tuvo su mejor expresión en los acuerdos económico-sociales (en sus diversas titulaciones) en la época de la transición, ha dado paso a un nuevo concepto de relaciones

bipolares que se deberán desarrollar, prácticamente sin limitación, en el marco general de negociación definido en las normas estatales. Sin embargo, pensamos, no se trata de la pérdida de poder específico de las normas estatales en favor de una total y absoluta libertad, sino de una mejor cualificación de las que deben conformar los parámetros generales y de una desregularización de la engorrosa casuística existente con anterioridad, que encorsetaba sobremanera la capacidad negociadora de las partes. O por decirlo en otras palabras, se pretende abrir los límites, destutelar, en alguna manera, a los agentes negociadores de la incidencia del Estado, y conseguir que el nuevo marco de relaciones laborales avance en función de la correlación de fuerzas que exista entre quienes son sus protagonistas, en cada momento y en base, previsiblemente, a los condicionamientos y parámetros que existan.

En el fondo todo ello no es más que la plasmación legal de los que la teoría indica que debe ser el derecho laboral: un derecho vivo y en constante evolución y, por tanto, con la necesaria capacidad de adaptación a las realidades de cada período social. De otra manera, concebir el derecho social como una realidad permanente y duradera en el tiempo, al estilo del derecho civil, es arriesgar en demasía el normal y correcto funcionamiento de las relaciones laborales. Cuando, en el terreno tan sutil de las relaciones económico-sociales, la realidad va muy por delante del derecho, las posibilidades de crispación social y de ruptura de las estructuras productivas, es altamente elevado. Por ello la excesiva normativización estatal en el marco legal laboral, es difícil de sostener en una sociedad tan cambiante como la nuestra, porque ello obliga, como hemos tenido ocasión de comprobar en los últimos años, a un constante cambio legislativo para la adaptación o adecuación de las normas. De esta manera un repliegue en la capacidad normativa estatal, en beneficio de una mayor apertura hacia lo general, junto a una potenciación de la negociación colectiva o del pacto individual, para las regulaciones puntuales, debe ayudar sobremanera a la construcción de un derecho social vivo y adaptado en cada instante a las necesidades propias del momento.

Evidentemente ello no va a ser fácil de conseguir, y no cabe ninguna duda de que, al menos durante los primeros tiempos, las dificultades para llevar a buen puerto esta idea, como veremos en los subsiguientes apartados, van a ser inmensas. Como tampoco nos cabe ninguna duda de que la reforma no es ninguna panacea, y ni tan siquiera es lo que quizás debiera haber sido para ser duradera en el tiempo. Sin embargo, en su espíritu late el afán de iniciar el camino para el cambio de cultura y mentalidad en los agentes económico y sociales, viniendo a representar, en última instancia, el fin de una época y el inicio de un nuevo modelo de relaciones laborales. Pensamos que con el tiempo, cuando olvidada ya la reforma en nuestros manuales, y estando regidos por una legislación totalmente acorde y unificada, recordaremos este período y la legislación de él surgida, como la frontera que marcó el antes y el después en el mundo de nuestro acerbo socio-laboral.

4.2.- El nuevo alcance de la negociación colectiva en materia de ordenación salarial.

4.2.1.- Sustitución por vía de negociación colectiva de las normativas sectoriales.

La reforma abre ciertamente a la negociación colectiva numerosos aspectos de las relaciones laborales sin el condicionamiento absoluto o relativo que anteriormente comportaban las normas estatales aplicables, y muy fundamentalmente todo el aspecto de la ordenación salarial. Ello debería permitir la adaptación de la normativa de trabajo a las condiciones peculiares de cada empresa o sector. Tal es, al menos, el declarado propósito de la reforma.

Sin embargo este propósito parece de difícil consecución, como ha quedado demostrado en las dificultades producidas en el proceso de sustitución por vía de negociación colectiva de las normativas

sectoriales (ordenanzas y reglamentaciones de trabajo), que apenas ha tenido incidencia alguna en la negociación. Si no ha sido posible conseguir la adaptación parcial, más difícil será lograr una total adaptación de las antiguas disposiciones sectoriales, y ello en nada va a beneficiar el pretendido propósito inspirador de la reforma.

Aquellas normativas sectoriales venían a fijar unos mínimos a partir de los cuales se establecía la negociación. Unos mínimos que, por parte de la representación social, difícilmente querrán dejar de considerar como tales. Negociar sin el "colchón" que suponen aquellas normativas, negociar "partiendo de cero", precisa por parte de los negociadores de una capacidad de representación y fuerza que, hoy en día, dudamos que tengan, habida cuenta, básicamente, del escaso grado de afiliación que mantienen los sindicatos. Es difícil, por no decir casi imposible, pensar en una negociación salarial regresiva, aunque exista clara conciencia de que la situación de la empresa o sector afectado por la negociación es delicada, que las condiciones económicas son muy distintas a las que dieron lugar a antecedentes situaciones y que el nivel salarial le resta competitividad. Pensamos que, como máximo, la disposición negocial podrá pasar por propuestas de congelación, pero adecuaciones a la baja no creemos que, al menos de momento, se negocien más allá de estados límites y siempre y cuando la alternativa pase por males mayores.

La cultura negociadora que se ha ido forjando en este país en los temas económico-sociales, se ha sustentado en los criterios de respeto a lo anterior, con escasa contemplación y adecuación a la realidad.

Es cierto también que la legislación laboral y la postura judicial tutiva o de tutela efectiva de las condiciones adquiridas o preexistentes, no han posibilitado en demasia que las cosas pudieran ser de otra manera. Sin embargo no reside únicamente en este factor la causa última y determinante de la evolución de los hechos. Porque

tampoco deja de ser cierto que cuando se han abierto brechas en el marco legislativo que han posibilitado que a través de la negociación colectiva los agentes económico-sociales pudieran expresar libremente su voluntad, ello ha sido escasamente utilizado. Y la muestra efectiva es el poco uso que se ha hecho de la posibilidad de sustitución de las normativas sectoriales por la vía de la negociación colectiva. Y explicamos esto porque la propia evolución del proceso de sustitución de las Reglamentaciones de Trabajo y Ordenanzas Laborales, es harto elocuente de los derroteros por lo que se ha venido moviendo la negociación colectiva y que, si esta dinámica no cambia radicalmente, aquella, entendida como uno de los pilares fundamentales de la reforma laboral, puede dejar a ésta semivacía de contenido. Baste para ello observar que la disposición transitoria 2ª de la Ley 8/1980 del Estatuto de los Trabajadores, vino a establecer que las Ordenanzas y Reglamentaciones continuarían siendo aplicables como derecho positivo, en tanto no se sustituyeran por convenio colectivo, autorizando simultáneamente al Ministerio de Trabajo para derogarlas *"total o parcialmente...con informe previo de las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas"*. En este nuevo marco y estando de acuerdo todas las partes en que las Ordenanzas y Reglamentaciones eran un prototipo de rigidez laboral, desfasadas en cuanto a las exigencias de adaptabilidad de las empresas, y tachadas de inaceptables por su carácter preconstitucional, sus días parecían contados. Sin embargo, catorce años después, las cosas seguían prácticamente igual y nada o casi nada se había avanzado en su proceso de sustitución, por lo que la nueva redacción que el artículo 9 de la Ley 11/1994 proporciona a la disposición transitoria 2ª del E.T., debe disponer que las Ordenanzas de Trabajo, aun en aquellos momentos en vigor, salvo que por un acuerdo de los previstos en el artículo 82, 2 y 3, del E.T. se establezca otra cosa en cuanto a su vigencia, continuarán aplicándose en tanto no se sustituya por convenio colectivo, hasta el 31 de diciembre de 1994, por lo que, debe entenderse que a la expiración de dicho plazo quedarán automáticamente derogadas.

Entre uno y otro momento han pasado, como hemos dicho, más de catorce años, y en su interregno y a pesar de que los pronunciamientos para su sustitución han sido amplios y diversos, casi

nada se ha hecho al respecto. Entre aquellos pronunciamientos podemos recordar el Programa de Convergencia que proponía la eliminación de las Ordenanzas Laborales "*auténticos vestigios de una etapa corporativista de nuestra economía*", mediante su sustitución en el ámbito de negociación colectiva; el informe del Consejo Económico y Social remitido por el Ejecutivo a los sindicatos en septiembre de 1993 y en el que se proponía la conclusión de un Acuerdo Marco Interconfederal que abordara la sustitución de las Ordenanzas Laborales por convenios colectivos de carácter sectorial, etc.

Sin embargo y a pesar de todo, ningún avance significativo se produjo en la sustitución negociada de las Ordenanzas, por lo que, finalmente, como hemos visto, en la reforma se ha debido optar por su derogación lisa y llana.

4.2.2.- Legitimación negocial.

La legitimación "legal" para negociar viene perfectamente recogida en el artículo 87 del E.T. en la nueva redacción dada por la Ley 11/1994.

Sin embargo no es de esta legitimación "legal" de la que nos interesa tratar ahora, sino más bien de la legitimación "real" o "representativa" que puedan ostentar los sujetos que se sienten ante la mesa de negociación, y en especial la representación social. Porque no olvidemos que la desregularización o deslegalización de la ordenación salarial da unas posibilidades omnívoras a los agentes negociadores para alterar sustancialmente las condiciones de remuneración salarial de las que vengán disfrutando los trabajadores.

En este sentido, y como ya hemos comentado anteriormente, uno de los grandes hitos de la reforma laboral es precisamente la potenciación de la negociación colectiva y puesto ello en relación con el artículo 26 del E.T., la posibilidad de derogación y disposición "in peius" de los derechos reconocidos en el convenio anterior, en cuyo caso se aplicará íntegramente lo regulado en el nuevo convenio (nuevo apartado 4º, añadido al artículo 82) confirmando así que las condiciones normativas no se consolidan como condiciones más beneficiosas que deben ser respetadas y mejoradas necesariamente por las normas posteriores. Ello significa que cada proceso negociador puede partir de cero, siendo negociables todos los aspectos contenidos en el anterior convenio. De esta forma, en el momento de negociar un nuevo convenio, las partes tendrán plena soberanía para que, a la vista del cambio en las circunstancias que puedan haberse producido con respecto a las existentes en el momento de la firma del convenio antecedente, proceder a adaptar la regulación a estas nuevas condiciones.

Pero la eficacia de ello y por ello de la reforma es, no obstante, como reconoce el propio preámbulo, la capacidad negociadora de los interlocutores sociales, directamente determinada por su implantación y representatividad. En este sentido, entendemos, que la escasa afiliación sindical que caracteriza nuestro sistema de relaciones laborales determina que difícilmente pueda cumplirse aquella condición necesaria de eficacia de las nuevas medidas legislativas en cuanto al objetivo de potenciar la negociación colectiva, que por ello mismo habrá de ser de obtención problemática. No basta con que los sujetos cumplan con las condiciones de legitimación previstas en el artículo 87 del E.T. La flexibilización y desregulación de las relaciones de trabajo requieren la existencia, como ya hemos indicado, de unos sujetos colectivos de representación y negociación poderosos e implantados, capaces de negociar con firmeza pero también de garantizar el cumplimiento riguroso de lo pactado dentro de su unidad de representación.

Por ello, la existencia de una gran mayoría de trabajadores no afiliados, debilita inevitablemente a los sujetos sindicales de la negociación que deberán actuar ahora sin la protección conferida anteriormente por los aspectos sometidos a regulaciones de derecho necesario absoluto o relativo que venían constituyendo un marco de referencia o garantía para los trabajadores representados y un suplemento de poder de negociación para los interlocutores sindicales.

Este nuevo marco normativo surgido de la desregulación y del repliegue de las normas estatales en aras a conseguir un mayor protagonismo de los agentes sociales de la negociación colectiva puede llegar a crear una situación contraria a la buscada. Decía Folguera Crespo que el amplio sector sin afiliación constituye sobre todo y en última instancia un marco de actuación alternativo para los empresarios que puede debilitar la eficacia del sistema de negociación colectiva. En efecto, el déficit de representatividad sindical permite desarrollar distintas actuaciones alternativas a la negociación colectiva de eficacia general, tales como la negociación individual de acuerdos masa, la conclusión de convenios franja, de acuerdos de eficacia limitada, o incluso posibles prácticas de influencia sobre el mantenimiento del mandato de los representantes unitarios. Constituye, por otra parte, una incógnita determinar si el conjunto de medidas que posibilitan la negociación de ciertas condiciones en los contratos individuales de trabajo y el retroceso general de las normas estatales de derecho necesario indisponible no afectarán negativamente la implantación sindical actual. La falta, desde luego, de implantación actual en términos de afiliación, aunque no en términos de sufragio o de audiencia electoral, puede dificultar decisivamente la asunción por parte de los agentes sindicales de la mayor actividad negociadora que se pretende de éstos. A su vez, la debilidad o la ausencia de interlocutores representativos, que sin duda garantizan una mayor flexibilidad en la fijación de las condiciones de trabajo por parte de los empresarios y con ello la reducción de los costes laborales según la competitividad, que es objetivo declarado de la reforma, pueden determinar la presencia de una conflictividad laboral incontrolada o desarrollada mediante huelgas estratégicas de ciertos sectores de empleados que ocupan posiciones de mayor fuerza negociadora, amenazando con ello la propia mayor competitividad pretendida.

Y precisamente y quizás como consecuencia de la fragilidad del esquema de representatividad de los sujetos sindicales, la negociación colectiva se había apoyado hasta el momento, en gran medida, en la existencia previa a la negociación de un cuadro normativo cuya drástica reducción o flexibilización priva a los sindicatos de uno de sus elementos de apoyo, sin garantía alguna de que su representatividad vaya a poder ser reemplazada mediante los nuevos márgenes teóricamente abiertos a la negociación colectiva.

En definitiva pues, pensamos que la plena eficacia de la negociación colectiva buscada por la reforma, estará básicamente en función de que la legitimación negocial de los agentes, pensada en términos de poder de representación se asuma y constituya de forma indubitada y no condicionada por parámetros que supongan tener que pensar en excesivas explicaciones y justificaciones para sectores no directamente "representados", en cada una de las decisiones que deban adoptarse.

4.2.3.- Inadecuaciones y rigideces del actual política de salarios.

El nuevo número 3 del artículo 26 del Estatuto de los Trabajadores dispone, como hemos dicho, que mediante la negociación colectiva o, en su defecto, en el contrato de trabajo, se determinará la estructura del salario. Se establece por tanto en este precepto, una libertad absoluta para que las partes fijen libremente la estructura salarial que debe presidir su relación laboral, sin sujeción a mínimos predeterminados.

Sin embargo, el indicado precepto que parece claro en su origen y que consecuentemente debería servir para que los sujetos de la contratación o de la negociación colectiva pudieran establecer

libremente sus condiciones salariales dentro del marco genérico de la legislación estatal, pero con absoluta liberalidad para la determinación de cuantías, estructuras o distribución entre partes fijas y variables, creemos que va a tener una difícil implantación. Y ello es así, no por las dificultades que el texto pueda plantear, sino por la propia dinámica de los hechos. En los anteriores apartados hemos desglosado la evolución y la realidad de la capacidad negociadora de los agentes económico-sociales, y precisamente es por ello por lo que, las propias prácticas imperantes han conducido, por lo menos durante bastante tiempo, a pocas alteraciones sustanciales en la forma de configuración de las estructuras salariales.

Las inadecuaciones y rigideces de la actual política de salarios, derivada directamente de aquellas prácticas imperantes en los procesos de negociación, difícilmente podrán ser modificadas por el nuevo marco normativo legal. Es muy impensable que, al menos hasta que no se conforme una nueva cultura de negociación y para ello deberán pasar varios años, los sujetos negociadores activos sean capaces de formular propuestas que no vengan basadas en lo ya existente y que partan "ex novo" de posturas imaginativas, que modifiquen sustancialmente la estructura salarial preexistente.

Más fácil es pensar que los parámetros negociadores seguirán moviéndose en base al I.P.C., como habíamos comentado en otros apartados, y que, en todo caso, las novedades se introducirán inicialmente en otros aspectos contemplados por la reforma (ampliación en el tiempo de la contratación eventual, etc...) pero no en los parámetros salariales. Si acaso quizás al inicio, lo máximo que se pueda contemplar sean algunos tímidos intentos en algunos aspectos muy concretos y determinados al hilo de lo que ya había empezado a producirse con anterioridad a la reforma (congelación del plus convenio en el Convenio Colectivo Provincial Siderometalúrgico, retoques en el plus de vinculación, etc...) pero todo ello poco significativo.

El verdadero espíritu buscado por la reforma de adecuación de la estructura salarial a la evolución de la situación económica salarial, a las peculiaridades del sector productivo, a la coyuntura de la empresa o a los niveles de desempleo, en base a modificar una estructura salarial escasamente diversificada, demasiado continuísta y excesivamente volcada sobre las partes fijas del salario, tardará en llegar. Lo previsible es que se prosiga en la tendencia de estructuras rígidas en la política de fijación de salarios, aun a sabiendas de que ello es totalmente inadecuado por lo que significa de petrificación de categorías salariales precedentes, sin adecuación a las distintas condiciones económicas tanto de sectores como de regiones o de falta de estímulo a la propia productividad del trabajador.

5. - CONCLUSIONES.

Como colofón a todo lo expuesto, podemos concluir señalando que la reforma laboral ha venido a suponer una modificación sustancial en la forma y sistema como hasta el presente venía entendiéndose la configuración de la estructura salarial. Se ha pasado de un sistema causístico y regulado hasta sus últimas consecuencias a un sistema de libertad absoluta a través de la negociación colectiva o del pacto contractual. Y para ello se ha debido proceder a una desregulación o "deslegalización" de la ordenación salarial, mediante la derogación de cuantas normas conformaban el amplio espectro regulador y la introducción, básicamente a través del nuevo número 3 del artículo 26 del Estatuto de los Trabajadores, de la libertad de fijación de nuevas estructuras de ordenación salarial nacidas por la vía de la negociación de las partes.

Se pretende con ello el reforzamiento de la autonomía colectiva y de la capacidad negociadora de los agentes sociales, dentro de un proceso de revisión intensa del marco legislativo laboral, presidido por los objetivos de flexibilización y adaptación de las condiciones de empleo a las necesidades del sistema productivo. Por ello, la supresión de la rigideces institucionales que presuntamente estaban colapsando la rentabilidad y óptima gestión de los recursos humanos de las empresas, debería comportar un mayor dinamismo en el funcionamiento del mercado de trabajo y contribuir, en consecuencia, a mejorar la competitividad de las empresas y a estimular su capacidad generadora de empleo. No obstante, este objetivo que debería obtenerse a través de conseguir que la negociación colectiva fuera un instrumento fundamental que posibilitara una permanente capacidad de ajuste a las cambiantes situaciones, necesidades y circunstancias de coyuntura económica general y de los diversos sectores y unidades productivas, no se alcanza en el horizonte que vaya a conquistarse de inmediato. La propia estructura de representatividad sindical y las rigideces e inadecuaciones impuestas por la práctica en las estructuras salariales, hacen pensar más en la aplicación cercana de políticas continuistas en la negociación salarial que no en cambios cualitativos en aquella forma de hacer.

Estamos ante el inicio de un proceso que básicamente debe comportar un cambio cultural, una nueva mentalidad en la forma de entender las relaciones socio-laborales. Pero este cambio, como todos los cambios que afectan a la raíz de las cosas no es fácil de hacer. Requiere tiempo y constancia para que los nuevos usos, derivados de las posibilidades que aparecen en el nuevo marco normativo, se sedimenten, solidifiquen y cuajen en sus destinatarios. Pensar en otra cosa, es creer en utopías.

Muchas cosas deben cambiar para que veamos reformas en profundidad en la ordenación de la estructura salarial. Lo lógico, en principio, es seguir viendo como los agentes económico-sociales, trabajan sobre los mismos parámetros consolidados por el tiempo y si acaso, con algunas pequeñas alteraciones, más de matiz que de sustancia.

Sin embargo, es un paso positivo la nueva regulación de la ordenación salarial establecida básicamente en el apartado 3 del artículo 26 del Estatuto de los Trabajadores, en cuya línea debemos inscribir también el hecho de favorecer que cada convenio se convierta en un elemento de regulación global atento a las circunstancias existentes en el momento de su firma (apartado 4º del artículo 82) y la disposición de que el convenio que suceda a uno anterior derogue en su integridad a este último, salvo los aspectos que expresamente se mantengan (apartado 4º del artículo 86), significando ello que las materias reguladas en el anterior convenio pierden su vigencia si no son recogidas en el nuevo. Por lo tanto, todo convenio habrá de recoger literalmente aquellos aspectos del anterior que no han sido objeto de nueva negociación o el reconocimiento de su prórroga. Todo ello, a salvo de la facultad que se atribuye al propio convenio (apartado 3 del artículo 86) de la determinación sobre la ultraactividad de sus cláusulas normativas, más allá del plazo de vigencia pactado, de forma tal que los negociadores puedan valorar y precisar que concretos aspectos tienen una vocación de permanencia sólo durante el período de vigencia pactado y cuales se mantendrán hasta que sean sustituidos por el futuro convenio.

En suma la reforma pretende, en materia de ordenación salarial que "*espacios hasta ahora reservados a la regulación estatal pasen al terreno de la negociación colectiva*", cediendo, para ello, competencias normadoras y acompañándolo de cambios en el sistema de negociación colectiva, con el fin de solventar sus principales disfuncionalidades o desajustes (Cavas Martínez), evidenciados al cabo de catorce años de experiencia negociadora: fallos de cobertura, mapa negocial disperso y excesivamente centralizado en el nivel provincial de rama, pobreza general de contenidos, rigidez o uniformidad de las condiciones laborales no atentas a la peculiar situación económica de las empresas y sectores productivos, incapacidad para erradicar la vigencia de las Reglamentaciones de Trabajo y Ordenanzas Laborales, progresión perturbadoramente creciente de manifestaciones informales o atípicas de negociación colectiva (convenios extraestatutarios...), etc...

Sin embargo, que todo ello sea posible conseguirlo a corto plazo ya ofrece mayores dudas. No obstante la base, en principio, está puesta. La evolución de la voluntad de las partes, es ahora quien nos demostrará si las medidas han sido suficientes y, sobre todo, si han sido o no acertadas, y si la modificación de casi dos terceras partes del articulado de la Sección Cuarta del Capítulo Segundo del Título I del Estatuto de los Trabajadores, ofrece los resultados que del mismo se espera en la exposición de motivos de la Ley 11/1994.