

CLAUSULAS DE “DESCUELGUE” SALARIAL Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA *

Wilfredo Sanguinetti Raymond
Profesor Titular de Derecho del Trabajo
Catedrático Habilitado
Universidad de Salamanca

1. Dentro del amplio panorama de medidas “flexibilizadoras” del marco regulador de las relaciones laborales puestas en marcha en España en los últimos años merece especial atención por su singularidad la introducción de las denominadas cláusulas de inaplicación o “descuelgue” salarial, cuya presencia como parte del contenido necesario de los convenios colectivos de sector se encuentra prevista por los artículos 82.3, párrafos 2º y 3º, y 85.3.c del actual Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

El propósito perseguido con la implantación de estas cláusulas no ha sido otro, como es fácil de deducir, que el de tratar de atenuar la presunta insensibilidad del sistema de fijación convencional de los salarios imperante en España a la situación económica de las empresas, que había sido objeto de reiteradas denuncias a nivel gubernamental durante toda la etapa previa a la Reforma Laboral de 1994. La singularidad del mecanismo empleado para ello radica, no obstante, en el hecho de que a través de él se opta por recurrir a la capacidad de los propios convenios de establecer las condiciones de aplicación de sus previsiones, con el fin de que sean ellos mismos los que disciplinen el ajuste de su contenido económico a las circunstancias de las unidades productivas en crisis. Es así como, a diferencia de lo que ocurre en el supuesto regulado por el artículo 41.2, párrafo 3º, ET, a través del cual se habilita directamente a la empresa y los representantes de los trabajadores para que procedan mediante acuerdo a la inaplicación de algunos de los contenidos pactados a través de convenio estatutario, son aquí los propios “*Convenios Colectivos de ámbito superior a la empresa*” los encargados de establecer “*las condiciones y procedimientos*” por los que el “*régimen salarial*” en ellos establecido “*podría no aplicarse*” a las empresas “*cuya estabilidad económica pudiera verse dañada como consecuencia de tal aplicación*”.

El “descuelgue” se configura, de este modo, como un mecanismo de inaplica-

* Artículo publicado en **Carta Laboral**, 1999, núm. 1, págs. 1-5.

ción causal de las previsiones convencionales de orden económico sujeto al poder regulador de los propios convenios afectados, que son los encargados de prever los requisitos de fondo y forma de los que dependerá su efectividad. Por indicación expresa del legislador dichos convenios asumen, así, el control de todo el proceso de inaplicación de su contenido salarial. Es más, la amplitud de las previsiones legales, que sólo hacen referencia a la necesidad de pronunciamiento sobre las mencionadas cuestiones, sin ofrecer casi indicaciones sobre su contenido, permite entender que los sujetos negociadores de los convenios supraempresariales gozan de un amplio margen de maniobra en cuanto a la concreción de tales requisitos. Estos podrán, en consecuencia, establecer casi sin condicionamientos la entera configuración del “descuelgue”: desde la concreción de las causas que permitirían recurrir a él hasta el procedimiento a seguir para llevarlo a cabo.

Lo anterior supone, como es evidente, que el “descuelgue” es capaz de ofrecer a la hora de su regulación por los convenios colectivos una diversidad morfológica difícilmente reducible a esquema. Ello no impide, sino que más bien hace necesario, llevar a cabo una delimitación de las distintas opciones con las que cuentan los sujetos negociadores de los convenios de sector a la hora de proceder a la regulación del “descuelgue” en sus respectivos sectores. Las páginas que siguen están dedicadas a este propósito.

2. Una primera y esencial manifestación de la amplitud del espacio de decisión que la ley reserva a los sujetos negociadores a la hora de regular el “descuelgue” viene dada por la referencia que en ésta se hace a la inaplicación del “*régimen salarial*” de los convenios afectados como elemento delimitador de sus alcances.

Mediante el empleo de esta fórmula, deliberadamente extensa, se busca superar las limitaciones que imponía a la operatividad de esta clase de cláusulas su exclusiva vinculación a los incrementos salariales pactados, conforme a la redacción incluida en el Acuerdo Marco Interconfederal (AMI), primer instrumento a través del cual se intentaría a inicios de la década de los ochenta su puesta en práctica, confirmando a los convenios un mayor margen de maniobra en cuanto a la determinación de las condiciones económicas a inaplicar, con el fin de que estos puedan acomodar la extensión del “descuelgue”, no sólo a la situación de los sectores productivos, sino también a sus particulares opciones sobre la política a seguir frente a las empresas en crisis.

No obstante, precisamente por ello, tampoco puede ponerse en duda que a su amparo pueden adoptarse prescripciones muy diversas, desde las más restrictivas, aunque en la actualidad muy frecuentes, que circunscriben su efectividad

a los puros incrementos salariales, hasta formulaciones más abiertas, que autoricen la puesta en suspenso de todas o algunas de las cláusulas económicas del convenio, reconociendo la posibilidad de establecer, con mayor o menor amplitud, un régimen salarial alternativo.

3. Algo similar puede decirse de la circunstancia habilitante del “descuelgue”, que viene identificada con gran generalidad por la norma a través de una compleja referencia indirecta al daño a la “*estabilidad económica*” de la empresa”, que “*podiera*” producirse como resultado de la aplicación del régimen salarial previsto en el convenio.

La inclusión de esta fórmula parece responder también al propósito de superar la rigidez de la contenida en el AMI, a través de la cual se supeditaba el “descuelgue” a la acreditación de situaciones de déficit o pérdidas continuadas en los ejercicios anteriores, favoreciendo una mayor capacidad de respuesta de este instrumento al nuevo contexto, más dinámico y cambiante, en el que han de desarrollar en la actualidad sus actividades las empresas. Es más, desde esta perspectiva, resulta especialmente significativo el empleo por parte de la norma del condicional “*podiera*” para hacer referencia al efecto perjudicial de los salarios sobre la estabilidad de la empresa, en la medida en que permite incluir, no sólo las situaciones de desequilibrio existentes en el momento de su aplicación, sino incluso aquellas potenciales o futuras, susceptibles de producirse en tal supuesto.

No obstante, de forma paralela, parece también animar esta redacción, en consonancia con la pretensión legislativa de extender estas cláusulas a la totalidad de los convenios de sector, de la que se hablará luego, la intención de propiciar un uso razonablemente selectivo de las mismas, limitado a los supuestos en que el sacrificio salarial constituya un factor necesario para garantizar la viabilidad económica del proyecto empresarial. Debe tenerse en cuenta que el precepto, no sólo se muestra riguroso en cuanto a la entidad del daño requerido -aún potencialmente- para hacer efectiva la inaplicación, en la medida en que demanda que sea capaz de afectar la “*estabilidad económica*” de la empresa, sino que exige que se verifique una relación de causa-efecto entre él y la aplicación de régimen salarial previsto por la norma convencional, al precisar que ha de actuar necesariamente “*como consecuencia*” de ésta. No cualquier posible quebranto económico será capaz, pues, de habilitar el “descuelgue”, sino sólo aquél que, además de revestir la suficiente gravedad como para llegar a afectar la estabilidad de la empresa, tenga su fuente en la aplicación de los salarios pactados.

4. Naturalmente, las situaciones de posible daño para la estabilidad econó-

mica de la empresa, antes que verificables de forma directa, resultan sólo deducibles o conjeturables a partir de ciertos datos. La delimitación de esos datos es una tarea que la ley ha dejado en manos de los convenios, al confiarles la tarea de establecer las “*condiciones*” de aplicación del “descuelgue”. A éstos corresponde, pues, concretar las previsiones legales, precisando las circunstancias en base a las cuales podrá entenderse configurado el supuesto previsto por la norma, gozando para ello de un amplio margen de discrecionalidad.

Nada obliga a los convenios a seguir, en consecuencia, el sistema precedente, basado en la demostración de pérdidas en los ejercicios anteriores. No obstante, tampoco parece que pueda ponerse en discusión que la presencia de una situación de ese tipo constituye un importantísimo indicio de la vulnerabilidad del proyecto empresarial. De allí que encuentren acomodo dentro de la amplia redacción del precepto, tanto aquellas formulaciones convencionales que exigen una demostración a futuro de las consecuencias negativas que acarrearía a la empresa la aplicación del régimen salarial del convenio, venga o no acompañada de una situación previa de crisis, como aquellas otras, más utilizadas por ahora, que demandan la acreditación directa de estados de pérdidas, falencia empresarial u otros análogos.

5. Finalmente, también en lo que respecta a la articulación procedimental del “descuelgue”, la referencia del artículo 82.3 a la fijación por parte de los propios convenios de los “*procedimientos*” en virtud de los cuales podría no aplicarse su régimen salarial no puede ser más abierta e indeterminada.

Es evidente que de este modo la norma obliga a los convenios a prever un procedimiento de “descuelgue”. Sin embargo, no los condiciona, ni en cuanto a sus fases o etapas, ni respecto de las instancias que habrán de adoptar las decisiones correspondientes. Estas son cuestiones que quedan remitidas a la libre decisión de los sujetos negociadores. Estos se encuentran, de tal manera, legitimados para configurar con entera libertad el cauce procedimental íntegro del “descuelgue”, adaptándolo a su peculiar visión de la funcionalidad de este mecanismo.

El único límite de este espacio de autonomía se encuentra en la naturaleza y operatividad de la institución, que no podrían verse alteradas a través de cláusulas que alteren su función o señas de identidad, o restrinjan su practicabilidad más allá de lo razonable, al incluir requisitos que conviertan en poco menos que imposible el recurso a este instrumento. Del mismo modo, tampoco cabría que los convenios procedan, amparándose en esta libertad, a prohibir la puesta en práctica del “descuelgue” en el sector al que afectan, presumiblemente al amparo la existencia de una situación de generalizada bonanza de-

ntro del mismo. Tanto la enfática redacción del precepto (“*los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa establecerán ...*”), como la consideración de estas cláusulas como parte del contenido mínimo de los convenios supraempresariales por parte del artículo 85.3.c, permiten conceptualizar la inclusión de estas cláusulas como una obligación legal de los sujetos negociadores, por más que para su cumplimiento la norma dote a los mismos de un amplio margen de maniobra. Las cláusulas de “descuelgue”, en consecuencia, podrán ser más amplias o restrictivas, pero en ningún caso, ni directa ni indirectamente, podrán impedir su puesta en práctica.

Más allá de estos límites, el espacio de discrecionalidad del que gozan los convenios supraempresariales para configurar el *iter* procedimental por el que habrá de discurrir la inaplicación de su contenido salarial es, como se ha anticipado, prácticamente absoluto. De allí que -tampoco aquí- quepa formular una regla o principio general aplicable a todos los supuestos que dentro de la práctica convencional pueden presentarse.

6. Lo anterior no es óbice para intentar llevar a cabo, también aquí, una reconstrucción de las diferentes alternativas que se encuentran a disposición de los agentes negociadores para la articulación de esta faceta de las cláusulas de “descuelgue”.

El punto de partida para ello no puede ser otro que el de la contemplación del “descuelgue” como un mecanismo de inaplicación causal de las previsiones económicas incluidas en los convenios sectoriales. Ello supone que dentro de su estructura lógica es posible distinguir, en línea de principio, dos etapas o fases esenciales: de un lado, la relativa a la determinación de la existencia o no de las circunstancias exigidas para su efectividad; y, del otro, la vinculada a la fijación de las nuevas condiciones salariales a aplicar en la empresa. La concreta configuración procedimental del “descuelgue” dependerá de la manera como se haya decidido articular ambos momentos, así como de las instancias a las que se opte por atribuir las decisiones correspondientes.

7. La cuestión relativa al establecimiento de la procedencia del “descuelgue” es, como salta a la vista, una de mera aplicación de las previsiones del convenio en vigor. Como tal puede venir encomendada, tanto a la decisión de su comisión paritaria o de un organismo *ad hoc* creado con tal fin, como al acuerdo entre el empresario y los representantes de los trabajadores. Es más, nada impediría incluso atribuirla a la sola voluntad del empresario, bien que amparada en el cumplimiento de las condiciones establecidas por el convenio y sometida a un control judicial posterior. A lo que la norma obliga aquí es a una regulación objetiva del supuesto de hecho, capaz de hacer posible la inaplicación sa-

larial sólo cuando existan circunstancias reales que lo justifiquen, pero no a que la determinación de la presencia de éstas deba producirse necesariamente a través de un acto bilateral. Este podrá así verse sustituido por la decisión del empresario, siempre que ésta no sea discrecional sino sometida a las exigencias del convenio.

Naturalmente, tampoco hay inconveniente para que las partes procedan a combinar, o incluso a acumular, las posibilidades existentes. Por ejemplo, a través del reconocimiento a la comisión paritaria de la capacidad de adoptar la decisión correspondiente en defecto de acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores o a falta de éstos, o de ratificar el pacto alcanzado previamente a ese nivel. Finalmente, cabe también aquí el diseño de procedimientos de conciliación, mediación o arbitraje, a los cuales puedan acudir los implicados para resolver sus discrepancias sobre el particular.

8. A diferencia de la anterior, la decisión sobre las nuevas condiciones salariales a aplicar en la empresa es una que trasciende el puro terreno de la aplicación del convenio, para adentrarse en el del ejercicio de funciones de carácter normativo o regulador, vinculadas a la solución de un conflicto de intereses, que es en su raíz más económico que jurídico. Por ello debe de permanecer, sin ningún género de duda, al margen del poder de decisión unilateral del empresario, que aquí sí se manifestaría de manera discrecional, afectando así a la esencia de la institución.

Dicha decisión deberá ser adoptada, así pues, necesariamente a través de instancias de carácter colectivo, ya se trate de la comisión paritaria del convenio o el organismo *ad hoc* creado al efecto o del acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores. Es más, cabe también aquí la posibilidad de que sea el propio convenio supraempresarial el que opte por establecer las aludidas condiciones de modo directo, cerrando el paso a cualquier negociación sobre este extremo. No parece, en este sentido, que el mandato contenido en el último párrafo del artículo 82.3, a través del cual se encomienda al *“acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores”* la determinación de las *“nuevas condiciones salariales”* a falta de estipulación de cláusula de inaplicación, pueda extrapolarse a las hipótesis aquí se examina, en las que el convenio cumple su inclusión, pasando a entenderse que se trata de una materia reservada exclusivamente al nivel empresarial por la ley.

Naturalmente, salvo en el caso de determinación preventiva del nuevo régimen salarial por el mismo convenio, son factibles aquí también todas las combinaciones entre el acuerdo de empresa y la decisión de la comisión paritaria mencionadas, así como el diseño de procedimientos de conciliación, mediación

o arbitraje para la solución de las discrepancias que pudieran suscitarse sobre tan delicada cuestión.

9. La combinación de las opciones adoptadas respecto de cada uno de los dos extremos mencionados puede dar lugar a una configuración “bifásica” o “monofásica” del “descuelgue”, según sea posible distinguir dentro de ella entre tales etapas.

Lo primero sucederá cuando las partes hayan juzgado conveniente imputar las decisiones correspondientes a instancias distintas. Por ejemplo, la determinación de la procedencia del “descuelgue” a la comisión paritaria y el establecimiento del nuevo régimen salarial al acuerdo de empresa, como ocurre con cierta frecuencia, o a la inversa. Lo segundo, en cambio, puede producirse cuando ambas cuestiones vengán atribuidas a la misma instancia, ya se trate nuevamente de la comisión paritaria o del acuerdo de empresa, o el convenio opte por regular por de manera precisa y autosuficiente alguna de ellas, sea ésta la relativa a las causas que lo hacen posible o al régimen salarial sustitutorio, o incluso ambas a la vez, remitiendo a la sola decisión empresarial de acogerse a lo pactado para su efectividad.

En este último supuesto, extremo pero no por ello desconocido dentro de la práctica convencional reciente, se daría lugar a una regulación absolutamente autosuficiente del “descuelgue”, cerrada a cualquier negociación sobre el particular y susceptible de ser aplicada exclusivamente en base a la voluntad del empresario de hacer uso del mecanismo en cuestión, bien que amparada en la concurrencia de los requisitos previstos por la norma convencional y con las consecuencias establecidas con exactitud por ésta.

Es obvio, asimismo, que de estas opciones puede derivarse la adopción de un modelo de “descuelgue” salarial centralizado, descentralizado o mixto, según el criterio de las partes se incline por hacer recaer en la esfera de control del propio convenio o de su comisión paritaria las decisiones correspondientes, se las haga descender hacia la empresa, o éstas basculen entre ambos niveles.

10. El propio alcance temporal del “descuelgue” es, por último, una cuestión a regular también por los convenios afectados. El único límite para ello estaría constituido por el período de vigencia de los éstos, que en ningún caso podría verse rebasado.

Respetando esta barrera “natural”, no obstante, los sujetos negociadores podrán adoptar decisiones de muy diverso tipo, desde limitar su vigencia a un lapso inferior, de forma que resulte necesario recurrir a un nuevo procedimiento de inaplicación para continuar haciendo uso de ésta por el tiempo res-

tante, supeditarla al mantenimiento de la situación económica que le sirvió de fundamento, con la consiguiente obligación de “recuelgue” en el caso de que ésta varíe, o incluso dejar este extremo en manos de las instancias encargadas de adoptar las decisiones correspondientes. Igualmente, puede preverse, no sólo la actualización de los salarios de los trabajadores a la conclusión de su duración, sino el compromiso de recuperación en los ejercicios posteriores de los dejados de percibir. Naturalmente, a falta de estipulación expresa, habrá que entender que la permanencia del “descuelgue” coincide con la del convenio al que está ligado.

11. La virtualidad de las normas estatutarias reguladoras del “descuelgue” no se limita, sin embargo, al mero reconocimiento de la validez de estipulaciones como las que se han venido reseñando. En realidad, lo que a través de ellas se pretende es impulsar de la manera más enérgica posible su utilización como mecanismo de adaptación de las condiciones económicas pactadas a la situación de empresas en crisis.

El camino elegido para ello ha sido el de tratar de transformar lo que previamente era una mera posibilidad convencional de uso eventual en un componente necesario de todo proceso negociador. Dos son las previsiones introducidas con este fin: de un lado, la consideración del pronunciamiento sobre *“las condiciones y procedimientos para la no aplicación del régimen salarial”* pactado a *“las empresas incluidas en el ámbito del convenio”* como parte del contenido mínimo de los de ámbito superior a la empresa (artículo 85.3.c); del otro, la introducción de una expresa habilitación legal para proceder, en caso de silencio de los mismos sobre el particular, a una suerte de “descuelgue directo” a nivel empresarial, siempre que *“así lo requiera la situación de la empresa”* y exista acuerdo entre ésta y los representantes de los trabajadores, tanto sobre su necesidad como sobre las *“nuevas condiciones salariales”* a aplicar (artículo 82.3).

Ambos mandatos, en principio contradictorios, cobran sentido si se los contempla desde la perspectiva del propósito común que los anima: no otro que el de forzar a los convenios a pronunciarse sobre el particular. Así, mientras la consideración de estas cláusulas como parte del contenido mínimo de los aludidos convenios se encaminaría a reforzar el carácter de obligación legal de su previsión, ya insinuado a través del tenor imperativo de la redacción del segundo párrafo del artículo 82.3; la paralela previsión de un cauce subsidiario para el mismo, que desplegaría sus efectos ante el silencio del convenio en vez de la sanción de nulidad, que es la que procedería aplicar, se corresponde con la falta aptitud de esta última para constreñir a las sujetos negociadores a pac-

tar lo que no desean, buscando alcanzar ese mismo resultado de forma indirecta.

Ha de tenerse en cuenta que, debido a la previsión de esta vía alternativa de “descuelgue”, la falta de referencias al mismo en el convenio supraempresarial, que en principio pudiera ser interpretada como expresiva de su oposición a facilitar la inaplicación, pasa a convertirse precisamente en el elemento habilitante de la misma. Es indudable que esta situación, que priva a las partes negociadoras del amplio control que pueden ejercer sobre estos procesos si optan por regularlos, es capaz de actuar como eficaz elemento de disuasión frente a su intención de guardar silencio sobre el particular. Es más, quizá sea por ello que el número de convenios que optan por regular el “descuelgue” se venga incrementando lenta pero constantemente en los últimos años.

12. La consecuencia de la introducción de estas medidas es, en cualquier caso, la creación de un segundo cauce para el “descuelgue”, operativo directamente a nivel empresarial, cuya efectividad no se deriva ya del poder de disposición de la autonomía colectiva sobre sus productos normativos, sino del mandato expreso del legislador.

Dada la inexistencia de referentes convencionales, la ley lleva a cabo en el último párrafo del artículo 82.3 una detallada regulación de la manera como habrá de procederse a nivel empresarial para lograr la inaplicación del convenio. La dinámica prevista es una de carácter “bifásico”, en la medida en que parte de distinguir los dos momentos en que puede dividirse la “estructura lógica” del “descuelgue” (el relativo al establecimiento de la presencia de las condiciones exigidas para su procedencia y el atinente a la determinación de los nuevos salarios), para prever a continuación la necesidad de un acuerdo de empresa sobre cada uno de estos extremos para su eficacia.

“Si dichos Convenios Colectivos no contienen la citada cláusula de inaplicación -indica el precepto- esta última sólo podrá producirse por acuerdo entre el empresario y los representantes de los trabajadores, cuando así lo requiera la situación económica de la empresa”, añadiendo que *“la determinación de las nuevas condiciones salariales”* tendrá lugar *“mediante acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores”*. Para hacer efectivo el “descuelgue” se requiere, de este modo, la adopción de dos decisiones de distinto contenido y significación en el nivel empresarial: una vinculada a su necesidad, de naturaleza puramente aplicativa, bien que aquí de las previsiones legales y no del convenio; y otra a la fijación del régimen retributivo sustitutorio, de alcance normativo o regulador. Dado que la potestad de pronunciarse sobre ambas cuestiones viene atribuida a los mismos sujetos, nada impediría, sin em-

bargo, que el consenso sobre ellas pueda plasmarse en un único pacto, en el que se constate la situación de crisis y, a la vez, se proceda a fijar los nuevos salarios.

13. Como vía de solución de las discrepancias que puedan producirse, el último párrafo del artículo 82.3 prevé, finalmente, la intervención de la comisión paritaria del convenio a inaplicar. Ante la imposibilidad de acuerdo en el nivel inferior, el legislador opta así por reenviar nuevamente la cuestión al superior.

Dicha intervención se encuentra prevista tanto en relación con el disenso sobre la procedencia del “descuelgue” como respecto de la fijación de las nuevas condiciones salariales. Su fundamento y alcances son distintos, no obstante, en cada uno de estos supuestos. Así, mientras en el primero opera con carácter preceptivo por mandato de la ley (“*de no existir acuerdo la discrepancia será solventada por la Comisión Paritaria del Convenio*”); en el segundo es voluntaria y emana del consentimiento de los implicados (“*en su defecto, podrán encomendarla a la Comisión Paritaria del Convenio*”). Actúe de forma obligatoria o potestativa, por deseo del legislador o de las partes, el cometido encomendado a la dicha comisión es, de todas formas, finalmente el mismo: adoptar una decisión sustitutoria del acuerdo de empresa, en ejercicio de funciones de naturaleza arbitral. Una decisión que, una vez más, tendrá alcance meramente aplicativo de las previsiones legales o regulador de condiciones de trabajo, según el extremo de la configuración del “descuelgue” al que afecte y el pacto al que sustituya.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

C. AGUT GARCIA, “Breves consideraciones en torno a la cláusula de inaplicación del régimen salarial pactado en convenio colectivo supraempresarial (la cláusula de descuelgue salarial)”, **Tribuna Social**, 1997, núm. 83; C. ALFONSO MELLADO, A. PEDRAJAS MORENO y T. SALA FRANCO, “Los acuerdos de empresa de descuelgue salarial de un convenio colectivo supraempresarial”, **Relaciones Laborales**, 1995, núm. 23; A. BAYLOS GRAU, “Cláusulas de descuelgue en la negociación colectiva”, **Relaciones Laborales**, 1994, núm. 17-18; M. E. CASAS BAAMONDE, “Descuelgue’ salarial, acuerdos de empresa y conflictos de intereses”, **Relaciones Laborales** 1995, núms. 4 y 5; E. GARRIDO PEREZ, “Las cláusulas de descuelgue salarial en la nueva ordenación estatutaria”, **Relaciones Laborales**, 1995, núm. 5, y “La práctica negocial reciente sobre cláusulas de descuelgue salarial”, **Cuadernos de Relaciones Laborales**, 1996, núm. 9; C. MARTIN URRIZA, “La cláusula de descuelgue

salarial tras la reforma laboral”, **Relaciones Laborales**, 1996, núm. 22; y F. PEREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, “Mecanismos legales de descuelgue salarial”, **Actualidad Laboral**, 1997, núm. 10.

