

# IMPACTO DE LAS REFORMAS LABORALES SOBRE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA\*

JESÚS CRUZ VILLALÓN

*Director de la Revista Temas Laborales  
Catedrático del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social  
Universidad de Sevilla*

## EXTRACTO

**Palabras clave:** Reforma laboral, negociación colectiva

La reforma laboral de 2012 tuvo como uno de sus puntos referenciales básicos la negociación colectiva, con cambios que, aunque concentrados en ciertos elementos puntuales, presentan una enorme relevancia en el diseño general del modelo instituido a partir de la aprobación del Estatuto de los Trabajadores. Dichos cambios se concentran especialmente en tres aspectos: descuelgues convencionales, preferencia aplicativa del convenio colectivo de empresa y debilitamiento de la regla legal de la vigencia ultraactiva del convenio colectivo. Transcurrido ya más de un año desde la entrada en vigor de esta nueva regulación, procedería analizar las consecuencias prácticas que están teniendo las modificaciones legales sobre la realidad del desarrollo de la negociación colectiva. Ello necesariamente ha de realizarse desde la cautela, por cuanto que concurren indudables elementos de incertidumbres que no facilitan la identificación real del impacto de la reforma. En todo caso, algunos efectos sí que parecen indiscutibles, por mucho que los mismos vengán intensificados a tenor de otros elementos contextuales; entre esos efectos destaca sobre todo la profundización en el proceso de devaluación salarial, así como la reducción del número de trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación de los convenios colectivos vigentes.

## ABSTRACT

**Key words:** Labour reform, collective bargaining

The labour reform of 2012 had as one of its basic reference points the collective bargaining, with changes relevance in the general design of the model instituted after the adoption of the Statute of Workers (1980). These changes are especially concentrated in three aspects: top conventional application, preference of the collective agreement of enterprise and weakening of the legal rule of the ultraactiva term of the collective agreement. Already more than one year since the entry into force of this new regulation, it would proceed to analyse the practical consequences that are taking legal amendments on the reality of the development of collective bargaining. It necessarily must be carried out from the caution that concur undoubted elements of uncertainty which does not facilitate the actual identification of the impact of the reform. In any case, some effects that seem indisputable. These effects include primarily the deepening in the process of wage devaluation, as well as the reduction in the number of workers included in the scope of existing collective agreements.

\* El presente trabajo se inserta dentro del proyecto de investigación "Impacto de la negociación colectiva sobre la segmentación laboral: causa determinante e instrumento de contención", Ministerio de Ciencia e Innovación (DER 2011-27612)

**ÍNDICE**

1. LOS CONTENIDOS CENTRALES DE LAS REFORMAS LEGALES
2. LAS OBLIGADAS CAUTELAS EN LAS VALORACIONES DE IMPACTO MATERIAL
3. LAS TRANSFORMACIONES GENERALES Y DE CONJUNTO
4. IMPACTO DE LOS DESCUELGUES CONVENCIONALES
5. IMPACTO DE LA PREFERENCIA DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS DE EMPRESA
6. IMPACTO DE LA PÉRDIDA DE VIGENCIA DE LA ULTRAACTIVIDAD
7. IMPACTOS NEGATIVOS: LÍMITES A LOS CONTENIDOS CONVENCIONALES

**1. LOS CONTENIDOS CENTRALES DE LAS REFORMAS LEGALES**

La modificación del marco normativo de la negociación colectiva constituye, sin la menor duda, uno de los aspectos más relevantes de las reformas legales que se han producido en los últimos años. Constituyó el único punto referencial de la reforma de 2011; pero, incluso, dentro de un programa de reforma laboral mucho más amplio dentro de la correspondiente al año 2012 puede considerarse también que la negociación colectiva fue uno de los aspectos claves de la misma, al extremo que en una primera aproximación se observa cómo los cambios introducidos en esta materia en 2012 presentan una alteración de mucho mayor calado que la correspondiente al 2011, por mucho que esta otra afectara a un número más amplio de preceptos; más aún, su apéndice en la reforma de tono menor de agosto de 2013 también contiene algunos elementos que pueden llegar a incidir sobre los procesos negociales. Ello de por sí justifica la oportunidad de haber dedicado el presente número monográfico de la revista *Temas Laborales* al contenido de las reformas acometidas, especialmente la correspondiente a 2012. Eso sí, pretendiendo con el presente llevar a cabo un enfoque en la medida de lo posible diferente a lo acometido por los múltiples estudios doctrinales ya publicados sobre esta materia: el intento de identificación de los efectos materiales que tales cambios está provocando sobre la realidad práctica de la negociación colectiva entre nosotros; si se quiere dicho de otro modo, un análisis de efectividad material de la reforma más allá de la eficacia formal de los mandatos en la misma contenida.

Resulta a estos efectos relativamente fácil efectuar la enumeración concreta de los preceptos afectados por estas reformas, así como el contenido concreto de los cambios incorporados por las mismas. Sin embargo, mayor inseguridad provoca una valoración de la significación de tales cambios respecto del modelo general diseñado a partir del texto inicial del Estatuto de los Trabajadores de 1980, especialmente por lo que refiere a la consideración de si con ello se alteran o no las claves del modelo conformado entre nosotros a partir de la instauración de nuestro sistema democrático de relaciones laborales.

En una primera labor, cabría preguntarse si con tales cambios se produce alguna ruptura de base de los que constituyen los cinco pilares básicos del marco legal de la negociación colectiva a partir del modelo inicial de 1980: 1) sujetos legitimados para la negociación y, por ende, protagonismo en su desarrollo de los agentes sociales; 2) reglas ordenadoras del desarrollo de los procesos negociales; 3) eficacia de lo pactado, especialmente por lo que refiere a la fuerza vinculante de los convenios frente al pacto contractual y los poderes unilaterales del empleador; 4) contenido de los convenios colectivos y espacio funcional asignado en la relación con la norma estatal; 5) estructura de la negociación colectiva y reglas de concurrencia entre los diversos niveles de negociación. Si se acude a una lectura técnico formal de la regulación antes y después de las reformas de referencia, especialmente de la correspondiente a 2012, cabría deducir que los cambios afectan a elementos puntuales de dichos pilares, manteniendo el grueso de lo que ha venido siendo la regulación vigente desde los inicios de 1980.

Ante todo, los sujetos negociales vienen a mantenerse inalterados, con el criterio del doble canal de representación para los convenios empresariales y de ámbito inferior, al que se añade el monopolio sindical cuando se trata de convenios sectoriales, todo ello con la traslación de la lógica del sistema de representatividad sindical diseñado por la Ley Orgánica de Libertad Sindical. En segundo lugar, las reglas ordenadoras del desarrollo del proceso negocial se siguen basando sobre un generalizado principio de libertad de negociación de las partes y de programación sin condicionamientos de la dinámica negocial, con paralela cuasi marginación de cualquier tipo de intervención por parte de la Administración laboral. Asimismo siguen jugando sin aparente alteración las reglas relativas a la eficacia jurídica del convenio colectivo: se mantiene a todos los efectos la eficacia normativa de los convenios colectivos, especialmente en su dimensión de prohibición de disposición de derechos pactados a favor de los trabajadores por parte del contrato de trabajo, así como efecto derivado de limitación o condicionamiento de los poderes empresariales; queda intacta la eficacia general o 'erga omnes' del convenio colectivo, en su doble vertiente de vinculación a todos los trabajadores con independencia de su situación de vinculación afiliativa sindical como de imperatividad para todos los empleadores igualmente al margen de su condición o no de asociados a las organizaciones empresariales firmantes de los convenios colectivos; incluso, si uno se mantuviese ajeno al gran debate producido en la materia, de una lectura formal de la normativa vigente se diría que sigue presente la regla de la eficacia ultra-activa de los convenios colectivo, por mucho que se han introducido cambios de enfoque significativos al efecto. En cuarto lugar, respecto del contenido de los convenios y su relación con las previsiones legales, siguen rigiendo el doble criterio de la libertad de pacto entre las partes complementado como línea de

principio al respeto a la jerarquía normativa y a la precisa posición que el convenio colectivo posee dentro de la misma. Finalmente, por lo que afecta a los criterios sobre estructura y concurrencia, el grueso de las reglas siguen siendo las mismas, sin perjuicio de que se haya añadido una adicional importante: libertad de las partes de decidir el ámbito donde negociar, posibilidad de que a través de los acuerdos interprofesionales se establezcan las reglas de articulación de la negociación colectiva, así como una acumulación de reglas relativas a la concurrencia convencional de notable complejidad por acumulación sucesiva.

Ahora bien, la lectura precedente, con toda seguridad, presenta enormes dosis de insuficiencia, si no se corrige inmediatamente con una lectura más sustancial, de alcance de los cambios incorporados por las últimas reformas legales, especialmente por la correspondiente a 2012. De lo contrario sería imposible explicar la gravedad con la que dicha reforma se ha recibido por parte de las organizaciones sindicales y la conocida preocupación que la misma ha provocado en tales ámbitos respecto de la posibilidad de mantener el equilibrio de posiciones y, por ende, de fuerzas que ha estado presente a lo largo de más de tres décadas de desarrollo del modelo de negociación colectiva. Lo que sucede es que el modelo legal se encuentra diseñado sobre reglas de equilibrio muy ajustadas, de modo que es posible —como puede pensarse que ha sucedido con esta reforma— introducir pocos cambios y muy puntuales para provocar un efecto dominó que altere cualitativamente el diseño inicial de 1980. O bien, puede suceder, por el contrario, que el modelo tenga tal tipo de contrapesos más allá de los estrictamente legales, que en la realidad de los hechos subsista en gran medida la funcionalidad y el rol tradicional de la negociación colectiva entre nosotros, por mucho que los cambios llevados a cabo quepa calificarlos de hondo calado.

En efecto, en esa tesitura, no cabe la menor duda de que desde la perspectiva estrictamente jurídica los cambios introducidos son de intenso calado, por mucho que numéricamente sean pocos y en su contenido se presenten como puntuales.

A tal efecto, cabe centrarse en los tres aspectos capitales de la reforma laboral de 2012 en materia de negociación colectiva, enumerados por el orden que a mi juicio tienen en razón de su incidencia cualitativa en lo jurídico: régimen de descuelgue convencional, preferencia aplicativa del convenio colectivo de empresa, así como efecto ultraactivo del convenio colectivo. Eso sí, adelantando alguna conclusión posterior que se puede intuir: posiblemente el último de los aspectos, la alteración en materia de ultraactividad en una primera fase es la que está provocando mayor discusión por ser precisamente la que en la práctica ha provocado mayor tensión y mayor impacto sobre el equilibrio de posiciones entre las partes.

La institución del descuelgue de convenios colectivos es una fórmula que estaba presente en nuestro ordenamiento laboral desde finales de 1993, con ocasión de la reforma legal llevada a cabo en ese momento conocida como reforma de 1994. Se introdujo entonces ya provocando reacciones de rechazo importante por parte sindical, cierto que sin que en la práctica pasaran de ser bien marginales los descuelgues efectivos de convenios a lo largo de más de dos décadas; probablemente debido a la marcada estrategia sindical de resistencia a su implementación real a través de la negociación colectiva, sin poder entrar en detalles y en las obligadas matizaciones al efecto. Ahora bien, aunque se trate de una figura con largo recorrido en nuestro sistema de negociación colectiva, lo relevante desde el punto de vista del diseño legal es que con la reforma de 2012 se altera el principio de referencia en la materia. En efecto, incluso con los cambios introducidos con la reforma de 2011, el régimen del descuelgue de los convenios colectivos tenía como regla central el estricto respeto al principio de autonomía colectiva, en términos tales que la inaplicación del convenio colectivo de referencia sólo podía llevarse a cabo si la misma recibía la aceptación mutua de ambas partes, representantes de los trabajadores y de los empresarios; fuese ese consenso logrado de forma directa a través del pacto en el ámbito de la empresa o en el seno de la comisión paritaria del convenio, o bien indirecta por vía del acuerdo adoptado en el seno de los procedimientos autónomos de mediación y arbitraje. Frente a ello, el presente procedimiento de descuelgue abre una importante vía de agua al mencionado principio de autonomía colectiva, en la medida en que en la cuarta fase del procedimiento (la clave a estos efectos) abre la posibilidad de un arbitraje obligatorio público, iniciado a instancias de la dirección de la empresa y sin necesidad formal de que el mismo venga aceptado por parte de las representaciones sindicales. Sin necesidad de entrar en los detalles controvertidos de esta fórmula, ya estudiada con precedencia, baste a los efectos que pretendemos acometer en esta ocasión con hacer hincapié en la significación de carácter cualitativo del cambio introducido, que a nadie se le ha escapado, por lo que supone de eliminación de la capacidad de veto sindical a la implementación del descuelgue convencional, con lo que ello supone de debilitación de la regla relativa a la fuerza vinculante del convenio colectivo. No es meramente anecdótico al efecto que el mecanismo de descuelgue se introduzca legalmente precisamente dentro del mismo apartado donde la ley incorpora la regla de la eficacia vinculante del convenio y por medio de una literal excepción a dicha regla; el arranque de su regulación con un “sin perjuicio de lo anterior”, resulta claramente elocuente hoy en día al respecto.

Otro tanto sucede con la segunda importante innovación: la preferencia aplicativa del convenio de empresa frente a los niveles negociales de ámbito superior. De un lado, la reforma no elimina ninguna de las reglas que regían hasta el

presente en materia de estructura de la negociación colectiva ni de concurrencia entre convenios colectivos. De otro lado, la incorporación de la regla relativa a la preferencia aplicativa del convenio empresarial ya proviene de la reforma de 2011, de modo que podría considerarse que la reforma de 2012 se limita a completarla. Sin embargo, también aquí se constata un cambio de lógica, de modo que la superposición de la regla de la preferencia aplicativa del convenio de empresa se introduce con tal fuerza legal que llega a desplazar a las restantes reglas sobre la materia. En efecto, mientras que ello se hacía de manera suave con la reforma de 2011, por medio de una regla supletoria que admitía el mayor valor jurídico de las reglas que se pudieran introducir a través de los acuerdos interprofesionales así como de los convenios colectivos superiores de estructuración de la negociación colectiva, ahora con la reforma de 2012 se introduce como regla imperativa a todos los efectos, inalterable por ningún producto de la autonomía negocial de las partes. De este modo, lo que hasta ese momento era una regla más del conjunto del entramado de mandatos sobre concurrencia convencional, ahora se transforma en la primera regla y principal a todos los efectos de ordenación de la concurrencia entre convenios colectivos.

En tercer lugar, en este doble juego de apariencias y materializaciones sustanciales desde el punto de vista jurídico, algo similar puede decirse que sucede con la nueva regulación en materia de pérdida de ultraactividad del convenio colectivo. En idénticos términos, también la reforma de 2011 introdujo un mecanismo novedoso de fomento de la renovación ágil y dinámica de la negociación colectiva, dirigido a evitar efectos materiales de prórroga indefinida de los convenios colectivos; eso sí, lo hacía manteniendo en todo caso como regla de seguridad la de la ultraactividad indefinida, por mucho que lo contemplase como una regla supletoria alterable por las partes. Frente a ello, formalmente la reforma se mantiene en la esfera de la regla supletoria, eso sí alterando la regla de referencia legal, de modo que si la regla precedente era la ultraactividad indefinida si las partes no pactaban algo diverso, ahora la regla de referencia es la pérdida de la vigencia ultraactiva por el simple transcurso de 12 meses salvo que las partes pacten algo diverso. Naturalmente, en la fase de transición, del proceso de arranque aplicativo del convenio colectivo, las situaciones convencionales eran de lo más dispares, de modo que resulta imposible efectuar una perfecta valoración de la reforma sin dar un paso adicional en la contemplación de sus efectos, descendiendo al terreno de la práctica.

Y en efecto, lo anterior generalizándolo, exige precisar que hasta el presente nos hemos situado en lo que calificaríamos como alcance legal de la reforma desde el punto de vista institucional, es decir, de la lógica jurídica que se altera con la nueva regulación. Pero sin que hasta el presente hayamos llegado a considerar el impacto real de la reforma, que es precisamente el cometido de lo que se pretende realizar a partir de ahora.

## **2. LA OBLIGADA CAUTELA EN LAS VALORACIONES DE IMPACTO MATERIAL**

A partir de las descripciones precedentes de los cambios legislativos producidos con la reforma de 2012, procedería efectuar como hemos dicho una valoración de las consecuencias materiales derivadas de la misma sobre el funcionamiento práctico del desarrollo de la negociación colectiva en el sistema español de relaciones laborales. Ahora bien, antes de entrar en ello resulta obligado hacer unas consideraciones previas que relativizan notablemente cualquier tipo de consideración en este otro terreno de los efectos prácticos. En efecto, este tipo de valoraciones de resultados prácticos resultan de una notable dificultad en estos momentos, con intensos riesgos de error en la ponderación tanto de lo que está sucediendo como de la influencia que sobre ello tienen las precedentes reformas legislativas. Ello se debe a diferentes circunstancias, que deben quedar anotadas con claridad, para poder situarnos en el escenario que se está produciendo.

Ante todo, resulta de enorme importancia destacar que todas las modificaciones legales precedentemente mencionadas coinciden en el tiempo con un período de intensa crisis económica, que provoca una notable destrucción de empleo y, con la misma, una alteración de conjunto del mercado de trabajo. En esos términos, no es fácil poder saber cuándo los cambios que se están produciendo en los últimos tiempos derivan de la situación económica y social, o bien son provocados por los cambios del régimen legal, cuándo tales cambios pueden tener un carácter coyuntural que retornarán a la situación precedente en el corto o medio plazo; o, por el contrario, se trata de transformaciones de carácter estructural, bien sean debidos a cambios del modelo legal o bien a modificaciones de conjunto y no estrictamente provenientes en exclusiva del sistema de relaciones laborales.

Al mismo tiempo, debe recordarse que con carácter inmediatamente precedente a la reforma legal de 2012, se produjo un importante acuerdo estatal entre las organizaciones sindicales y empresariales más representativas: el Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (AENC). Es cierto que dicho Acuerdo en breves días quedó desbordado y por ello oscurecido a resultas de la impactante reforma laboral de 2012. Incluso es de común aceptación que la reforma de 2012 constituyó en gran medida la respuesta gubernamental a la labor llevada a cabo por parte de los interlocutores sociales, que fue considerada por el Gobierno como insuficiente, con la lectura por parte de algunos de que el Acuerdo interconfederal quedó neutralizado y superado con la reforma legal. Ahora bien, tampoco es posible abandonar la toma en consideración de lo pactado por las partes a través de ese Acuerdo y de los compromisos asumidos por las mismas a su través. Pasado el tiempo, la lectura no puede ser

exclusivamente unidireccional de los cambios legislativos, actuando como si el mencionado AENC no hubiera existido o se hubiera esfumando en su vigencia práctica a resultas de la reforma legal. Dicho de otro modo, tal Acuerdo sigue vigente y de hecho es utilizado en la práctica como importante referente por las organizaciones sindicales y empresariales firmantes cuando las mismas negocian en las correspondientes mesas de convenios colectivos, incluso entendiendo que deben desarrollar una labor de implementación del AENC, no denunciando en modo alguno en Acuerdo a resultas de la reforma laboral. Es decir, el Acuerdo ha discurrido en la práctica convencional en paralelo a la reforma legal, por mucho que esta última haya podido ir más allá de los postulados pactados entre las partes como compromisos de renovación de las reglas de nuestra negociación colectiva. En definitiva, a estas alturas no es fácil conocer qué transformaciones son debidas exclusivamente a la reforma legal y cuáles otras derivan directamente de los compromisos asumidos por las partes a través del AENC, que en líneas generales viene respetado en el seno de las diferentes comisiones negociadoras constituidas.

De otra parte, conviene tener presente que algunas de las reformas precedentes no han entrado en aplicación práctica de manera inmediata, sino que requieren de un proceso de progresiva puesta en marcha, de modo que muchos de los efectos de las medidas contempladas legalmente no han desplegado aún todos sus efectos. Es cierto que la entrada en vigor de las medidas contempladas en el texto legal en su generalidad lo son de forma inmediata, si acaso con la salvedad de la decadencia de la vigencia ultraactiva del convenio colectivo, que comenzando el contador de los 12 meses a partir del 7 de julio de 2012, entró materialmente a producir efectos a partir del 8 de julio de 2013. En todo caso, lo decisivo a estos efectos es que, más allá de la entrada en vigor desde el punto de vista técnico formal, lo determinante desde la perspectiva que estamos analizando es que el proceso de renovación, aplicación e implementación de la negociación colectiva a los nuevos parámetros legales es necesariamente lento, de modo que no puede considerarse que el programa reformador ha desplegado a estas alturas todos sus efectos, a pesar del carácter de urgencia de la reforma por medio inicialmente de la aprobación de un Real Decreto Ley. Incluso a la inversa, que efectos inmediatos en la puesta en práctica de la reforma, posteriormente vengán neutralizados por el desarrollo de determinadas estrategias de contención o reactivas impeditivas, en este caso de origen sindical sobre todo, pero incluso no descartable que también de base empresarial. En definitiva, el impacto material no resulta nada fácil realizar con un período de tiempo tan breve transcurrido desde la entrada en vigor de la reforma en cuestión.

Complementariamente a lo anterior, obligado resulta estar a la expectativa de la labor de intervención posterior por parte de los Tribunales laborales, en su función de creación jurisprudencial. Como punto de partida, ha de advertirse

que en líneas generales por lo que afecta a las modificaciones que atañen a la negociación colectiva, las nuevas reglas son netamente claras en su lectura, de modo que dejan sólo un espacio secundario a las dudas interpretativas que corresponde resolver al poder judicial. No obstante ello, algunos puntos neurálgicos aparecen a estos efectos, que deberán ser resueltos en breve y de cuyo resultado puede desembocar un impacto de mayor o menor alcance de la reforma. Baste al efecto sólo con mencionar dos ejemplos concretos. De un lado, en el terreno doctrinal se han avanzado importantes dudas de constitucionalidad de algunas de las medidas incorporadas por la reforma, al extremo que ello ha dado lugar a la presentación de algunos recursos de inconstitucionalidad ante el Tribunal Constitucional, que aún están pendientes de resolución, de modo que cuál sea el signo de los fallos al respecto va a ser decisivo. De otro lado, bien es sabida la intensa discusión doctrinal acerca de los efectos derivados de la pérdida de vigencia ultraactiva del convenio colectivo cuando se agotan las previsiones legales, en particular, la relativa a la ausencia o insuficiencia de cobertura por parte del convenio colectivo de ámbito superior; en iguales términos, el impacto material de la reforma será bien diverso según el criterio jurisprudencial que se generaliza en esta materia.

Finalmente, debe llamarse también la atención sobre la carencia en muchos aspectos de datos objetivos y suficientes como para hacer el contraste valorativo de lo que está sucediendo y de la causa desencadenante de ello. Los datos estadísticos oficiales proporcionados por la Administración laboral, si bien en algunos casos sean importantes, manifiestan notables carencias, de modo que no es posible aún en estos momentos realizar una comprobación en términos cuantitativos de los efectos que está produciendo la reforma en materia de negociación colectiva. Algunos datos novedosos se aportan a través del Informe de Evaluación de Impacto de la Reforma Laboral elaborado por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, que aporta información significativa al efecto y de la suficiente fiabilidad. Sin embargo, se siguen apreciando ciertas lagunas, que hacen difícil conocer qué impacto real está teniendo la reforma.

Por tanto, con todas las necesarias cautelas y prevenciones derivadas de las consideraciones precedentes, de enorme relevancia insistimos, se podrían apuntar algunos de los datos más llamativos que se están observando en los últimos tiempos como efectos de impacto de la reforma legal en materia de negociación colectiva.

### **3. LAS TRANSFORMACIONES GENERALES Y DE CONJUNTO**

Ante todo, a estas alturas hay una coincidencia casi unánime en torno a la conclusión de que el efecto principal que han provocado las reformas legislativas de los últimos años, especialmente la que ha afectado a la negociación

colectiva, ha consistido en una presión a la baja de los salarios de la población ocupada. Se trata de una reducción del poder adquisitivo de los salarios, en algunos casos incluso con merma de su valor nominal, que ha funcionado como mecanismos de devaluación interna; devaluación interna que ha actuado como sustitutoria de la imposibilidad de acometer una devaluación monetaria, tal como era práctica habitual entre nosotros en el marco de las crisis económicas precedentes, al enfrentarnos a la primera crisis económica sin moneda nacional. Se trata de una presión a la baja de los salarios que en los últimos cinco años de manera acumulada se calcula ha podido representar en torno al 10 % de las rentas salariales, bastante más intenso en el empleo público donde se calcula que ha podido ascender hasta el 15 %. Lo que se ha pretendido con ello no ha sido otra cosa que incrementar la competitividad de las empresas por la vía de reducción de los costes salariales, eso sí, con el efecto perverso indirecto de provocar un colapso sobre el consumo interno e incrementar el endeudamiento privado con el resultado negativo de acentuar la crisis de las entidades financieras.

Se trata de una reforma legal que acentúa un proceso que se venía arrastrando desde tiempo atrás y precisamente por ello hemos tomado como elemento referencial temporal todo el período de desarrollo de la crisis económica y, particularmente, desde el arranque de las medidas de austeridad y de freno al incremento del déficit público acometidas a resultados de la misma. En otros términos, ese resultado de progresiva devaluación salarial encuentra sus raíces en momentos antecedentes, sin perjuicio de que fuese voluntad del Gobierno acentuarla con la adaptación de las medidas de reforma laboral. Concurren otros elementos indirectos que también han influido en general sobre el efecto de incremento coyuntural de la competitividad empresarial y, en particular, de devaluación salarial. Ante todo, la enorme destrucción de empleo, que siendo más intensa que las cifras globales de disminución del Producto Interior Bruto, de forma indirecta ha provocado un efecto composición de incremento de la productividad de las empresas que han subsistido, de modo que se ha producido una reducción de los costes laborales unitarios. De otro lado, las políticas de contención salarial se encontraban igualmente presente en los compromisos asumidos por los interlocutores sociales a través de los Acuerdos de Negociación Colectiva que han acompañado la reacción frente a la crisis económica y de empleo.

En todo caso, es de común aceptación que las reformas legales en materia de negociación colectiva han propiciado aún más si cabe dicho proceso de reducción de costes salariales y, en general, de los costes laborales unitarios. De forma más evidente, por la vía directa de provocar una congelación salarial en los textos convencionales o incluso de directa reducción de concretas partidas salariales. Pero también de forma algo más oculta, de forma indirecta a través

de la introducción de reglas que propician una flexibilidad interna que permite igualmente una reducción de costes: polivalencia funcional, flexibilidad en materia de tiempo de trabajo, etc. Como expresa el Informe del Gobierno de evaluación del impacto de la reforma, en el último trimestre de 2012 se ha producido la mayor caída de los costes laborales unitarios de todo el período de la crisis (-5,9 %) y se ha intensificado la recuperación de la competitividad perdida. Según el mismo Informe, la retribución por asalariado que refleja la Contabilidad nacional ha mostrado una fuerte contención, e incluso caídas significativas al final de 2012 (-3% anual) y al principio de 2013 (-0,6%); los costes salariales han descendido en la segunda mitad de 2012 (hasta -3,6% en el último trimestre), con una caída del coste salarial ordinario en el primer trimestre de 2013 del -0,5%, la mayor de toda la crisis; la caída de los costes salariales es aún mayor entre las pequeñas y medianas empresas (-2,4% anual); los incrementos salariales pactados en convenios colectivos se sitúan en mínimos históricos: en el total de convenios se quedaron en 2012 en + 1,23% (+ 1,44% con el efecto de las cláusulas de garantía salarial); los convenios que iniciaron sus efectos económicos ese año tuvieron incrementos todavía inferiores: + 0,69% en el total y + 0,57% en los de empresa.

En todo caso, las tres medidas estrellas de la reforma de la negociación colectiva permiten este efecto reductivo de los salarios: el descuelgue de convenios colectivos en la mayoría de las ocasiones afecta a la cuantía de los salarios pactados en el convenio colectivo que se inaplica, la preferencia aplicativa del convenio da lugar al surgimiento de nuevas unidades convencionales de empresa con niveles retributivos inferiores a los correspondientes del sector, así como la pérdida de vigencia ultraactiva del convenio desemboca igualmente en un escenario que favorece las posiciones empresariales de presión a la baja de los salarios.

Por otro lado, se observa otra importante novedad, apenas resaltada hasta el presente y de difícil explicación causal, consistente en la notable reducción en el número de conjunto de los trabajadores afectados por los convenios colectivos vigentes en nuestro sistema negocial. Se aprecia una intensa caída, al menos atendiendo a las cifras estadísticas oficiales. Sin entrar en mayores detalles, de un número total de trabajadores acogidos a los convenios colectivos antes de la crisis de en torno a 11,5 millones de asalariados antes de la crisis (2009), en el momento actual la cifra se ha visto reducida hasta los 8,3 millones (2012); cifras siempre referidas a los trabajadores incluidos dentro del ámbito de aplicación del Estatuto de los Trabajadores, por ende con exclusión de la negociación colectiva en la función pública. Ello, como es fácil apreciar, supone una reducción muy elevada, que no se había producido en ningún período precedente de todas las series estadísticas que tenemos. Resulta ciertamente difícil identificar las causas que han desencadenado este efecto tan rele-

vante en el funcionamiento práctico de nuestro sistema de negociación colectiva y especialmente complejo poder conocer la intensidad de la influencia de cada una de estas posibles causas.

Así, no puede dejar de tenerse en cuenta que tal reducción del número de trabajadores incluidos dentro del ámbito de aplicación de los convenios colectivos ha coincidido con una fuerte destrucción de empleo (en torno a los 2,5 millones de trabajadores asalariados, incluyendo entre ellos a los funcionarios públicos), si bien no parece probable que ésta sea la única causa determinante de una diferencia tan notable. Especialmente no es explicable sólo por este dato del menor número de asalariados ocupados, a la vista que sólo en el año 2012 respecto del año precedente la reducción de trabajadores afectados por los convenios colectivos ha caído en 2,1 millones de trabajadores, mientras que en ese mismo período el empleo asalariado perdido se sitúa en torno a 860.00 trabajadores. Siendo esto así, cabe deducir que estadísticamente hablando se está produciendo una significativa pérdida de la tasa de cobertura de los convenios colectivos, si bien nada fácil resulte adivinar a qué se debe ello.

De un lado, es difícil explicar este cambio a results de la pérdida de vigencia de los convenios colectivos por la nueva regulación de la regla de la ultraactividad, dado que la misma en principio mantendría una vigencia ultraactiva por doce meses desde la entrada en vigor de la reforma y los datos estadísticos de referencia aún no mostrarían los datos derivados de la aplicación de dicha regla.

En ello puede que esté incidiendo un dato meramente formal no despreciable de puro resultado de depuración de datos estadísticos, resultado de no tomar en consideración convenios colectivos que terminaron su vigencia ordinaria hace bastante tiempo y se desconoce su situación de aplicación práctica en régimen de ultraactividad.

Probablemente factor paralelo, de mucha mayor relevancia, lo pueda determinar la situación que se está presentando en sectores y empresas importantes, donde se están desarrollando procesos especialmente complejos de negociación de los convenios colectivos, que se encuentran enormemente estancados, con un número elevado de comisiones negociadoras de convenios colectivos que no logran renegociar sus textos. Por tanto, una situación en la que los convenios precedentes se siguen aplicando pero en una situación de notable precariedad, con conflictos latentes y sin vislumbrarse en el corto plazo posibilidades de desbloqueo. Ello, en particular, está produciendo un efecto de congelación de condiciones, que sobre todo está incidiendo en los niveles salariales, de modo que se convierte en uno de los elementos más destacados determinantes de la devolución interna que se está produciendo en el país, en concreto por lo que afecta a las rentas salariales.

Por lo demás, un factor nada fácil de diagnosticar es el relativo a la hipótesis de en qué medida a results de la actual situación económica y social se

está produciendo, y, en su caso, con qué intensidad, un incremento de la economía irregular. La economía irregular puede tener una amplia variedad de manifestaciones y formas de expresión, si bien desde la perspectiva que estamos analizando aquí se trataría de averiguar hasta qué punto se está produciendo un fenómeno de incremento del número de empresas que no cumplen con los estándares de condiciones de trabajos previstos en los convenios colectivos y, por tanto, por la vía de los hechos se encuentran fuera del ámbito de aplicación de los convenios pactados. Desde luego, este fenómeno y su posible tendencia de variación hacia el aumento no podría deducirse del fenómeno antes aludido de la reducción del número de trabajadores afectados por los convenios pactados, dado que tales cifras derivan de la cumplimentación de las hojas estadísticas por parte de los propios negociadores, quienes desde luego no toman en consideración a la hora de fijar tales cifras la intensidad de la economía irregular, entre otras razones por cuanto que los propios interlocutores sociales no poseen los datos que reflejen la intensidad de este fenómeno. Lo único que se puede indicar al respecto es que probablemente en nuestro sistema negocial se está produciendo un cumplimiento más fiel de lo pactado en los convenios colectivos de empresa, mientras que la deriva de incumplimiento puede resultar bastante intensa entre las microempresas y pequeñas empresas incluidas dentro del ámbito de aplicación de los correspondientes convenios colectivos sectoriales. El control tanto sindical como público del efectivo cumplimiento de los convenios sectoriales en las pequeñas y micro empresas es bien limitado, de modo que no es descartable que esta deriva de incumplimiento se pueda estar incrementando por la vía de los hechos, sin necesidad de acudir a procesos jurídicos más formalizados; procesos jurídicos más formalizados como serían los descuelgues convencionales o la pactación de convenios de empresa con preferencia aplicativa frente a los sectoriales.

#### **4. IMPACTO DE LOS DESCUELGUES CONVENCIONALES**

Otro elemento a destacar es el incremento notable de procesos de descuelgue de convenios colectivos que se están produciendo a partir de la entrada en vigor de la reforma laboral de 2012. En concreto, conforme a los datos oficiales, desde la aprobación de la reforma se han producido un total de 2.149 inaplicaciones que han afectado a más de 115.000 trabajadores. Ciertamente, si tales cifras se comparan con el total de trabajadores afectados por convenios colectivos, la cifra en su conjunto tampoco resulta tan relevante, pero desde luego sí que es importante desde la perspectiva cualitativa, por cuanto que muestra el importante cambio de orientación que se está produciendo, especialmente cuando se constata que el número de descuelgues efectuados en los últimos meses es bastante superior a los momentos inmediatamente sucesivos

a la entrada en vigor de la reforma: en los seis primeros meses de 2013 se han producido el doble de descuelgues que a lo largo de todo el año 2012. El Gobierno viene a resaltar que la mayoría de estos descuelgues se produce a resultas de acuerdo entre las partes, de modo que desde el punto de vista formal la intervención de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos y órganos similares de las CCAA es muy reducido a estos efectos. No obstante, también ha de tenerse en cuenta que el nuevo escenario, en particular sólo la hipótesis de que la dirección de la empresa legalmente se encuentre facultada para acudir a la fórmula final de imposición del arbitraje obligatorio público, puede estar funcionando como mecanismo efectivo de presión por la vía de los hechos, que pulsiona para desencadenar el acuerdo entre las partes. En todo caso, de nuevo lo más relevante es que respecto a su contenido la mayor parte de las inaplicaciones incorporan pactos de reducción salarial, con lo cual el mecanismo converge igualmente en el efecto de la devaluación interna vía salarios; o bien comportan cambios en el régimen del tiempo de trabajo, que igualmente incide en el efecto más amplio de reducción de los costes laborales unitarios.

## **5. IMPACTO DE LA PREFERENCIA DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS DE EMPRESA**

La preferencia aplicativa del convenio colectivo de empresa puede estar sobre todo detrás del siguiente elemento novedoso que se observa en la realidad práctica: el incremento del número de nuevos convenios colectivos de empresa. En concreto, a partir de la reforma se han celebrado un total de 644 nuevos convenios, de los cuales 517 son de empresa; mientras que en paralelo disminuye en términos globales aunque sea en cifras bastante reducidas el número de convenios sectoriales. Ello supone en términos comparativos internos dentro de las nuevas unidades negociales un incremento del 25 % respecto del número de trabajadores afectados por los nuevos convenios de empresa. Eso sí, ha de tenerse en cuenta que el peso de los convenios de empresa en el conjunto de la estructura de la negociación colectiva es bastante reducido y, por tanto, el cambio evolutivo resulta igualmente modesto. En concreto, la negociación empresarial desde el punto de vista de los trabajadores afectados viene a representar tan sólo un 10,5 % del total de la negociación colectiva en el último año de 2012; y en términos comparativos, el cambio en el último año sólo representa el incremento de un punto porcentual respecto del total de la negociación colectiva, pues en el año 2011 representó un 9,5 %. A la luz de ello, pues, no puede afirmarse que los cambios legales que se han producido, especialmente el relativo a la preferencia aplicativa de los convenios empresariales, esté provocando una transformación importante en la estructura de la negociación

colectiva española. Es cierto que con ello se aprecia un significativo cambio de tendencia, circunstancia de trascendencia dentro de un modelo enormemente consolidado y con fuertes resistencia a que se produzcan cualquier tipo de cambios. Pero, al propio tiempo, ese cambio de tendencia no parece que se pueda elevar a categoría, para concluir que estamos a las puertas de un nuevo modelo de estructura negocial. Es demasiado pronto para sacar conclusiones de tal envergadura.

Más aún, cabría decir que la distribución de espacio entre los diversos niveles negociales va a pervivir en lo sustancial como ha funcionado hasta el presente, es decir, con un amplio peso de los convenios colectivos de ámbito sectorial. La estructura empresarial predominante en nuestra economía, con una presencia muy elevada de empresas de dimensión pequeña, incluso micro, comporta de por sí un fuerte impulso a la conservación del nivel sectorial en nuestra negociación colectiva. Dicho de otro modo, en tanto que no se produzca una transformación económica que provoque un significativo incremento de las dimensiones medias de las empresas no será concebible un auténtico y sostenido en el tiempo paralelo incremento de la negociación colectiva empresarial. Incluso aunque en momentos puntuales se verifique una ficticia o formal constitución de nuevas unidades empresariales en organizaciones pequeñas, éstas difícilmente pervivirán en el tiempo, pues ello requiere en paralelo la continuidad de una representación sindical o estatutaria en la empresa, que no es concebible en la práctica en unidades de pequeñas dimensiones, más allá, insisto, de lo ficticio o patológico. Posiblemente en este ámbito la dualidad preocupante no sea tanto la que se produce entre convenios de empresa reales y convenios sectoriales, cuanto la que deriva en los términos antes apuntados entre cumplimiento e incumplimiento de convenios sectoriales en las micro y pequeñas empresas.

Más aún, la pervivencia de una cultura negocial en ciertos sectores, donde a pesar del tamaño medio incluso grande de las empresas, desde sus inicios se ha optado por el convenio colectivo sectorial estatal, parece que determina también el mantenimiento de ese nivel sectorial, con independencia de la regla de la preferencia aplicativa del convenio de empresa; las partes prefieren en esos sectores el mantenimiento del convenio sectorial, sin perjuicio de su complemento con acuerdos de empresa de adaptación a las peculiaridades de cada una de ellas, pero sin llegar a constituir un nivel negocial nuevo con formato de convenio colectivo. Baste con citar al respecto sectores tan significativos como son los de la banca privada, la industria química, las grandes superficies comerciales, o bien el sector de las empresas de trabajo temporal.

En todo caso, la constatación de la pervivencia en lo esencial de la tradicional estructura de la negociación colectiva, con elevada presencia de los convenios sectoriales, no significa que los cambios legales no estén produ-

ciendo efectos en la práctica convencional, especialmente como efecto colateral o indirecto.

Así, de nuevo las novedades que se están verificando en este ámbito, desde el punto de vista de su contenido, una vez más apuntan a que son utilizadas esencialmente como mecanismo de reducción de las condiciones retributivas respecto de lo pactado en los convenios colectivos sectoriales, ahondando de nuevo en el efecto de devaluación salarial interna. En las series históricas estadísticas como regla casi generalizada en casi todos los años, por paradójico que pueda resultar, los incrementos salariales pactados en los convenios colectivos de empresa son ligeramente inferiores a los correlativos convenios sectoriales. A pesar de la intuición inicial de que el impulso pudiera ser inverso, si el modelo respondiera a la distribución teórica de convenios sectoriales prevalentemente dirigidos a las empresas menos productivas y competitivas por su menor dimensión, en tanto que los convenios colectivos empresariales se celebrarían para aquellas organizaciones con mayor capacidad económica que pueden ofrecer condiciones de empleo superiores, los datos estadísticos manifiestan el resultado inverso en lo que refiere a los niveles retributivos. Ha de tenerse en cuenta que en la estructura negociada española no se presenta una distribución teórica ideal, conforme a la cual los convenios de sector van dirigidos a las empresas de pequeñas dimensiones, en tanto que las de grandes dimensiones se someten a convenios de empresa; sin dejar de ser parcialmente cierta esta distribución en la práctica, no es plena y, especialmente, se aprecia la presencia de multitud de convenios de empresa firmados por organizaciones de muy pequeñas dimensiones, fenómeno que puede explicar esa tendencia a la baja de los convenios de empresa respecto de los de sector. Pues bien, mayor diferencia aún si cabe se observa si el elemento de comparación se establece respecto de los nuevos convenios de empresa, es decir, aquellos que proceden a conformar una nueva unidad de negociación en este último período desde la entrada en vigor de la reforma laboral; en tal caso el incremento retributivo de los mismos se presenta perceptiblemente inferior a los correspondientes convenios de sector de los que se separan o “descuelgan” por esta vía.

Pero, sobre todo, el impacto superior de la nueva regla relativa a la preferencia aplicativa del convenio de empresa sea una vez más indirecta y, como tal, bien difícil de ponderar. No referimos especialmente a la alteración del equilibrio de posiciones de las partes en el desarrollo del proceso negociado en los convenios de sector. En concreto, sin que las partes procedan a desplazar el centro de la negociación de lo sectorial a lo empresarial, no cabe la menor duda de que el simple riesgo de que este fenómeno se produzca altera la capacidad de presión respectiva de las partes en la mesa de negociación del convenio sectorial. La parte sindical a partir de ahora debe asumir e interiorizar que lo pactado en el convenio sectorial puede erosionarse en su cumplimiento

si la parte empresarial opta por pactar condiciones a la baja en un presunto posterior convenio de empresa. Al no encontrarse blindado el convenio sectorial, en materias claves como son las relativas a las retributivas, frente a posibles nuevas unidades de ámbito empresarial, la representación sindical adquiere una evidente posición de mayor debilidad negocial en las comisiones de los convenios sectoriales.

## **6. IMPACTO DE LA PÉRDIDA DE VIGENCIA DE LA ULTRAACTIVIDAD**

Finalmente, obligado resulta efectuar algún apunte relativo a la incidencia que puede estar teniendo en la práctica la nueva regulación acerca de la vigencia de los convenios colectivos y, en particular, a la decadencia de la vigencia ultraactiva del convenio colectivo. Ya hemos indicado que el tiempo transcurrido al efecto no es suficiente como para llegar a conocer el impacto que el nuevo régimen está teniendo sobre el desarrollo de los procesos negociales y lo que a través de los mismos se pueda pactar en clave de su renovación. A la vista de la preocupación que ello ha provocado entre las organizaciones sindicales se puede intuir que el posible impacto es muy elevado, pero está por ver lo que suceda en la práctica en función de la efectividad que logren las propias organizaciones sindicales en su estrategia reactiva frente a la implementación del nuevo régimen.

Ante todo, como ya indicamos, el tiempo transcurrido no ha sido suficiente como para conocer el resultado material de las nuevas reglas. No es sólo que la norma contemplase una pervivencia como regla general de la ultraactividad durante 12 meses a partir de la denuncia del convenio colectivo y, en todo caso, que dicho cómputo nunca comenzaría antes de la entrada en vigor de la Ley de reforma, sino que adicionalmente las partes, con carácter previo a la llegada de dicha fecha de posible decadencia generalizada (8 de julio de 2013), alcanzaron un Acuerdo Interconfederal que aconsejaba de forma implícita una ampliación o prórroga especial del plazo legal: las partes acuerdan que “antes de la finalización de dicho plazo, los negociadores se deberán comprometer a seguir negociando, garantizando durante la duración mutuamente acordada de dicho proceso el mantenimiento del convenio colectivo” (Acuerdo de la Comisión de Seguimiento del II AENC sobre ultraactividad de los convenios colectivos, de 23 de mayo de 2013).

De otra parte, alguna sentencia de las dictadas en aplicación de la nueva regulación ha permitido la continuidad ultraactiva de las cláusulas de convenios colectivos más allá de los doce meses previstos legalmente. De un lado, confirmando lo que puede deducirse con claridad del propio precepto legal, en el sentido de que la regla de los doce meses posee un carácter meramente suple-

torio de modo que los convenios colectivos pueden establecer un régimen diverso, incluido el mantenimiento del precedente de vigencia ultraactiva indefinida hasta tanto se acuerde la firma de un nuevo convenio colectivo. De otro lado, que esa posibilidad de regla convencional alternativa es posible otorgando validez a las cláusulas que al respecto se pudieran contener en los convenios colectivos firmados con anterioridad a la reforma, que contemplaban un régimen de ultraactividad más prolongado que el previsto en la nueva regulación (por todas, SAN 0149/2013, de 23 de julio de 2013).

A partir de todo ello, parece bastante decisivo tener un conocimiento fehaciente del número de convenios colectivos que contemplan cláusulas específicas en materia de ultraactividad en la pervivencia de su vigencia más allá el tiempo referencial pactado inicialmente entre las partes. La Memoria sobre la situación socioeconómica del Consejo Económico Social para 2012 (páginas 390 ss.) aporta un importante estudio de una amplia muestra, donde se reflejan a grandes rasgos tres tipos de regulación a estos efectos: “1) convenios colectivos que aplican expresamente la previsión legal de limitación de la ultraactividad, en sus términos o con ligeras variantes que no suponen diferencias sustanciales con aquella; 2) convenios que no incluyen referencia alguna a las reglas de limitación de la ultraactividad y consiguiente pérdida de vigencia del convenio; y 3) convenios que prevén expresamente el mantenimiento en vigor del convenio colectivo vencido y denunciado hasta la sustitución por el nuevo convenio”. Claramente, para los convenios del tercer grupo el impacto de la reforma será de todo punto irrelevante, mientras que resultará decisivo para los otros dos. Eso sí, ni este Informe ni otros que pudieran considerarse de la suficiente fiabilidad publicados hasta el momento presente, se han arriesgado a dar cifras mínimamente aproximativas del número de convenios y de trabajadores afectados incluidos dentro de cada uno de los tipos de convenios en razón de las regulaciones pertinentes en materia de ultraactividad.

Por lo demás, también lo anunciamos al inicio de la advertencia de cautelas, en esta materia se advierte una importante disparidad en las interpretaciones doctrinales relativas a los efectos derivados de la decadencia de la ultraactividad cuando no existe convenio colectivo de ámbito de aplicación, o bien existiendo éste su contenido resulta insuficiente para suplir la pérdida del convenio colectivo de referencia. Ante estas importantes discrepancias, será imprescindible estar a la vista de los seguros pronunciamientos judiciales que con el paso del tiempo irán conformando la necesaria jurisprudencia integrativa de la regulación legal. Hasta tanto que ello se produzca, las partes negociadoras se desenvolverán necesariamente en una posición de incertidumbre, que puede tener mayor o menor impacto en su influencia y protagonismo en los procesos negociales que se verifiquen en el inmediato futuro.

## 7. IMPACTOS NEGATIVOS: LÍMITES A LOS CONTENIDOS CONVENCIONALES

Como contrapunto a todo lo anterior, habría que destacar también la técnica jurídica empleada en diversas ocasiones por la reforma laboral de 2012 dirigida por decirlo de algún modo a bloquear posibles impactos del desarrollo de la negociación colectiva. Desde esta perspectiva lo que se percibe es ciertas desconfianzas por parte del poder público hacia la labor que puedan realizar los negociadores a través de los pactos incorporados en los convenios colectivos; es decir, una actitud por parte del legislador estatal de anticiparse a posibles respuestas reactivas de parte de la negociación colectiva, dirigidas a evitar que el programa reformador de la norma quede impedido por la negociación colectiva. Lo que se pretende a estos efectos, para evitar tal posible resultado, es que la reforma introducida por la norma estatal resulte de inmediata y automática aplicación. Para que se produzca tal resultado el legislador actúa en un doble plano.

Primer plano de actuación, superar técnicas precedentes de implicación de la negociación colectiva en el programa reformador. Esto lo articula la reforma de 2012 por la vía de omitir las en el pasado muy habituales remisiones a la negociación colectiva, a los efectos de que los convenios colectivos procedieran a implementar y aplicar en la práctica lo que se presentaba como una mera propuesta reformista formulada desde la ley. Ahora lo que se contempla es la introducción de un nuevo régimen legal, que para su aplicación práctica no precisa de la intermediación de la negociación colectiva, por cuanto que la regulación legal se presenta como autosuficiente y no precisa de la intermediación de la negociación colectiva para su efectividad. Incluso a veces, presentando la apariencia de la necesidad de una adaptación de los convenios colectivos a los nuevos postulados legales, se incorpora una regulación que hace innecesaria dicha adaptación para que la reforma tenga impacto inmediato sobre la realidad laboral y empresarial. Cabe mencionar al efecto como ejemplo paradigmático la definitiva sustitución del modelo de clasificación profesional en base a categorías por el más amplio de grupos profesionales, incluyéndose un plazo perentorio de un año para que los convenios colectivos procedan a la renovación del sistema de clasificación profesional en aquellos casos que aún no tengan incorporados el criterio de los grupos profesionales. Aparentemente podría entenderse que se trata de un ejemplo inverso al que venimos refiriendo aquí, desde el instante en que da la impresión de que el cambio requiere de la complementaria intervención de la negociación, circunstancia que se impone desde la ley con esa previsión de adaptación en plazo perentorio. Sin embargo, esa regla viene también acompañada desde la ley con unos criterios precisos sobre movilidad funcional en la empresa, incluso sobre polivalencia funcional,

que determina que las superiores dosis de flexibilidad laboral desde el punto de vista de la organización y distribución del trabajo en las empresas puedan ponerse en práctica desde el primer instante, sin necesidad de estar a la espera de que sucesivamente los negociadores acometan con mayor o menor fidelidad la labor que se le encomienda desde la Ley. El sistema de movilidad funcional es tal que el legislador con ello se asegura de que desde la negociación colectiva, por mera pasividad o adaptación con filosofía diversa a la legal, no se malogre el objetivo perseguido de ampliación de los márgenes de flexibilidad en lo que refiere a la movilidad funcional. Otro ejemplo, que no requiere de mayor detalle para no ser redundantes, es el relativo al procedimiento de descuelgue convencional: mientras que con precedencia todo el mecanismo de descuelgue quedaba al albur de lo que los diversos convenios estableciesen respecto del procedimiento de materialización del mismo, ahora la norma estatutaria es completa y perfecta, sin precisar su desarrollo ni aval por parte de la negociación colectiva en cada uno de los ámbitos y niveles.

Segundo plano de actuación, de mayor calado e intensidad, establecimiento de un régimen legal de carácter imperativo, que no admita su alteración por parte de la negociación colectiva, especialmente alteración en el sentido de contrarrestar los efectos deseados por el legislador de la reforma. De este modo, no se desea que la negociación colectiva tenga ningún impacto, por cuanto que se desea que éste provenga de la norma estatal y en particular que el convenio colectivo no pueda minorar ni impedir ese impacto legal. Basta con mencionar varios ejemplos al respecto: la prohibición de que los convenios colectivos establezcan reglas relativas a la jubilación obligatoria como instrumento de política de empleo, con vistas a que los convenios colectivos no puedan reducir el efecto deseado de prolongación de la edad de jubilación; el establecimiento del período de prueba de un año para los contratos dirigidos a las pequeñas empresas, sin permitir que los convenios colectivos puedan alterar la duración de este período de prueba, siendo por contraste esa posibilidad amplísima para el régimen general del período de prueba. Tercer ejemplo, que igualmente no requiere de mayor detalle, es el relativo de nuevo a la preferencia aplicativa del convenio de empresa, que por su carácter de absoluto no permite su alteración por parte de la negociación colectiva, ni siquiera por parte de los acuerdos interprofesionales, salvo que sea para reforzarlo en el sentido de ampliar el número de condiciones de trabajo en las que juega esta preferencia aplicativa.