

## LA REFORMA LABORAL DESDE EL PUNTO DE VISTA EMPRESARIAL

### THE LABOUR REFORM FROM A BUSINESS POINT OF VIEW

José María Lacasa  
Secretario General de la CEOE

#### RESUMEN

El 12 de febrero de 2012, entró en vigor el Real Decreto-ley 3/2012, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, que tras su tramitación parlamentaria dio lugar a la Ley 3/2012, de 6 de julio. Desde el punto de vista de las Organizaciones Empresariales, esta ley ha supuesto un paso sustancial en el proceso de modernización de nuestra legislación laboral para aproximarnos a la flexibilidad de los países de nuestro entorno, que ya venían realizando este tipo de reformas. Así mismo, y aunque hubiera sido preferible su articulación en el marco del Diálogo Social, destaca por significar un esfuerzo importante para mejorar la eficiencia y flexibilidad de nuestro mercado de trabajo.

Siendo la contratación, la flexibilidad interna, la suspensión de contratos de trabajo y reducción de jornada, los despidos colectivos, el absentismo, y la negociación colectiva, las materias sobre las que ha incidido especialmente la reforma, aún existen elementos de la misma mejorables, fundamentalmente en aspectos como la contratación –tanto a tiempo parcial como temporal– y en la negociación colectiva, tanto de la inaplicación de condiciones laborales fijadas en convenio, como de la ultractividad, apostando, en este caso, por dirigir las negociaciones al objeto de llegar a acuerdos, en aras a las necesidades productivas de las empresas y el empleo de los trabajadores.

*Palabras clave:* Diálogo social, negociación colectiva, convenio colectivo, ultractividad, flexibilidad.

#### SUMMARY

On the 12<sup>th</sup> February 2012, Royal Decree/Law 3/2012, regarding urgent measures for labour market reform, came into force. After being passed by parliament, it resulted in Law 3/2012, of the 6<sup>th</sup> July. From the point of view of Business Organisations this Law has meant a significant step forward in the process of modernising our labour laws to bring us further in line with surrounding countries that are also making similar reforms. Likewise, and although it would have been preferable within a framework of Social Dialogue, it stands out as a considerable effort made to improve the efficiency and flexibility of our labour market.

While the reform focused particularly on hiring personnel, internal flexibility, the termination of contracts and reductions in the working day, collective redundancy, absenteeism and collective bargaining, there are still areas here that can be improved, fundamentally in areas such as hiring personnel (both on a part time and temporary basis) and collec-

tive bargaining - both as regards the non-application of the conditions of the agreement, and 'ultra-activity', choosing, in this case, to aim negotiations at reaching agreements in the interest of the productive needs of companies and employees' jobs.

*Key words:* Social dialogue, collective bargaining, collective bargaining agreement, ultra-activity, flexibility.

## Introducción

En estos momentos, no puede ser más acertado el haber decidido propiciar una línea de pensamiento reflexionando sobre las diferentes medidas que, en los últimos meses, se han tomado a nivel macro para apoyar el proceso de recuperación de nuestra economía. Y dentro de dichas medidas, es innegable que la reforma laboral ha sido, sin duda, una de las más importantes.

El presente trabajo analiza y valora el contenido de dicha reforma. Con objeto de facilitar al lector la comprensión del texto, se ha considerado oportuno incluir la definición de algunos de los términos clave que en él se manejan.

*Diálogo Social:* Hace referencia a la cooperación entre los actores sociales, es decir, entre las organizaciones empresariales y sindicales (bipartito), y entre las organizaciones empresariales, sindicales y el gobierno (tripartito). En España su importancia es tal que su papel y relevancia se recoge en el título preliminar de la Constitución, otorgando a las organizaciones empresariales y sindicales el rol de actores básicos dentro de la estructura de nuestro sistema democrático contribuyendo a la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales.

*Negociación Colectiva:* Es el instrumento, reconocido por el artículo 37 de la Constitución Española, mediante el cual los trabajadores y los empresarios, a través de sus representantes, establecen sus condiciones colectivas de trabajo; y todo ello mediante un proceso de diálogo y negociación.

*Convenio Colectivo:* El convenio colectivo se encuentra definido en el artículo 82 del Estatuto de los Trabajadores como la expresión del acuerdo libremente adoptado por representantes de los trabajadores y empresarios, en virtud de su autonomía colectiva, para la regulación de las condiciones de trabajo y productividad. Por el ámbito territorial, los convenios colectivos pueden ser locales, provinciales, interprovinciales, autonómicos o estatales. Por el ámbito funcional, los convenios colectivos pueden ser de empresa, de ámbito superior a la empresa (sectoriales), o de ámbito inferior a la empresa (abarcando un único centro de trabajo).

Así mismo, la jurisprudencia admite como unidades de negociación, a los convenios cuyo ámbito de aplicación sea el grupo de empresas.

*Ultractividad:* La ultractividad del convenio colectivo es la aplicación de las condiciones laborales pactadas en el mismo, una vez denunciado y terminada su vigencia, hasta la firma de un nuevo convenio o por un tiempo indeterminado si no se concluye la negociación. En la Reforma Laboral de 2012, se limita la continuidad de los contenidos del convenio a un año desde la denuncia del mismo, salvo pacto en contrario.

*Flexibilidad:* Capacidad empresarial de gestionar los recursos humanos y las condiciones laborales para poder hacer frente a condiciones cambiantes del mercado, ya sean éstas tecnológicas, económicas, organizativas y productivas. La flexibilidad puede ser externa o interna: la primera se refiere a la capacidad de la empresa para contratar y despedir y para organizar su proceso productivo, mientras que la interna es la capacidad de la empresa para modificar las condiciones de empleo y organizar el trabajo.

## **El mercado de trabajo español**

El contexto económico en el que se encuentra nuestro país, definido por una de las crisis más profundas y prolongadas desde hace décadas, está afectando muy negativamente al crecimiento y desarrollo económico de las empresas españolas, auténticas creadoras de empleo y riqueza.

La Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE), en su rol de interlocutor social, formalmente reconocido por la Constitución Española en su artículo 7º, tiene entre sus principales objetivos y prioridades la modernización del marco de relaciones laborales español, entendiéndolo imprescindible para fomentar la competitividad y volver a la senda de la recuperación económica y de la creación de empleo.

Dentro del Diálogo Social, herramienta de gran utilidad para afrontar situaciones difíciles, las organizaciones empresariales hemos querido avanzar, durante los últimos años, en diversos aspectos de nuestro esquema de relaciones laborales, y ello afrontando que la actual crisis económica ha planteado la necesidad de llevar a cabo reformas estructurales para hacer más flexible y competitiva la economía española.

Junto a la reforma de las Administraciones Públicas y del sector público, la reforma de la Justicia, la reforma del sector del transporte, la

reforma del sector energético, o las reformas en materia de medio ambiente, era la reforma del mercado laboral, la que, desde el momento de la investidura del nuevo gobierno, insistimos en que se debía afrontar como primera medida de impulso de la actividad económica.

Sin embargo, y en lo que a la actual Reforma Laboral se refiere, objeto de este artículo de reflexión, pese a los reiterados intentos de consensuar posturas en temas de gran importancia como aquellos que afectan a la entrada y salida del mercado laboral, no hubo lugar al consenso, lo que dio lugar a una acción unilateral del Gobierno a través del Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero, de Medidas Urgentes para la Reforma del Mercado Laboral, que entró en vigor el 12 de febrero, y que, tras su tramitación parlamentaria, culminó en la Ley 3/2012, de 6 de julio.

Si bien, como ya se ha mencionado, hubiera sido deseable el acuerdo sobre la reforma laboral en el marco del Diálogo Social entre el Gobierno y los interlocutores sociales, al menos desde las Organizaciones Empresariales no podemos negar que esta reforma ha supuesto un paso sustancial en el proceso de modernización de nuestra legislación laboral.

Antes de entrar en el detalle tanto de los aspectos más positivos de la reforma laboral 2012, como de aquellos elementos que aún deben ser objeto de reflexión, me gustaría explicar, brevemente, la singularidad del mercado de trabajo español, que motiva y condiciona en buena medida, todas las acciones llevadas a cabo por los distintos gobiernos en estos últimos años.

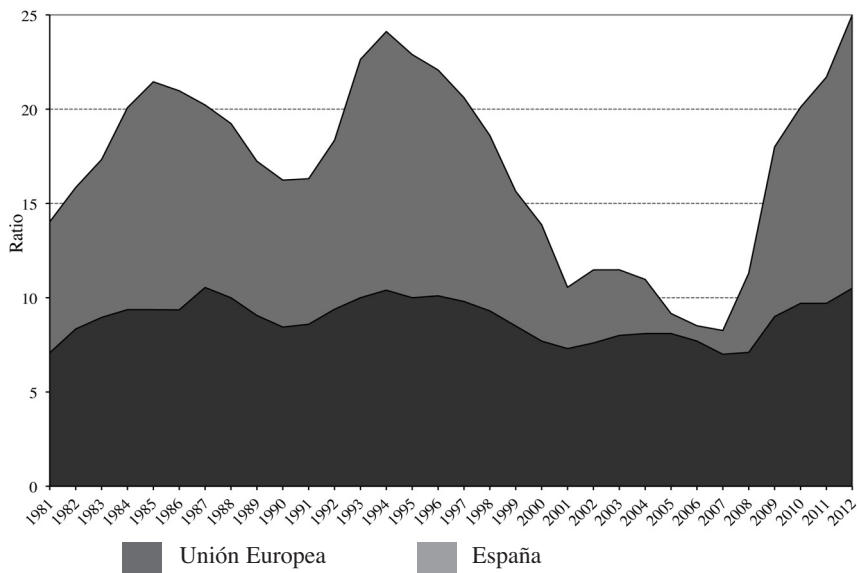
Nuestro modelo laboral, y ello es innegable, es un éxito de los años 70 que, por aquel entonces, tenía como objetivo reducir la conflictividad laboral.

Sin embargo, ese mismo modelo ha generado que España –con independencia del ciclo económico en el que nos encontremos– presente unas tasas de paro por encima de la media de la Unión Europea. (Ver gráfico 1).

Así mismo, el desempleo juvenil y el femenino son elevados, y en comparación con las principales economías del mundo, España presenta, también, un elevado desempleo estructural. (Ver gráfico 2).

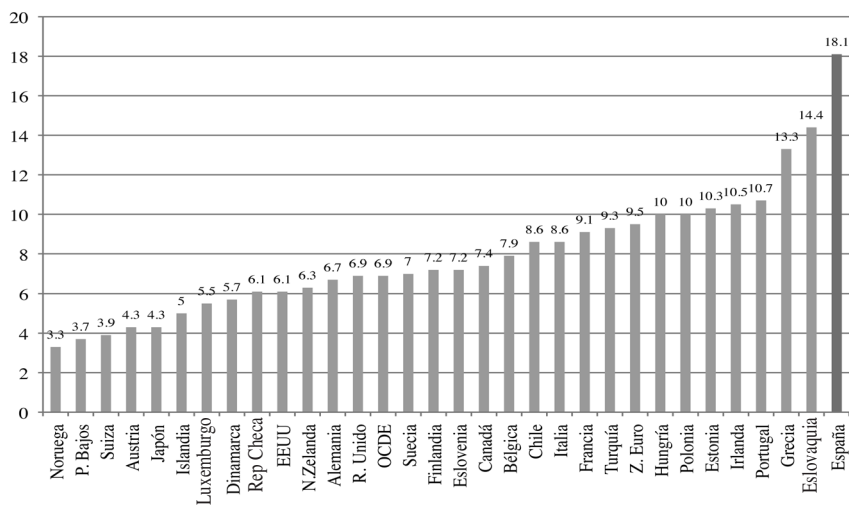
La combinación de todo ello prueba la rigidez de nuestro mercado laboral, que, además, registra un mayor aumento de los salarios reales mientras que en el resto de los países europeos se ha mantenido la moderación salarial en épocas de recesión. (Tabla 1).

Gráfico 1  
Evolución tasa de desempleo (1981-2012)



Fuente: Eurostat y Banco de España.

Gráfico 2  
Desempleo estructural, 2012



Fuente: OCDE.

Tabla 1

**Evolución de la remuneración por asalariado 1996-2012**

	1996	1998	2000	2002	2004	2006	2008	2010	2012
UE	0,5	1,1	1,7	1,1	0,3	0,5	0,2	0,2	-0,4
ZE	0,4	0,1	0,1	0,8	0,2	0,3	0,8	0,3	-0,3
Bélgica	0,8	0,3	-1,3	2,6	-0,8	0,5	0,3	-0,7	0,6
Bulgaria	-12,5	18,5	4,5	1,2	2,6	4,0	9,2	10,8	2,8
Rep. Checa	5,4	0,2	3,2	5,2	4,1	4,5	-0,6	3,5	-0,4
Dinamarca	2,2	2,3	0,7	1,8	2,0	1,5	0,8	0,1	-1,2
Alemania	0,1	0,4	1,1	0,1	-0,8	0,0	0,5	0,3	0,8
Estonia	1,8	3,7	7,0	4,1	7,5	8,4	2,2	-1,0	3,7
Irlanda	1,5	-0,3	2,3	0,0	3,2	2,0	3,3	-1,3	0,3
Grecia	0,5	0,7	-1,3	7,7	1,2	-1,0	-0,6	-6,5	-4,6
<b>España</b>	<b>0,8</b>	<b>0,1</b>	<b>-0,8</b>	<b>0,5</b>	<b>-0,7</b>	<b>0,2</b>	<b>3,2</b>	<b>-2,1</b>	<b>-2,8</b>
Francia	0,6	1,3	-0,1	2,0	1,2	1,0	-0,1	1,5	0,1
Italia	2,0	-3,3	-0,9	-0,2	0,7	0,1	0,7	1,3	-1,8
Chipre	1,4	0,8	2,9	2,4	0,6	0,5	-1,2	0,5	-0,9
Letonia	5,4	1,0	2,9	0,9	5,2	16,4	-0,6	-6,1	1,1
Lituania	5,9	5,4	0,7	3,8	9,2	11,4	3,7	-1,8	-0,9
Luxemburgo	0,5	-0,8	1,2	2,4	0,8	0,2	0,0	1,0	-1,0
Hungría	-1,2	0,6	2,5	6,0	4,1	2,0	1,9	-3,9	-0,4
Malta	1,5	1,4	4,9	2,6	-0,3	3,3	1,0	-2,1	0,7
P. Bajos	-0,2	1,6	1,1	2,0	2,5	0,3	2,2	0,2	-1,0
Austria	-0,5	2,2	0,1	1,9	-1,2	1,7	0,9	-0,7	0,2
Polonia	5,4	2,7	0,7	-1,0	-1,0	0,7	4,5	2,4	-0,6
Portugal	2,6	2,8	2,5	0,5	0,1	-1,2	0,4	0,8	-4,8
Rumanía	2,8	9,3	12,8	-2,3	0,8	7,2	24,9	-14,4	2,8
Eslovenia	1,9	1,3	2,6	0,7	4,2	2,9	1,7	2,6	-2,5
Eslovaquia	6,1	3,3	3,8	5,1	0,7	2,9	2,6	4,6	-1,8
Finlandia	1,6	2,0	-0,4	-0,4	3,1	1,4	0,9	-0,3	0,4
Suecia	4,8	1,7	5,4	1,2	3,0	0,8	-1,6	1,7	1,6
R. Unido	-0,3	3,3	4,3	2,2	1,9	1,9	-1,9	-0,9	-0,4

Fuente: AMECO.

Desde la Constitución del 78, la estructura de nuestro mercado de trabajo no ha experimentado grandes variaciones, con una negociación colectiva sectorializada y poco coordinada, un mercado de trabajo muy dualizado con uno de los mayores niveles de protección frente al despido, indexación salarial generalizada, sin regulación del derecho de huelga, etc.

Por todo ello, la reforma y mejora del mercado laboral español, era uno de los grandes retos que desde la CEOE se proponía al Gobierno, una mejora en el marco de las relaciones socio-laborales que tenía –aún debe– pasar por la modernización de las leyes laborales en España para conseguir, de esta forma, aproximarnos a la flexibilidad de los países de nuestro entorno con los que competimos: nuestros análisis avalan que las diferencias entre la tasa de desempleo española respecto al resto de países europeos estriba en nuestros elevados costes de despido, la rigidez en las negociaciones salariales y de convenios, la elevada temporalidad que implica menor productividad y políticas activas de empleo insuficientes e ineficientes, así como, fundamentalmente y por encima de cualquier otra razón, por la rigidez de nuestros modelos de contratación.

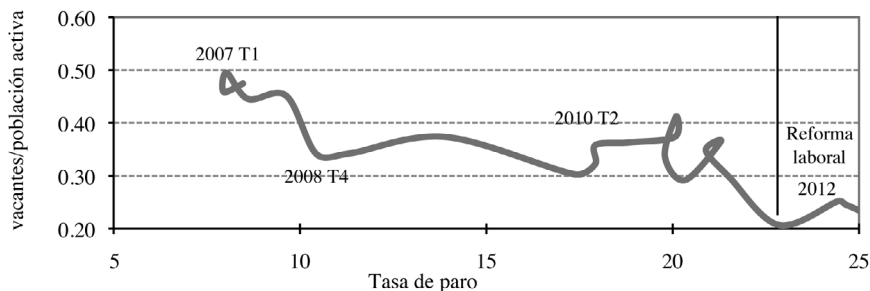
En el informe “*Las Reformas Necesarias Para Salir de la Crisis*”, editado por la CEOE con motivo de la celebración de su Asamblea General Ordinaria de 18 de junio de 2013, se analizan las rigideces en el mercado laboral español a través de la curva de Beveridge, herramienta que relaciona la tasa de paro y los puestos de trabajo que quedan por cubrir en las empresas en relación con la población activa (vacantes).

Así, se puede entender que a lo largo del ciclo económico se produzcan movimientos a lo largo de la curva que serán ascendentes en épocas de expansión (menos tasa de paro y más vacantes), y descendentes en recesión. Del mismo modo, movimientos de la curva hacia afuera, es decir, una mayor tasa de paro por tasa de vacantes, indica que ha empeorado el emparejamiento entre oferentes y puestos de trabajo disponibles, lo cual puede ser una señal de que el componente estructural del paro ha aumentado.

En España, la curva de Beveridge muestra que durante el periodo de la actual crisis económica y pese al gran aumento de la tasa de paro, la tasa de vacantes permaneció estable en el entorno del 0,35% y sólo comenzó a reducirse a partir de la consolidación del periodo de moderación salarial. Por lo tanto, el funcionamiento del mercado laboral ha sido desfavorable al peor ajuste entre vacantes y demandantes durante la crisis económica. (Ver gráfico 3).

Sólo ha habido una flexión a la baja cuando el precio del factor trabajo comenzó a ajustarse. Es preciso recordar que cuando la crisis económica comenzó, los costes laborales continuaron creciendo intensamente, reaccionando con retraso ante el escenario de recesión. Así, en un contexto de deterioro del PIB, ante la imposibilidad de llevar a cabo un ajuste vía precios, por la rigidez de los incrementos salariales, el ajuste

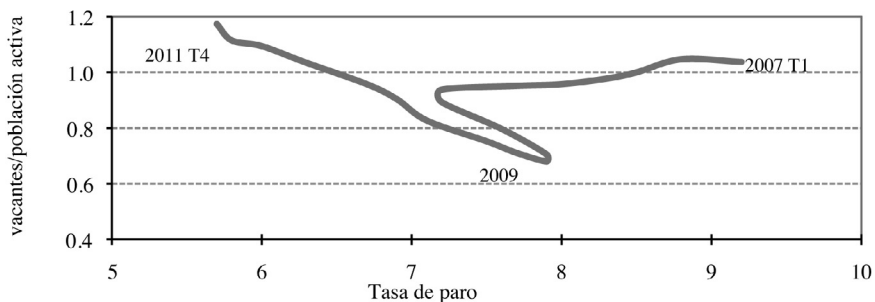
Gráfico 3

**Curva de Beveridge- España**

Fuente: INE, ECL y Servicio de Estudios CEOE.

se realizó vía cantidades, es decir, con una fuerte destrucción de empleo. Sin embargo, en otros países el ajuste se produjo vía salarios y no vía precios, como en el caso de Alemania. En este país, el movimiento de la curva de Beveridge fue al contrario que en España, produciéndose un desplazamiento hacia dentro tanto al inicio de la crisis como en la etapa de recuperación. (Gráfico 4).

Gráfico 4

**Curva de Beveridge- Alemania**

Fuente: OCDE y Servicio de Estudios CEOE.

**Una valoración general**

Es, precisamente por ello, por lo que la búsqueda de la eficiencia y una mayor flexibilidad de nuestro mercado de trabajo, son los elementos



que más hemos valorado en la reforma laboral llevada a cabo por el Gobierno de España, que aprobó esta ambiciosa y profunda reforma con el objetivo de frenar la destrucción de empleo y crear puestos de trabajo. Aunque, actualmente, pueda parecer difícil de entender en un país con una tasa de paro del 27% en el primer trimestre de 2013, desde la CEOE estamos convencidos que la reforma laboral aprobada en febrero sienta las bases para un nuevo modelo de relaciones laborales de cuyos frutos seremos partícipes.

Si bien es cierto que en el corto plazo, los niveles de desempleo apuntan a que mantendremos las tasas de paro más arriba mencionadas, que, es verdad, son difícilmente sostenibles, siendo cada una de las cifras que se esconde en los Servicios de Empleo un drama personal y familiar, las perspectivas a medio plazo nos hablan de una evolución del mercado de trabajo a lo largo del 2013, menos desfavorable que en 2012, ya que la caída de los ocupados, que podría situarse en el entorno del -3,5%, será inferior a la del conjunto de 2012, mientras que la disminución de la población activa limitará el incremento del desempleo y de la tasa de paro, que podría estar alrededor del 27% en media anual de 2013, lo que también se traduce en la evolución de la productividad y los costes laborales. (Tabla 2).

Tabla 2

### Productividad y costes laborales (tasa de variación interanual)

	2011	2012	2T12	3T12	4T12	1T13
Productividad por trabajador	2,2	3,2	3,5	3,1	2,9	<b>2,6</b>
Remuneración de los asalariados	-0,8	-5,4	-5,0	-5,5	-8,5	<b>-6,0</b>
Remuneración por asalariado	0,7	-0,3	0,2	0,1	-3,0	<b>-0,6</b>
Coste laboral unitario <sup>1</sup>	-1,4	-3,4	-3,1	-2,9	-5,8	<b>-3,2</b>

Fuente: Contabilidad Nacional Trimestral. INE y Servicio de Estudios CEOE.

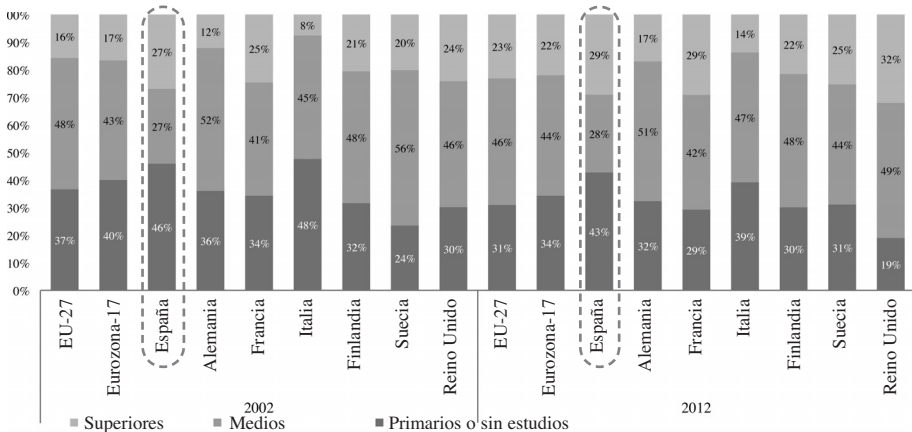
Debemos, además, insistir en lo atractivo de la fuerza laboral con la que cuenta nuestro país, cuya cualificación se encuentra por encima del

<sup>1</sup> De acuerdo con el informe del Consejo Empresarial de la Competitividad "España, un país de oportunidades" de marzo de 2013, desde el primer trimestre de 2008, los costes laborales unitarios han aumentado 15 puntos porcentuales menos en España que en Alemania, Francia e Italia, con un coste un 29% por debajo de Francia, un 13% inferior a Italia y un 9% menor a Alemania.

promedio europeo. Es cierto que en España aún hay un largo camino por recorrer en relación con la educación, y aunque la situación ha mejorado en los últimos años, todavía existe un alto porcentaje de jóvenes españoles con estudios primarios o sin estudios, un 43% de la población de 16 a 34 años, tramo que es el que cuenta con mayores dificultades para encontrar un empleo. Si bien, y además, el porcentaje de jóvenes con estudios medios en la población española es menor que en otros países, en las últimas décadas ha aumentado sensiblemente el porcentaje de jóvenes con estudios superiores entre los principales países europeos. En concreto, en 2012, un 29% de la población entre 16 y 34 años contaba con estudios superiores en nuestro país, y sólo era superado por Reino Unido e igualado por Francia, como demuestra el gráfico 5 que se acompaña<sup>2</sup>.

Gráfico 5

Nivel de estudios de la población 15-34 años



Fuente: Eurostat y Servicio de Estudios CEOE.

Además, la productividad de España va en aumento, lo que hará que nuestro PIB por empleado se sitúe por encima de Alemania e Italia. (Tabla 3).

<sup>2</sup> En las estadísticas de Eurostat, fuente de la gráfica “Nivel de estudios de la población 15-34 años”, la edad mínima para acceder al mercado laboral es 15 años, a excepción de los siguientes países: España, Italia, Reino Unido e Islandia, donde es de 16 años.

Tabla 3

**Productividad del trabajo y tamaño de empresa en la industria  
(media cada país = 100), 2005**

	<b>50-249</b>	<b>250+</b>
Francia	86,0	126,0
Alemania	88,7	122,5
Italia	122,1	146,2
<b>España</b>	<b>101,4</b>	<b>165,5</b>
Reino Unido	90,1	122,0
EE.UU.	68,3	129,8

*Fuente:* BBVA Research a partir de OCDE 2008.

Pero es que, junto a todo ello, España es un país de emprendedores, con una media de 335.000 empresas más al año, y tasas de mortalidad empresarial del 9,9%, inferior a la media alemana, por ejemplo. Por lo tanto, existe una renovación empresarial anual natural y en línea con otros países europeos.

De vuelta a la reforma laboral, y aunque posteriormente entremos en el detalle de aquellos ámbitos que entendemos mejorables, lo primero sería destacar los aspectos fundamentales de los que se ocupa, con más o menos acierto, por lo menos desde el punto de vista empresarial: en primer lugar, de la contratación<sup>3</sup>; en segundo lugar, de la flexibilidad interna; en tercer lugar, de la flexibilidad externa, y por último de la negociación colectiva.

En todos estos aspectos, y sin dejar de valorar el ambicioso trasfondo de la Reforma Laboral, la CEOE sigue trabajando con el Gobierno y las organizaciones sindicales para trasladar algunas de las medidas que aún se echan en falta: en concreto y sin ir más lejos, durante la tramitación parlamentaria, se formularon desde la CEOE más de cincuenta propuestas de materias a enmendar en temas tan señalados como la contratación, la formación, la flexibilidad interna, la modificación sustancial de condiciones de trabajo, la inaplicación de condiciones laborales, la ultracti-

---

<sup>3</sup> En el ordenamiento laboral español tenemos, básicamente, siete modalidades de contratos – indefinido (ordinario y de apoyo a emprendedores); eventual; obra o servicio; prácticas; formación y aprendizaje; interinidad; y relevo – si bien, siguen existiendo una amplia variedad de modelos de registro de contratos en los servicios públicos de empleo.

vidad, la legitimación para negociar convenios, el despido colectivo o los salarios de tramitación.

### **Aspectos concretos de la reforma**

En materia de contratación, y aunque la reforma laboral incluye el denominado contrato de “emprendedores”, con aplicación universal en empresas de menos de 50 trabajadores, aunque sólo estén bonificados los realizados para los jóvenes y mayores de 45 años en situación de desempleo, desde las organizaciones empresariales echamos de menos que no se haya potenciado más abiertamente la flexibilidad de los contratos y en especial del contrato a tiempo parcial y la consideración del contrato de formación como de inserción, al menos mientras dure el contexto de crisis actual.

También entendemos que debía haberse prestado mayor atención a la contratación temporal que, especialmente con la Reforma Laboral de 2010, sufrió severas limitaciones en el contrato por obra o servicio y eventual evitando limitaciones a la concatenación de contratos. Además, debiera haberse abierto la posibilidad a refundir el contrato de obra con el eventual, con una duración máxima de 24 meses, pudiendo acumular contratos para dar cobertura a la duración incierta de la obra o servicio determinado. Así mismo, no se ha apostado lo suficiente por las posibilidades de las ETTs en la contratación temporal e indefinida.

En relación con la flexibilidad interna, la CEOE apostaba por una reforma más ambiciosa en el marco de las posibilidades que se ofrecían con el II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2012, 2013, y 2014. Firmado en febrero de 2012 por CEOE y CEPYME (La Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa) y por CC.OO. y UGT, el AENC marca las directrices para la negociación de los convenios, entre otros aspectos, en materia salarial, con un cambio en profundidad de los criterios de incremento salarial, referenciándolos a la evolución de la empresa e incorporando la flexibilidad en jornada, funciones y salarios. Además, el AENC distingue entre la flexibilidad ordinaria y la flexibilidad de carácter extraordinario temporal, ambas en relación con el tiempo de trabajo y la movilidad funcional.

Relativo a la flexibilidad externa, probablemente el capítulo más controvertido por ser el ligado a los despidos, en el colectivo se elimina la autorización administrativa, posibilitándose una vez existan tres trimestres consecutivos de pérdidas en la empresa. Sin embargo, en la aplica-

ción práctica de la reforma se está produciendo una excesiva judicialización de estos procesos, lo que está originando fallidas decisiones empresariales de despidos por una excesiva exigencia de documentación que limita el verdadero alcance de la medida.

Finalmente, si hay un punto en el que las organizaciones empresariales hemos encontrado un mejor amparo dentro del nuevo marco legal, esa es la negociación colectiva, donde se potencia el convenio de empresa y el descuelgue de los convenios. Además, por primera vez, se elimina la ultractividad a partir de un año de la denuncia.

Desde nuestro punto de vista, el reconocimiento de la prioridad aplicativa del convenio de empresa sobre el resto de los convenios, siempre que la empresa lo encuentre necesario, supone un instrumento de flexibilidad básico para adaptar los derechos provenientes de la negociación colectiva a la situación real de la empresa, además de ser un elemento de referencia para la eficiencia del convenio sectorial.

En relación con la inaplicación de condiciones fijadas en convenio, se ha ampliado el elenco de materias que puede ser objeto de inaplicación, más allá de los salarios, la jornada de trabajo, horario y distribución del tiempo de trabajo, régimen de trabajo a turnos, sistema de trabajo y rendimiento, y funciones y mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

Además, y como mencionaba más arriba, por primera vez, la reforma elimina la ultractividad a partir de un año desde la denuncia del convenio en cuestión, lo que debe servir de herramienta en la negociación para dinamizar la misma. Desde el punto de vista empresarial, entendemos la ultractividad como herramienta imprescindible de renovación de los convenios, y apostamos por intensificar las negociaciones para llegar al cierre de las mismas.

Pero, además, consideramos muy necesario estimular la mediación y el arbitraje ante situaciones de estancamiento de la negociación, y somos partidarios de dejar a la capacidad propia de las partes negociadores de cada convenio, la oportunidad de preservar la ultractividad de los contenidos del convenio que estimen oportunos<sup>4</sup>.

---

<sup>4</sup> Precisamente, y en relación con la ultractividad de los convenios colectivos, CEOE-CEPYME, CC.OO. y UGT firmaron, el 22 de mayo, un acuerdo dentro del marco de la Comisión de Seguimiento del II AENC para promover cuántas acciones fueran necesarias para el impulso y la renovación de los convenios colectivos.

Sin embargo, y a pesar de todos estos avances, es preciso que la negociación colectiva se acerque, aún más, a las necesidades de las empresas y para ello es importante actuar en línea de reconocer a los pactos y acuerdos de empresa la función que desarrollan en la aplicación de los convenios sectoriales, como se resaltaba, precisamente, en el AENC.

En conclusión, no voy a negar que la reforma laboral 2012 tiene algunos aspectos que debieran ser revisados, pero no es menos cierto, tampoco, que constituye una oportunidad para la mejora de las relaciones de trabajo, de la actividad económica, y sobre todo y fundamentalmente, del empleo. Debemos confiar en que se trata de un proceso continuo de reformas que deberán contribuir a sentar las bases para la creación de empleo en mejores condiciones cuando se produzca la activación económica.

## **Bibliografía**

- CEOE, Confederación Española de Organizaciones Empresariales (2013): *Las Reformas Necesarias para Salir de la Crisis*.
- CEOE, Confederación Española de Organizaciones Empresariales (2013): *Se modera el ritmo de descenso de la economía española en primer trimestre de 2013* (Servicio de Estudios – nº 226 10/2013, 30 de mayo).
- CEOE, CEPYME, CC.OO., UGT (2013): *Acuerdo de la Comisión de Seguimiento del II AECN sobre ultractividad de los convenios colectivos* (23 de mayo).
- CEOE, Confederación Española de Organizaciones Empresariales (2013): *EPA del primer trimestre de 2013: Nuevo deterioro del mercado laboral, aunque comienzan a verse señales de una desaceleración en la destrucción de empleo, gracias al sector privado* (Servicio de Estudios – nº 223 07/2013, 26 de abril).
- CCE, Consejo Empresarial para la Competitividad (2013): *España, un país de oportunidades* (marzo).