

DERECHO DEL TRABAJO Y CRISIS ECONÓMICA. LA «REFORMA LABORAL RAJOY» DEL DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO¹

ALBERTO ARUFE VARELA

*Profesor Titular de Derecho del Trabajo
Universidad de A Coruña*

Recepción: 15 de junio de 2012

Aprobado por el Consejo de Redacción: 15 de julio de 2012

RESUMEN: La reforma del Derecho colectivo del Trabajo operada por el Real Decreto-ley 3/2012 ha sido menos profunda que la del Derecho individual del Trabajo. Se ha centrado en tres temas, relativos al descuelgue de empresas de los convenios colectivos sectoriales, a la eliminación de los restos de la tradicional prohibición de concurrencia de convenios colectivos y, por último, en poner una fecha límite a la ultractividad de los convenios. Este trabajo concluye con una crítica de la reforma operada, puesto que no ha dado ningún paso adelante en la tarea de desfranquizar y desfascistizar nuestro sistema de relaciones laborales colectivas.

PALABRAS CLAVE: Reforma 2012 del Derecho colectivo del Trabajo, crisis económica, descuelgue, concurrencia, ultractividad.

ABSTRACT: The reform of the Collective Labor Law performed by the Royal Decree-act 3/2012 has been deeper than the one of the Employment Law. It has been focused on three subject-matters, relating to opt enterprises out from the sectoral collective bargaining agreements, to the elimination of the remainder of the traditional prohibition of concurrence of collective bargaining agreements, and lastly, in stating a deadline to the ultractivity of the agreements. This study concludes with a criticism of the reform performed, since it has not suppose any step ahead in the task of «desfranquizar» and «desfascistizar» our system of collective labor relations.

KEYWORDS: 2012 reform of the Collective Labor Law, Economic crisis, Opt-out, Concurrence, Ultractivity.

1 Ponencia defendida en la Jornada Internacional sobre «Alterações Laborais em Portugal e Espanha», celebrada en la Facultad de Derecho de la Universidad de Lisboa el día 14 marzo 2012.

SUMARIO: I. EL ARTÍCULO 14 DEL REAL DECRETO-LEY 3/2012 Y SU REFORMA DE LA REFORMA OPERADA EN EL TÍTULO III DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES POR EL REAL DECRETO-LEY 7/2011. II. EN MATERIA DE DESCUELQUE, EN CUANTO QUE EXCEPCIÓN LEGAL TRADICIONAL A LA EFICACIA GENERAL DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS SECTORIALES.- III. EN MATERIA DE CONCURRENCIA DE CONVENIOS COLECTIVOS. IV. EN MATERIA DE ULTRACTIVIDAD DE CONVENIOS COLECTIVOS. V. CONCLUSIÓN CRÍTICA.

I. EL ARTÍCULO 14 DEL REAL DECRETO-LEY 3/2012 Y SU REFORMA DE LA REFORMA OPERADA EN EL TÍTULO III DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES POR EL REAL DECRETO-LEY 7/2011

1. Al igual que en materia de Derecho individual del Trabajo, la reforma del Derecho colectivo del Trabajo operada por el Real Decreto-ley 3/2012, de 10 febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral (o «reforma laboral RAJOY»), tiene como guía metódica pulir las supuestas rigideces de las reformas sobre temas de negociación colectiva operadas, a su vez, por el Gobierno español anterior al actual, y materializadas en el Real Decreto-ley 7/2011, de 10 junio, de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva (o «segunda reforma laboral ZAPATERO»). Prescindiendo de cuestiones de detalle dispersas a lo largo del articulado del Real Decreto-ley 3/2012, la reforma en cuestión la opera —en lo esencial— su artículo 14, que lleva por rótulo el de «Negociación colectiva». Frente a la «segunda reforma laboral ZAPATERO», que procedió a enmendar todos y cada uno de los preceptos que componen el Título III del Estatuto de los Trabajadores —que es, formalmente hablando, la Ley española reguladora de la negociación colectiva²—, salvo los artículos 90 y 92 (en consecuencia, resultaron enmendados los artículos 82, 83, 84, 85, 86, 87, 88, 89 y 91)³, la «reforma laboral RAJOY» procede a reformar cinco de esos preceptos previamente enmendados (más en concreto, los artículos 82, 84, 85, 86 y 89), aduciendo para justificar la nueva reforma —según indica la exposición de motivos del Real Decreto 3/2012— razones de carácter meramente preventivo⁴, y una sola y muy dubitativa razón de carácter reparador (literalmente, «la última reforma del mercado de trabajo pretendió hacer más viable la posibilidad del descuelgue, pero, a la luz de los datos de 2011, en un contexto de agravamiento de la crisis económica, no parece que se haya avanzado significativamente en este terreno»)⁵.

2. Para entender el sentido y el alcance de la «reforma laboral RAJOY» (y también, de la «segunda reforma laboral ZAPATERO»), resulta preciso tener en cuenta que las grandes estructuras del sistema franquista de negociación colectiva sobrevivieron en España a la

2 Al respecto, véase J. MARTÍNEZ GIRÓN y A. ARUFE VARELA, *Derecho crítico del Trabajo. Critical Labor Law*, Netbiblo (A Coruña, 2011), págs. 173 y ss.

3 Acerca de esta reforma, desde la perspectiva de la denuncia, véase A. ARUFE VARELA, «La denuncia del convenio colectivo, tras el Real Decreto-ley 7/2011, de 10 de junio, de medidas urgentes en materia de negociación colectiva», *Revista Aranzadi Doctrinal*, núm. 5 (2011), págs. 63 y ss.

4 Cfr. apartado IV, párrafos penúltimo y último.

5 *Ibidem*, párrafo antepenúltimo, inciso primero.

muerte del dictador. En efecto, el sistema franquista de negociación colectiva, copiado del Derecho fascista italiano de los años 20 del siglo pasado y basado —en lo esencial— en la existencia de convenios colectivos sectoriales de eficacia normativa general, cuyo contenido debía someterse a un control administrativo previo de legalidad y que necesariamente debían ser publicados —para así poder entrar en vigor— en periódicos oficiales, se mantuvo incólume tras la promulgación de la primera versión del Estatuto de los Trabajadores de 1980, y luego, por supuesto, tras la promulgación de la segunda versión hoy vigente del Estatuto de los Trabajadores de 1995⁶, que es la versión sobre la que pretenden incidir —sin tocar las mencionadas estructuras franquistas—, tanto la «segunda reforma laboral ZAPATERO» como la «reforma laboral RAJOY». Evidentemente, este hecho convierte el sistema español de negociación colectiva en una rareza, en el contexto de los sistemas democráticos europeos de relaciones laborales, en los que la eficacia normativa de los convenios colectivos sectoriales —como regla— tiene siempre carácter limitado a los afiliados a los sujetos colectivos pactantes, pero nunca carácter general e indiscriminadamente aplicable a afiliados y no afiliados, ya basando esta eficacia normativa limitada en el principio de la doble afiliación (como ocurre, por ejemplo, en Portugal o en Alemania), ya basándola en el principio de la afiliación única (como en el caso, por antonomasia, de Francia)⁷.

3. Visto que las citadas estructuras franquistas permanecen intocadas, resulta comprensible que tampoco se hayan intentado tocar las estructuras marginales flexibilizadoras de dichas rigideces estructurales franquistas, juridificadas por la jurisprudencia de nuestros tribunales laborales inmediatamente después de promulgada la primera versión del Estatuto de los Trabajadores; y constitucionalizadas y legalizadas, incluso —por paradójico que pueda resultar—, por la jurisprudencia del Tribunal Constitucional (en 1989) y por nuestra legislación procesal laboral (a partir de 1990)⁸. Evidentemente, me refiero a los popularmente llamados en España convenios colectivos «extraestatutarios», que son los convenios colectivos (sectoriales o de empresa) negociados al margen de las normas contenidas en el Título III del Estatuto de los Trabajadores⁹. Sobre esta variadísima gama de convenios colectivos al margen de la Ley —que pueden ser incluso convenios colectivos verbales—, pero en absoluto ilegales, la última palabra legislativa la ha pronunciado en España la Ley 36/2011, de 10 octubre, reguladora de la jurisdicción social, a cuyo tenor cabe tramitar ante los tribunales un proceso de conflicto colectivo sobre «aplicación e interpretación de una norma estatal, convenio colectivo, cualquiera

6 Véase J. MARTÍNEZ GIRÓN y A. ARUFE VARELA, *Derecho crítico del Trabajo. Critical Labor Law*, cit., págs. 173 y ss.

7 Al respecto, véase J. MARTÍNEZ GIRÓN y A. ARUFE VARELA, *Fundamentos de Derecho comunitario y comparado, europeo y norteamericano, del Trabajo y de la Seguridad Social. Foundations on Community and Comparative, European and USA, Labor and Social Security Law*, 2ª ed., Netbiblo (A Coruña, 2010), págs. 139 y ss.

8 Al respecto, véase J. MARTÍNEZ GIRÓN y A. ARUFE VARELA, *Derecho crítico del Trabajo. Critical Labor Law*, cit., págs. 185 y ss.

9 *Ibidem*.

que sea su eficacia, pactos o acuerdos de empresa, o de una decisión empresarial de carácter colectivo»¹⁰.

II. EN MATERIA DE DESCUELGUE, EN CUANTO QUE EXCEPCIÓN LEGAL TRADICIONAL A LA EFICACIA GENERAL DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS SECTORIALES

4. Las rigideces creadas por el sistema franquista español de convenios colectivos sectoriales pretendió atenuarlas el Real Decreto-ley 7/2011, mediante la potenciación del llamado «descuelgue» salarial empresarial —en puridad, una excepción a la regla de la eficacia normativa general de los convenios colectivos sectoriales—, consistente en «inaplicar el régimen salarial previsto en los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa, cuando ésta tenga una disminución persistente en su nivel de ingresos o su situación y perspectivas económicas pudieran verse afectadas negativamente como consecuencia de tal aplicación, afectando a las posibilidades de mantenimiento del empleo en la misma»¹¹. Y todo ello, exigiendo «acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores», que les obligaba —«en caso de desacuerdo»— a seguir un procedimiento indeciblemente prolijo, conducente al eventual sometimiento «a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91». Pues bien, el Real Decreto-ley 3/2012 pretende flexibilizar esta pesadísima regulación, incidiendo sobre las causas y el ámbito del «descuelgue» empresarial, de un lado, y sobre el procedimiento para «descolgarse», del otro.

5. En cuanto al ámbito del «descuelgue», el Real Decreto-ley 3/2012 deja de ceñirlo exclusivamente a los salarios, para pasar a extenderlo a «las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable, sea éste de sector o de empresa». Estas condiciones de trabajo, todas ellas clave, son las siete siguientes: «jornada de trabajo», «horario y la distribución del centro de trabajo», «régimen de trabajo a turnos», «sistema de remuneración y cuantía salarial», «sistema de trabajo y rendimiento», «funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 de esta Ley», y «mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social». En cuanto a las causas legitimadoras de que la empresa se «descuelgue» respecto del convenio colectivo aplicable a la misma, el Real Decreto-ley 3/2012 menciona las económicas, técnicas, organizativas y productivas, afirmando en relación con las primeras que «se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos o ventas», teniendo en cuenta que

¹⁰ Artículo 153, apartado 1.

¹¹ Cfr. artículo 82, apartado 3, párrafo segundo, del Estado de los Trabajadores, en la redacción que le dio dicho Real Decreto-ley.

«en todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si se produce durante dos trimestres consecutivos»¹².

6. Por lo que respecta al procedimiento, la exposición de motivos del Real Decreto-ley 3/2012 reprocha a la «segunda reforma laboral ZAPATERO» el hecho de que «la norma estatal no ha garantizado el desbloqueo ante la falta de acuerdo con los representantes de los trabajadores para dejar de aplicar las condiciones previstas en convenio colectivo»¹³. Por ello, el Real Decreto-ley 3/2012 prevé ahora —según continúa explicando su exposición de motivos— que se incorpore al Estatuto de los Trabajadores «una modificación del régimen del descuelgue para que, ante la falta de acuerdo y la no solución del conflicto por otras vías autónomas, las partes se sometan a un arbitraje canalizado a través de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos u órganos similares de las Comunidades Autónomas»¹⁴, sobre la base de que «se trata, en todo caso, de órganos tripartitos y, por tanto, con presencia de las organizaciones sindicales y empresariales, junto con la de la Administración cuya intervención se justifica también en la necesidad de que los poderes públicos velen por la defensa de la productividad tal y como se deriva del artículo 38 de la Constitución española». Este arbitraje obligatorio, que ya consideré en su día incompatible con la protección constitucional del principio de la autonomía colectiva¹⁵, supone revitalizar la recién citada Comisión Consultiva Nacional, que era un órgano cuya sentencia de muerte aparecía firmada en la «segunda reforma laboral ZAPATERO»¹⁶.

III. EN MATERIA DE CONCURRENCIA DE CONVENIOS COLECTIVOS

7. Aunque la «segunda reforma laboral ZAPATERO» había desmantelado ya prácticamente la tradicional prohibición franquista y estatutaria de concurrencia de convenios colectivos —concebida, en lo esencial, para impedir la desintegración de las unidades de negociación cubiertas por convenios colectivos sectoriales de eficacia general¹⁷—, quedaba todavía un último resquicio de la prohibición en cuestión, creado por dicha reforma laboral. Este resquicio se refería a la prioridad aplicativa de los convenios colectivos de empresa sobre los convenios colectivos sectoriales, «salvo que un acuerdo o convenio colectivo de ámbito estatal o de Comunidad Autónoma negociado según el artículo 83.2 estableciera reglas distintas sobre estructura de la negociación colectiva o

12 *Ibidem*.

13 Apartado IV, párrafo antepenúltimo, inciso segundo.

14 *Ibidem*, inciso tercero.

15 Véase A. ARUFE VARELA, «La denuncia del convenio colectivo, tras el Real Decreto-ley 7/2011, de 10 de junio, de medidas urgentes en materia de negociación colectiva», cit., págs. 75-76.

16 Más en concreto, en el artículo 7 del Real Decreto-ley 7/2011, que procedió a dar nueva redacción a la disposición final segunda del Estatuto de los Trabajadores (rotulada «Consejo de Relaciones Laborales y de Negociación Colectiva»).

17 Al respecto, véase J. MARTÍNEZ GIRÓN y A. ARUFE VARELA, *Derecho crítico del Trabajo. Critical Labor Law*, cit., págs. 176-177.

conurrencia entre convenios». Es precisamente este resquicio el que dinamita ahora la «reforma laboral RAJOY», al ordenar —mediante la oportuna modificación del Estatuto de los Trabajadores, y supuesto siempre que «la regulación de las condiciones establecidas en un convenio de empresa tendrá prioridad aplicativa respecto del convenio sectorial»— que «los acuerdos y convenios colectivos a que se refiere el artículo 83.2 no podrán disponer de la prioridad aplicativa prevista en este apartado»¹⁸; y todo ello, según la exposición de motivos, para garantizar la «descentralización convencional en aras a facilitar una negociación de las condiciones laborales en el nivel más cercano y adecuado a la realidad de las empresas y de sus trabajadores».

8. Para el Real Decreto-ley 3/2012, esta reforma resultaba de extraordinaria y urgente necesidad. Pero lo cierto —al igual que sucedió con la «segunda reforma laboral ZAPATERO»— es que esta «reforma laboral RAJOY» también se hizo con prisas, que siempre son mala compañía del poder y de los gobernantes¹⁹. Lo prueba el que la tan cacareada prioridad aplicativa del convenio colectivo empresarial no case en absoluto con el hecho de que el Real Decreto-ley 3/2012 haya dejado intocados muy diversos preceptos del Estatuto de los Trabajadores, en los cuales se establece no simplemente la prioridad aplicativa del convenio colectivo sectorial, sino incluso una verdadera reserva de materias negociables en favor precisamente del convenio colectivo sectorial²⁰, respecto de las siguientes cuestiones: determinar los puestos de trabajo, grupos, niveles o categorías profesionales objeto del contrato en prácticas²¹; determinar la duración del contrato en prácticas, dentro de los límites legales mínimo y máximo de la misma²²; ampliar la duración máxima legal del contrato para obra o servicios determinados²³; aumentar la duración máxima legal del contrato eventual, en atención al carácter estacional de la actividad en que la eventualidad se pueda producir²⁴; o fijar los requisitos y especialidades para la conversión de contratos temporales en contratos de fijos-discontinuos²⁵.

9. La obsesión —tan típicamente franquista— tanto del Real Decreto-ley 7/2011 como del Real Decreto-ley 3/2012 por determinar cuáles son las materias que deben regular los convenios colectivos, sobre las cuales se proyecta la prioridad aplicativa a que acabo de

18 Artículo 84, apartado 2, párrafo último.

19 Véase A. ARUFE VARELA, «La denuncia del convenio colectivo, tras el Real Decreto-ley 7/2011, de 10 de junio, de medidas urgentes en materia de negociación colectiva», cit., pág. 76.

20 Al respecto, véase A. ARUFE VARELA, «Las condiciones de trabajo y empleo en el contenido de los convenios colectivos de grupos de empresas», en J. MARTÍNEZ GIRÓN (Coordinador), *La negociación colectiva en los grupos de empresas: Procedimientos de negociación y experiencias negociales*, Servicio de Publicaciones del Ministerio de Trabajo (Madrid, 2003), págs. 64-65.

21 Cfr. artículo 11, apartado 1, letra a).

22 *Ibidem*, letra b).

23 Cfr. artículo 15, apartado 1, letra a), párrafo primero.

24 *Ibidem*, letra b), párrafo primero.

25 Cfr. artículo 15, apartado 8, párrafo tercero.

hacer mención, resulta perfectamente compatible con el liberalismo jurídico más antisocial que pueda concebirse. La muestra más clara de esto último, en el Real Decreto-ley 3/2012, es su apuesta decidida —y sin precedentes (y ello, mucho menos en Derecho comparado)²⁶— por la completa desregulación de la materia de las prioridades de protección de los trabajadores más desfavorecidos, que abandona al albur de lo que pueda o no acordarse en los convenios colectivos (y especialmente, en los empresariales), al disponer —hasta por dos veces y con exactamente la misma antiestética redacción, después de indicar que «los representantes legales de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia»— que «mediante convenio colectivo o acuerdo alcanzado durante el período de consultas se podrán establecer prioridades de permanencia a favor de trabajadores de otros colectivos, tales como trabajadores con cargas familiares, mayores de determinada edad o personas con discapacidad»²⁷. La completa desregulación de este tema, que ahora resulta explícita, sigue posibilitando la existencia en España de la situación trágica, por no decir cómica, de una empresa que sólo emplee representantes legales de los trabajadores, al haber perdido (por ejemplo, por causa de crisis) la totalidad de trabajadores representados por los mismos²⁸.

IV. EN MATERIA DE ULTRACTIVIDAD DE CONVENIOS COLECTIVOS

10. Tradicionalmente, en España, el tema de la ultractividad de los convenios colectivos oficiales o extraestatutarios —esto es, el mantenimiento del contenido normativo del convenio colectivo denunciado, hasta que se alcanzase un nuevo convenio colectivo de sustitución— era un tema relativamente pacífico, respecto del cual cabía identificar tres posiciones perfectamente diferenciadas: 1) la de los sindicatos, favorable a la ultractividad; 2) la de los empresarios, contraria a la ultractividad; y 3) la del Estado, neutral ante la ultractividad, en la medida en que —desde el año 1994— abandonaba el tema en las manos de sindicatos y de empresarios (técnicamente hablando, el convenio colectivo era ultractivo, «salvo pacto en contrario» negociado por los empresarios y sindicatos implicados). Ahora bien, el Estado cambió de postura a comienzos del año 2010, evidenciándose este cambio de posición con la promulgación del Real Decreto-ley 1/2010, de 5 febrero, que puso fin abruptamente a la ultractividad del primer convenio colectivo de controladores aéreos, cuya vigencia originaria había expirado seis años antes. De ahí que la «segunda reforma laboral ZAPATERO» impusiese un *dies ad quem* de dos años a la ultractividad, aunque con muchísimos matices y salvedades, los cuales fueron pulidos y simplificados por el Real Decreto-ley 3/2012, a cuyo tenor «transcurridos dos años desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio o dictado un laudo arbitral, aquél perderá, salvo pacto en contrario, vigencia y se aplicará, si lo hubiere, el convenio colectivo

26 Al respecto, véase J. MARTÍNEZ GIRÓN y A. ARUFE VARELA, *Derecho crítico del Trabajo. Critical Labor Law*, cit., pág. 130.

27 Cfr. artículo 40, apartado 5, y artículo 51, apartado 5, del Estatuto de los Trabajadores.

28 Véase J. MARTÍNEZ GIRÓN y A. ARUFE VARELA, *Derecho crítico del Trabajo. Critical Labor Law*, cit., pág. 153 y nota 16.

de ámbito superior que fuera de aplicación»; y todo ello, según la exposición de motivos de la norma, para «evitar una "petrificación" de las condiciones de trabajo pactadas»²⁹.

11. Doctrinalmente hablando, sorprende que tanto el Real Decreto-ley 7/2011 como el Real Decreto-ley 3/2012 hayan pretendido acabar con una ultractividad, de algún modo «voluntaria», y que ambas normas hayan dejado incólume, en cambio, el tenor del apartado 2 del artículo 86 del Estatuto de los Trabajadores, según el cual «salvo pacto en contrario, los convenios colectivos se prorrogarán de año en año si no mediara denuncia expresa de las partes». La falta de enmienda de este precepto —regulador de la que cabe denominar ultractividad «automática»— puede conducir, como registra con toda naturalidad nuestra jurisprudencia laboral, a la existencia de sucesivas prórrogas anuales encadenadas de un mismo convenio colectivo no denunciado, pudiendo prolongarse esta situación a lo largo incluso de catorce años³⁰. Este estado de cosas, de «abandono» fáctico de una unidad de negociación colectiva, no beneficia en absoluto a los trabajadores incluidos en la misma, cuyas condiciones de trabajo sí quedan congeladas o «petrificadas» por causa de la incuria (o incluso, desaparición) de las partes legitimadas para mantenerla viva. En mi opinión, una prueba clara —a sumar a otras varias— de que el legislador laboral no sigue los desarrollos que efectúa nuestra jurisprudencia laboral³¹. Siempre doctrinalmente hablando, parece igualmente evidente que el legislador, en vez de limitar la ultractividad «voluntaria» —que presupone la existencia de una unidad de negociación todavía viva—, lo que debería haber hecho era limitar de algún modo esta otra ultractividad forzosa, legal o «automática», autorizando a la Administración laboral para que expidiese (por ejemplo, al cabo de cinco años de inactividad), a instancia de parte interesada, el correspondiente certificado de que la unidad de negociación estaba muerta³².

12. En mi opinión, además, no cabe hablar en este concreto punto de que exista verdadera presión de «los mercados» sobre el Estado español. En efecto, aunque en España esté de moda ahora poner de relieve que Alemania es el modelo a seguir en materia de relaciones laborales, lo cierto es que el modelo alemán de ultractividad de los convenios colectivos se sitúa en el extremo del arco de la rigidez, estando representado el otro extremo del arco por el hiper-flexible modelo norteamericano, que muy poco tiene que ver con el nuestro³³. Repárese, con claridad, en que la Ley alemana del Convenio Colectivo (*Tarifvertragsgesetz*) de 1949, con una supuesta rigidez que sorprendería a muchos en España —pero que no impide

29 Apartado IV, párrafo último, inciso último.

30 Al respecto, véase A. ARUFE VARELA, «La denuncia del convenio colectivo, tras el Real Decreto-ley 7/2011, de 10 de junio, de medidas urgentes en materia de negociación colectiva», cit., pág. 68.

31 Lo prueba, por ejemplo, el hecho de que el artículo 86, apartado 1, párrafo segundo, del Estatuto de los Trabajadores pase ahora a afirmar —como si antes no se pudiese— que «durante la vigencia del convenio colectivo, los sujetos que reúnan los requisitos de legitimación previstos en los artículos 87 y 88 de esta Ley podrán negociar su revisión».

32 Al respecto, véase A. ARUFE VARELA, «La denuncia del convenio colectivo, tras el Real Decreto-ley 7/2011, de 10 de junio, de medidas urgentes en materia de negociación colectiva», cit., pág. 68.

33 *Ibidem*, pág. 72.

que los empresarios alemanes produzcan y exporten como nadie lo hace en Europa—, afirma con imposición sin más la ultratractividad del contenido normativo del convenio colectivo, con independencia de que este último haya sido o no denunciado, que «tras la vigencia del convenio colectivo continúan rigiendo sus normas jurídicas hasta que sea sustituido por otro acuerdo [*nach Ablauf des Tarifvertrags gelten seine Rechtsnormen weiter, bis sie durch eine andere Abmachung ersetzt werden*]

V. CONCLUSIÓN CRÍTICA

13. La «reforma laboral RAJOY» —materializada en el Real Decreto-ley 3/2012—, al igual que la «segunda reforma laboral ZAPATERO» —materializada en el Real Decreto-ley 7/2011—, no dan en absoluto el golpe de timón que había que dar en el sistema español de relaciones laborales colectivas, al efecto de desfranquistizarlo y desfascistizarlo. Lo prueba el hecho de que mantengan la anacrónica estructura española de convenios colectivos de eficacia normativa general, un hecho absolutamente insólito en el contexto de los sistemas democráticos europeos de Derecho colectivo del Trabajo. Esta ahogante y anacrónica estructura pretende «flexibilizarse», mediante las excepciones a la eficacia normativa general de los convenios colectivos sectoriales, representadas por los descuelgues empresariales parciales o sólo respecto de materias concretas (por causa sobre todo de la crisis en la empresa) y por los descuelgues empresariales totales (esto es, lo que el Real Decreto-ley 3/2012 denomina «prioridad aplicativa» del convenio colectivo de empresa sobre el sectorial). Este planteamiento obliga a reincidir, una vez más, en la promulgación de una legislación estatal sobre negociación colectiva desproporcionadamente detallista, prolija e, incluso, plagada de errores técnicos; y que, además, no se cumple³⁴. La prueba de cargo de esta falta de cumplimiento es la existencia en España de convenios colectivos extraestatutarios, o negociados al margen de lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, respecto de los que tanto la «segunda reforma laboral ZAPATERO» como la «reforma laboral RAJOY» se limitan simplemente a mirar hacia otro lado. Frente a toda esta prolijidad normativa, que no se cumple y cuyo tenor, además, no hace más que cambiar, llama la atención la antes citada Ley alemana del Convenio Colectivo, promulgada hace más de sesenta años, con sólo poco más de una docena de artículos, y a través de la cual la Federación alemana (escrupulosamente respetuosa del principio de la autonomía colectiva) fija imperativamente qué entiende por orden público, a respetarse por todos, en materia de Derecho colectivo del Trabajo³⁵. Y lo mismo cabría afirmar de la legislación yanqui sobre el tema, que se remonta nada más y nada menos que al año 1935, en la que los Estados Unidos de Norteamérica —aun reposando sobre una concepción hiperliberal de las relaciones laborales colectivas, tan distinta del

34 Por ello, hasta resulta risible que la disposición adicional novena del Real Decreto-ley 3/2012, sin establecer ningún tipo de sanción jurídica, afirme que «en el plazo de un año los convenios colectivos en vigor deberán adaptar su sistema de clasificación profesional al nuevo marco jurídico previsto en el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, en la redacción dada por este real decreto-ley».

35 Sobre ella, véase J. MARTÍNEZ GIRÓN y A. ARUFE VARELA, *Leyes laborales alemanas. Estudio comparado y traducción castellana*, cit., págs. 79 y ss.

estado de cosas existente en Alemania— fijan (y esto es el verdadero núcleo duro de dicha Ley) no qué es lo que se puede hacer, sino con toda claridad qué es lo que no se puede hacer en materia de relaciones laborales colectivas (son las llamadas por ella «prácticas laborales sucias [*unfair labor practices*]», tanto del empresario como del sindicato)³⁶.

36 Sobre la legislación norteamericana de negociación colectiva, véase J. MARTÍNEZ GIRÓN y A. ARUFE VARELA, *Fundamentos de Derecho comunitario y comparado, europeo y norteamericano, del Trabajo y de la Seguridad Social. Foundations on Community and Comparative, European and USA, Labor and Social Security Law*, 2ª ed., cit., págs. 146 y ss.