



UNIVERSIDAD DE ALMERÍA

FACULTAD DE DERECHO

**ULTRAACTIVIDAD DE LOS CONVENIOS
COLECTIVOS DEL TÍTULO III DEL
ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES**

TRABAJO FIN DE GRADO

Autora

MARIA ISABEL MARTÍN AGUILERA

Director

D. JUAN ESCRIBANO GUTIÉRREZ

Vº Bº del Director

**GRADO EN RELACIONES LABORALES
Y RECURSOS HUMANOS**

Septiembre, 2013

Agradecimientos

Mi agradecimiento a la Universidad de Almería, y en especial, al profesorado, al director de este trabajo D. Juan Escribano Gutiérrez, y al personal de administración e informática, que han hecho posible, en un tiempo muy limitado, el acceso al Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos.

A mis compañeras, con las que he compartido muy buenos momentos, y que me han animado y ayudado, Raquel y María José.

Dedicado

A todas aquellas personas que tienen una meta en la vida, para que no desfallezcan y luchen hasta conseguirla, sin importar la edad que tengan.

RESUMEN

La reforma laboral llevada a cabo por La Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del Mercado Laboral (en adelante Ley 3/2012), ha introducido novedades importantes que llevan a plantearse las condiciones de trabajo en las empresas. En concreto hay que destacar en la negociación colectiva, la posibilidad de revisar o modificar un convenio durante su vigencia, la de negociar convenios de empresa bajo la vigencia de convenios sectoriales, y el fin del periodo de ultraactividad de los convenios. Analizaremos diferentes posiciones doctrinales, así como las opiniones de las partes implicadas en la negociación. Una fecha clave para saber lo que ocurrirá cuando comiencen a vencer los convenios colectivos que agoten el año de ultraactividad dispuesto por la Ley, es la del 8 de julio de 2013, en la que crecerá el debate sobre esta cuestión planteada en este trabajo.

PALABRAS CLAVES:

Ultraactividad, negociación colectiva, vigencia, Reforma Laboral, Estatuto de los Trabajadores, convenios colectivos.

ÍNDICE

| | |
|---|----|
| 1.- Introducción..... | 4 |
| 1.1.- Objeto del trabajo. | |
| 1.2.- Metodología empleada. | |
| 1.3.- Estructura del trabajo. | |
| 2.- Concepto de ultraactividad..... | 7 |
| 2.1.- Contenido normativo y obligacional del convenio colectivo. | |
| 3.- Deriva del principio de ultraactividad tras las reformas legislativas de 2010, 2011 y 2012..... | 18 |
| 4.- Situación normativa actual del principio de ultraactividad..... | 25 |
| 5.- Régimen jurídico de las condiciones de trabajo de los trabajadores tras el fin de la vigencia de los convenios colectivos..... | 34 |
| 6.- Acuerdo de 24 de mayo de 2013 sobre la prórroga de los convenios colectivos afectados por el fin del período de ultraactividad..... | 40 |
| 7.- Consecuencias de la llegada de la fecha 8 de julio de 2013..... | 45 |
| 8.- Conclusiones..... | 54 |
| 9.- Bibliografía..... | 56 |
| 9.1.- Páginas de Internet consultadas. | |
| 9.2.- Legislación. | |

1.- Introducción.

1.1.- Objeto del trabajo

En nuestro texto constitucional se establece que «la ley garantizará el derecho a la negociación colectiva laboral entre los representantes de los trabajadores y empresarios, así como la fuerza vinculante de los convenios»¹, y constituye una fuente de regulación de condiciones de trabajo y empleo, tanto a nivel individual como colectivo, conteniendo derechos y deberes de eficacia jurídica vinculante. El convenio colectivo se puede definir como el acuerdo adoptado libremente por las partes, es decir, entre representantes de los trabajadores y empresarios, por medio del cual se regulan las condiciones de trabajo, y se une un gran vínculo a la actividad sindical, o lo que es lo mismo, al derecho fundamental de la libertad sindical².

La novedad más destacada en materia de vigencia de los convenios colectivos según Rafael Giménez-Arnau, en la reforma laboral, es la del límite que se fija para la ultraactividad de los convenios colectivos. La Ley 3/2012 de 6 de julio, de Medidas Urgentes para la Reforma del Mercado Laboral establece que transcurrido un año (nuevo plazo fijado por la Ley, frente a los dos años que establece el Real Decreto Ley) 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 de ámbito superior que fuera de aplicación. De igual forma, para los convenios colectivos que ya estuvieran denunciados antes de

¹ Artículo 37.1 Constitución Española, 27 de diciembre de 1978 (BOE de 29 de diciembre de 1978), (en adelante CE)

² Artículo 28.1 CE.

la entrada en vigor de la norma, el plazo de un año se inicia desde la entrada en vigor de la Ley 3/2012.

Si no existiera convenio colectivo aplicable, la modificación de condiciones pasará a regirse por el art. 41 ET (y no por el art. 82.3).

El próximo día 7 de julio finaliza el periodo de ultraactividad de los convenios colectivos, establecido por la Ley 3/2012 en su artículo 14.6, cuando, al modificar la redacción del art. 86.3 del Real Decreto 1/1995, del Estatuto de los Trabajadores, señala que «Transcurrido un año 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 de ámbito superior que fuera de aplicación».

Otro aspecto a destacar es que la Ley 3/2012, tiene una deficiente técnica normativa que exige un esfuerzo mayor de interpretación que el que pudiera tener otro texto legal, y uno de esos aspectos es precisamente la regulación de la ultraactividad de los convenios colectivos y la norma transitoria sobre la eficacia de los convenios colectivos a la que nos hemos referido anteriormente, es decir el art. 86.3 ET y en la Disposición Transitoria 4ª de dicha Ley. Estos preceptos rompen con nuestra clásica negociación colectiva y plantea grandes problemas jurídicos que ha interesado a un grupo de autores que han querido compartir unas conclusiones y que ha aconsejado la publicación de las mismas como aportación al debate doctrinal y teórico planteado sobre este principio³, que iremos viendo a lo largo del trabajo, y que han llegado a algunas respuestas en trabajos realizados de forma individual.

³ Véase, VVAA, Sobre la ultraactividad de los convenios colectivos en la reforma del 2012, en *Revista de Derecho Social*, núm. 61, 2013, p. 11.

La fecha clave para el principio de ultraactividad es el 8 de julio de 2013, que estudiaremos y analizaremos a lo largo de este trabajo, que es uno de nuestros objetivos, al ser este tema de candente actualidad y de gran importancia para la negociación colectiva que como dijimos al principio es un derecho garantizado en nuestra Constitución.

1.2.- Metodología empleada

La redacción de este trabajo ha necesitado del estudio de los cambios producidos en la regulación de las condiciones de trabajo desde una perspectiva histórica hasta llegar a la situación normativa actual del principio de ultraactividad.

La metodología empleada ha consistido en los siguientes puntos:

- a) Estudio a través de la legislación vigente, Título III del Estatuto de los Trabajadores (en adelante ET), artículo 86.3 y su modificación el la Ley 3/2012 de 6 de julio; reformas legislativas de 2010, 2011 y 2012, y el acuerdo de 24 de mayo de 2013 sobre la prórroga de los convenios colectivos afectados por el fin del periodo de ultraactividad.
- b) Conocer las diferentes perspectivas doctrinales sobre el principio de ultraactividad, así como las opiniones de los protagonistas de la negociación colectiva a través de la prensa.
- c) Recopilación de ideas sobre el Acuerdo de 24 de mayo de 2013 sobre la prórroga de los convenios colectivos afectados por el fin del periodo de ultraactividad, a través de las asociaciones sindicales y empresariales en notas de prensa y través de Internet.

1.3.- Estructura del trabajo.

El trabajo se ha estructurado de la siguiente forma:

- a) Resumen. Breve referencia al tema y los conceptos claves sobre los que se van a tratar.
- b) Introducción. Describe de forma breve la elección del tema, el objetivo del trabajo, así como la metodología empleada y realizando un índice de la estructura para la comprensión del mismo.
- c) Contenido. Se plasma el estado y análisis de la cuestión que nos ocupa.
- d) Conclusiones. Deducciones finales tras el estudio y análisis del trabajo.
- e) Bibliografía. Contiene las fuentes de información utilizadas para la realización del trabajo, como manuales, monografías, jurisprudencia, bases bibliográficas, páginas de Internet y artículos de prensa.

2.- Concepto de ultraactividad.

Diferentes son las perspectivas de opinión del término de ultraactividad desde su concepto legal, la de algunos autores, así como la de las partes que intervienen en la negociación colectiva.

Un concepto legal del principio de ultraactividad sería el efecto de pervivencia en la vigencia de un convenio. Se trata de una vigencia ultraactiva con límite en el tiempo, hasta que no se pacte un nuevo convenio⁴.

⁴ Véase, Cruz Villalón, J.O *Compendio de Derecho del Trabajo*, Ed. 2ª, Editorial Tecnos, Madrid 2012, p. 539.

Otra definición dada por la jurisprudencia es que la ultraactividad del convenio denunciado es una institución legal que busca salvar vacíos normativos temporales durante la negociación del convenio siguiente extendiendo la eficacia temporal del denunciado⁵.

Algunos autores plantean que el problema de la vigencia temporal de los Convenios Colectivos no es nuevo, y las reformas legislativas no han contribuido a aclararlo. Para ello se debe hacer hincapié en este fenómeno, o lo que es lo mismo, de la eficacia del acuerdo más allá del momento establecido en un principio por las partes, es decir, del «advenimiento del término», cuando una vez denunciado el Convenio Colectivo, no se ha llegado al pacto para sustituirlo⁶.

Otra definición sería que la ultraactividad es el mantenimiento de la vigencia de un convenio después de la denuncia y hasta que se logra firmar otro que lo sustituya, con un plazo máximo de un año de negociación⁷. El último párrafo del artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores queda redactado como sigue: «Transcurrido un año 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, su vigencia y se aplicará, si lo hubiere, el convenio colectivo de ámbito superior que fuera de aplicación»⁸.

En la siguiente definición, «La ultraactividad del convenio colectivo es la aplicación de las condiciones laborales pactadas en el mismo, una vez

5 Véase, Casas Baamonde, M.E. Lá pérdida de la ultraactividad de los convenios colectivos, en *Relaciones Laborales*, núm. 6, La Ley, Junio 2013, p. 18.

6 Fernández López, M^o F., El alcance de la ultraactividad de los convenios denunciados, en *Relaciones Laborales*, nº 13, 1999 p. 101, tomo 2, Ed. La Ley.

7 Véase, el siguiente enlace <http://www.comfia.net/html/27470.html>, (Comfia CCOO).

8 Disposición transitoria cuarta de la Ley 3/2012 sobre vigencia de los convenios colectivos, establece que: "En los convenios colectivos que ya estuvieran denunciados a la fecha de entrada en vigor de esta Ley, el plazo de un año al que se refiere el apartado 3 del artículo 86 del Estatuto de los Trabajadores, en la redacción dada al mismo por esta Ley, empezará a computarse a partir de dicha fecha de entrada en vigor.

denunciado y terminada su vigencia, hasta la firma de un nuevo convenio o por un tiempo indeterminado si no se concluye la negociación»⁹.

Julián Ariza, la define de la siguiente manera: «En el mundo sindical y laboral hay una palabra bastante conocida que se utiliza para definir el hecho de que cuando un convenio colectivo de trabajo termina su vigencia temporal, resulta que, hasta que se sustituye por uno nuevo, se les siguen aplicando a los trabajadores el contenido del anterior. Es por ello que se hable de su ultraactividad, pues se mantienen vivas las condiciones laborales, sociales y económicas de los trabajadores después de terminado el plazo que se fijó en su día para la duración del convenio»¹⁰.

2.1.- Contenido normativo y obligacional del convenio colectivo

En primer lugar, desde el punto de vista académico, el convenio colectivo lo podemos definir como el acuerdo adoptado libremente entre los representantes de los trabajadores y empresarios por medio del cual se regulan sus relaciones recíprocas, tanto a nivel individual como colectivo, conteniendo derechos y deberes de eficacia jurídica vinculante¹¹.

El convenio colectivo tiene una naturaleza peculiar que lo diferencia frente a las restantes «fuentes del Derecho»; se trata de una norma de origen pactado, o de un pacto de efectos normativos. Dicha peculiaridad se advirtió desde las primeras elaboraciones teóricas sobre el pacto colectivo, cuya doble cara (contrato y norma) dio lugar a comparaciones con la figura del tratado

⁹ Véase, Confederación *Española de Organizaciones Empresariales*, Nota sobre la ultraactividad de los convenios colectivos, en *Junta directiva*, p. 17 de abril de 2013.

¹⁰ Véase, Julián Ariza Rico, nota sobre *La ultraactividad de los convenios colectivos* <http://www.fundacionsistema.com/News/ItemList.aspx?PubID=52&AspxAutoDetectCookieSupport=1>.

¹¹ Véase, Cruz Villalón, *Compendio del Derecho del Trabajo*, Ed. 2ª, Editorial Tecnos, Madrid, 2012, p. 505.

internacional. El famoso “híbrido” de contrato y ley que según CARNELUTTI, vio en el pacto colectivo, dio lugar a dos tipos de vinculaciones jurídicas, de fuerza vinculante a los que se refiere el art. 37.1 CE: la vinculación que el convenio crea respecto de los trabajadores y empresario incluidos en su ámbito, éste sería el efecto normativo del convenio, y la vinculación de las partes pactantes entre sí, se refiere al efecto contractual u obligacional del convenio. El doble efecto normativo y obligacional, que se regula en el art. 86.3 ET, y en nuestra jurisprudencia, tiene su manifestación en la existencia de una dualidad de “contenidos” del convenio, que se puede expresar a su vez en una dualidad de cláusulas: las normativas, sin las que no se concibe el convenio, y las obligacionales, que pueden incluirse o no en el texto del convenio.¹²

El convenio colectivo también denominado “estatutario”, por estar regulado en el Título III del ET, predominante en nuestro país, y que constituye el eje central de la negociación colectiva, se caracteriza por la eficacia general o *erga omnes*, que procede del hecho de haber sido firmado por las organizaciones mayoritarias de las partes negociadoras.

Un convenio se compone de dos partes, obligacional y normativa. La doctrina genérica de principios de siglo distinguía en los convenios colectivos dos partes bien diferenciadas a las que denominaba obligacional y normativa. Para ello se remitían a los acuerdos internacionales en los que se distinguía entre el contenido normativo y los compromisos asumidos a este respecto por las altas partes firmantes. Indistintamente se referían a “efectos”, “funciones” o “partes” obligacional y normativa, pero al pasar a la Ley de Convenios alemana de 1949 había aclarado un significado que influyó en la doctrina italiana y de ésta a la española: la parte obligacional comprende los derechos y obligaciones de las partes firmantes, y la parte normativa comprende las

¹² Véase, Montoya Melgar, A., El contenido normativo de los convenios colectivos, en *Relaciones Laborales*, Sección doctrina, 1989, p. 170, tomo 1.

normas generales y particulares sobre las relaciones individuales de trabajo, la contratación, infracciones y sanciones, la participación de los trabajadores en la empresa, acción sindical, seguridad social, etc.; mientras una presenta similitud con las cláusulas de cualquier contrato, la otra regula el marco jurídico a terceros, concretando los instrumentos como acuerdos normativos.

La diferencia de ambas partes no es evidente en los textos negociados, en nuestro ordenamiento jurídico. Dichos preceptos suelen ir unidos, sólo distinguible por el que los interpreta.

Pero en la actualidad esta distinción tiene apariencia de unanimidad en Alemania e Italia, aunque criticada por algunos autores, para los que no puede diferenciarse en el texto de un instrumento solamente un contenido doble, sino triple, como entendía Sinzheimer, a principios de siglo, al hablar de una tercera parte que denominó “organizatoria”, o Kahn Freund, después, con sus “normas de autorización de contenidos”, o Jacobi con sus “preceptos auxiliares”; en especial, los preceptos delimitadores del ámbito de vigencia del acuerdo (territorial, temporal, personal, funcional), que tanto afectan a las organizaciones firmantes como a los trabajadores y empresarios pertenecientes a su ámbito de negociación, que la doctrina ha terminado por atribuirles carácter normativo¹³.

En nuestro ordenamiento jurídico, tradicionalmente la regulación sobre el contenido normativo y obligacional del convenio colectivo distingue dos categorías de cláusulas, y le asigna a cada una de ellas un régimen jurídico diferenciado: por un lado, cuando se acuerde la extensión del convenio por la autoridad laboral, podrá decidir que algunas partes del convenio no se apliquen; solamente las acciones u omisiones de los empresarios que son contrarias a las cláusulas normativas se consideran infracciones laborales en relación a los efectos de su correspondiente sanción administrativa;

13 Véase, Ojeda Avilés, A. *Compendio de Derecho Sindical*, Ed. 2ª, Editorial Tecnos, Madrid 2012, pp 348-350.

determinadas sentencias sólo pueden impugnarse para examinar las infracciones de normas sustantivas, o de las normas del ordenamiento jurídico, lo que excluiría la impugnación que incumpla las cláusulas obligacionales.

Pero esta normativa no define la diferencia entre las dos clases de cláusulas del convenio, y esto obliga a una interpretación continuada de la norma. En el concepto clásico de la distinción entre parte normativa y parte obligacional del convenio colectivo, existen dos criterios para diferenciar entre estos contenidos convencionales, por un lado, el de los sujetos vinculados por el acuerdo (criterio subjetivo), y el que se refiere a las materias concretas que constituyen su contenido material (criterio sustantivo). La parte obligacional está compuesta por las cláusulas que crean derechos y obligaciones para las partes firmantes del convenio (criterio subjetivo), y su contenido es la regulación de las relaciones colectivas de los representantes de los trabajadores con la parte empresarial (criterio sustantivo). La parte normativa estaría formada por las cláusulas que crean derechos y obligaciones para los trabajadores y empresarios, como sujetos representados y destinatarios del convenio incluidos en su ámbito de aplicación (criterio subjetivo), y su contenido es la regulación de las relaciones individuales de trabajo (criterio sustantivo). La complejidad que va adquiriendo el convenio colectivo necesita una mayor claridad desde el inicio. El problema se produce principalmente cuando no hay coincidencia entre el elemento subjetivo y el sustancial. La duda surge cuando se trata de cláusulas desde el punto de vista sustantivo que se refieren a aspectos colectivos, pero que desde el punto de vista subjetivo tiene como destinatarios a sujetos diferentes de los que componen la comisión negociadora, como ejemplo se puede señalar la constitución de un comité de empresa intercentro negociado por los sindicatos. Lo mismo sucede cuando desde un punto de vista subjetivo los destinatarios son los propios negociadores, pero desde un punto de vista sustantivo la materia que se regula

es el contrato de trabajo, un ejemplo lo tendríamos en el sistema de limitación de la realización de las horas extraordinarias, estableciendo una vía por la que se establecieran facultades de control a los negociadores del convenio colectivo.

En definitiva, lo decisivo es el criterio subjetivo y no el sustantivo. Se contemplará si los que están vinculados y destinatarios del acuerdo son los que firman, es el típico contenido obligacional, o si se trata de terceros que no participan directamente en la negociación, ya sean sujetos individuales o colectivos, contenido normativo. Las cláusulas que necesitan una eficacia jurídica específica son las que se dirigen a sujetos diferentes a los que forman parte de la comisión negociadora, es decir, es la parte normativa del convenio, independientemente de la material, individual o colectiva objeto de tratamiento de estas cláusulas¹⁴.

Algunos autores proponen, que «en la medida en que la llamada parte obligacional refleja el complejo entramado de derechos y obligaciones que constituye el pacto colectivo, no tiene por qué sobrevivir a éste, durante el período de equilibrio artificial creado por la ultraactividad, aguardándose a una nueva recomposición de fuerzas, que sólo adquiere la plenitud de su sentido con el nuevo Convenio Colectivo. Sólo la decisión de las partes negociadoras puede, en último extremo, incorporar este contenido al equilibrio convencional de forma tan indisoluble que sobreviva a la finalización del plazo previsto para la vigencia del acuerdo, y al vencimiento de ese mismo equilibrio»¹⁵.

El Estatuto de los Trabajadores de 1980 reguló el principio de la ultraactividad. Su artículo 86.3 estaba redactado de la siguiente forma:

14 Véase, Cruz Villalón, J. *Compendio de Derecho del Trabajo*, Ed. 2ª, Editorial Tecnos, Madrid 2012, pp. 519-520.

15 Fernández López, Mª F., El alcance de la ultraactividad de los convenios denunciados, en *Relaciones Laborales*, nº 13, Editorial La Ley 1999 p. 101, tomo 2.

«Denunciado un convenio, y hasta tanto no se logre acuerdo expreso, perderán vigencia solamente sus cláusulas obligacionales, manteniéndose en vigor, en cambio, su contenido normativo».

La siguiente modificación se realizó por la Ley reformadora 11/1994, de 19 de mayo, en la que dicho artículo 86.3 quedó redactado como se indica a continuación: «Denunciado un Convenio y hasta tanto no se logre acuerdo expreso perderán vigencia sus cláusulas obligacionales. La vigencia del contenido normativo del Convenio, una vez concluida la duración pactada, se producirá en los términos que se hubieren establecido en el propio Convenio. En defecto de pacto se mantendrá en vigor el contenido normativo del Convenio». Se redactó con objeto de proporcionar a los convenios mayor flexibilidad y capacidad de adaptación de sus contenidos a las necesidades de las negociaciones y de los diferentes sectores y empresas, reconoció al propio convenio capacidad para determinar su eficacia temporal incluso después del periodo pactado. Así la regulación de la ultraactividad se encargó a la negociación colectiva, y la regulación legal se retiró a una posición subsidiaria, como garantía de la ultraactividad de los convenios en defecto de pacto. Después la regulación pasó al ET de 1995 y se mantuvo sin modificaciones hasta su reforma por el RDL 7/2011, de 10 de junio. La norma establecida en el art. 86.3 ET de 1995 mantenía indefinidamente, hasta su sustitución por acuerdo expreso, en vigor el contenido normativo del convenio después de su denuncia en defecto de pacto, cuyo contenido, además de regular la vigencia ultraactiva del contenido normativo del convenio, podía disponer, de la ultraactividad del convenio que la ley aseguraba por defecto, limitándola temporal o materialmente, o excepcionándola. Según dijo la STS de 12 de abril de 1995, el art. 86.3 ET de 1995 incluso ampliaba «la libertad de las partes para privar de vigencia al contenido normativo del convenio denunciado», lo que se hizo en algunas ocasiones (STS 10 de junio de 2009);

frente a la regulación precedente en que, por una interpretación de la jurisprudencia se podría rebatir a la vista del art. 37.1 CE, «se imponía la prolongación de la vigencia de las cláusulas normativas sin más concesiones a la autonomía de las partes» (STS 29 de abril de 2003).

Con la Ley 11/1994, refundida en el ET de 1995, la ultraactividad de los convenios colectivos dejó de ser una institución legal para pasar a ser también convencional, fijado por los propios convenios colectivos.

El régimen legal de la ultraactividad del convenio está realizado sobre la tradicional bipartición de su contenido en obligacional y normativo, pero la doctrina y la jurisprudencia se han ocupado de justificar esa separación y la atribución de la eficacia ultraactiva solamente a las cláusulas normativas, pero con algunos problemas sobre la naturaleza de algunas cláusulas que, en principio pertenecían a la parte obligacional del convenio, necesitaban de estabilidad en la progresión en el tiempo de los convenios colectivos. El objetivo de la pérdida de vigencia de las cláusulas convencionales era la de permitir jurídicamente la reapertura de la negociación y el ejercicio del derecho de huelga, que llevó a condicionar la pérdida de vigencia de las cláusulas obligacionales a las de paz, y a asignar naturaleza normativa a las cláusulas de administración del convenio «que definen estructuras estables para la gestión de las acciones previstas en el convenio» (STS de 10 de noviembre de 2006, por ejemplo: reglas de concurrencia, comisiones permanentes, fondos sociales) y sobre derechos colectivos, aun consideradas de índole obligacional, las partes pudiesen acordar su vigencia ultraactiva o no excluirlas del pacto que asignaban vigencia ultraactiva indefinida a todo el convenio, hasta que se sustituyera por un nuevo acuerdo. En este sentido el precepto era de carácter dispositivo, y no prohibían a las partes que alargasen de forma voluntaria la vigencia del contenido obligacional, pues además de demandarlo el «espíritu del precepto», no había ninguna razón que hiciera

«inconveniente o perjudicial para las partes o terceros que el contenido obligacional de los convenios perdure hasta que adquiriera vigencia uno nuevo, por lo que la libertad de contratación, consagrada en el art. 85.1 ET, debe ser respetada» (SSTS 12 abril y 20 diciembre 1995). El régimen jurídico de la vigencia ultraactiva de los convenios colectivos actuó así desde el 1 de mayo de 1995, fecha de entrada en vigor del ET, hasta el 11 de junio de 2011, fecha de entrada en vigor de su reforma por el RDL 7/2011¹⁶.

El tema de la ultraactividad ha sido una preocupación constante en el ámbito de la negociación colectiva, por hallarse establecido hasta ahora, a falta de un pacto en contrario, un régimen de permanencia indefinida del contenido normativo del convenio denunciado y no sustituirlo por uno nuevo, y esto se utilizó con frecuencia para dilatar la renovación de la norma convencional y los perjuicios que eso producía. Lo que se conoce como contenido normativo del convenio colectivo constituye la parte de mayor importancia en orden al desarrollo de la relación jurídico laboral y como consecuencia su mantenimiento indefinido lleva a una petrificación de la voluntad colectiva¹⁷.

El contenido del convenio colectivo estatutario tiene como norma aplicable el artículo 37.1 CE y artículo 85 ET. Se reconoce plena libertad a las partes negociadoras del convenio en lo que se refiere a su contenido, y en lo que afecte a su carácter normativo, es decir, derechos y deberes de los trabajadores y empresarios, como a su carácter obligacional, que establece compromisos y obligaciones que vinculan a las partes firmantes. En cuanto al contenido normativo existe plena libertad de las partes para fijar las materias que deben regularse en el convenio, según se establece en el artículo 85.1 ET, con el límite del respeto a las leyes, pudiéndose negociar: condiciones que afecten a las relaciones individuales de trabajo; las que afecten a las relaciones

16 Véase, Casas Baamonde, M.E. La pérdida de ultraactividad de los convenios colectivos, en *Relaciones Laborales*, nº 6, 2880, 2013, Editorial La Ley, pp. 3-4.

17 Véase, Varela Autrán, B., La ultraactividad de los convenios colectivos en la Ley 3/2012, de 6 de julio, de reforma del mercado laboral, en *Diario la Ley*, núm. 8117, Editorial La Ley, 2013.

colectivas; materias relativas a la actuación económica empresarial con repercusión en las condiciones de trabajo; las materias de seguridad social complementaria. El contenido obligacional hace referencia a los derechos y obligaciones que se imponen a las partes firmantes y su finalidad es garantizar la eficacia de lo pactado. A este respecto se puede hablar del deber de paz relativo y la imposibilidad de realizar huelgas novatorias ex art. 11 RDLRT; el posible pacto ex. 91 ET de reglas para la solución extrajudicial de conflictos. Tras la entrada en vigor de la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, de 22 de marzo (LOI), puede pactarse como contenido obligacional y según el art. 45.3 LOI, la obligación de elaborar y aplicar un plan de igualdad. Cuando esto suceda, en la empresa estarán obligados a estar y pasar por esa obligación de concretar un plan de igualdad siguiendo los postulados diseñadas por el convenio colectivo¹⁸.

La jurisprudencia utiliza un criterio pragmático a la hora de decidir que es lo más razonable en función del resultado que produce, y así declarar el carácter obligacional o normativo de la cláusula a debatir¹⁹.

Con el RDL 7/2011, desapareció la discrepancia entre contenido obligacional y contenido normativo del convenio colectivo. En la actualidad, en la redacción vigente, la continuidad de la vigencia del convenio es total, pero con una salvedad, de «las cláusulas convencionales por las que se hubiera renunciado a la huelga durante la vigencia de un convenio» que “decaerán a partir de su denuncia». Se trata de una mejora de carácter técnico, aunque su alcance innovador es escaso. Al referirse al todo y no a la parte, se corría el peligro de que la pérdida de efectos afectara a cláusulas obligacionales, cuyos efectos se proyectan de forma inmediata en las relaciones individuales de trabajo, y que deberían haber quedado amparadas en al ultraactividad del

18 Véase, *Doctrina*, Editorial Tirant lo Blanch, 2012.

19 Véase, Cruz Villalón, J. *Compendio de Derecho del Trabajo* Ed. 2ª, Editorial Tecnos, Madrid, 2012, p. 520.

contenido normativo, puesto que una de las finalidades perseguidas por ella es la de evitar la pérdida de tutela de los trabajadores individuales. Pero la jurisprudencia había ido en la línea que ahora incorpora el precepto interpretando de forma restrictiva la noción de contenido obligacional. El Tribunal Supremo ha puesto de manifiesto que «la mención genérica a las cláusulas obligacionales apunta, claramente, a los deberes de paz laboral a cargo de quienes han negociado el convenio»; y por tanto, «el contenido normativo comprende tanto las normas de relación que tienen por objeto definir las condiciones de trabajo, como la acción asistencial o el ejercicio de los derechos colectivos, y también las reglas que definen los propios ámbitos del convenio» (STS de 2 de julio de 2009, Rec. 44/2008)²⁰.

3. Evolución histórica del principio de ultraactividad tras las reformas legislativas de 2010, 2011 y 2012.

En este apartado se analizarán las diferentes reformas laborales producidas durante los años 2010, 2011 y 2012, y algunos puntos de vista sobre cada una de ellas, en concreto sobre la regulación del principio de ultraactividad y su evolución histórica.

Pero antes vamos a estudiar la situación anterior a la reforma laboral, del principio de ultraactividad, a través del artículo del profesor Escribano, y veremos como ya se planteaba un problema con la delimitación de la temporalidad del convenio colectivo, que está determinada en nuestro ordenamiento jurídico, principalmente por la amplia capacidad reconocida a las partes negociadoras para determinar el momento de inicio y finalización de la vigencia consecuencia de la capacidad negociadora, capacidad que tienen

²⁰ Véase Goerlich Peset, J.M., La ultraactividad de los convenios colectivos, ponencia en el foro de debate *la ultraactividad de los convenios colectivos*, CCNCC, Ministerio de Empleo y Seguridad Social, Madrid, mayo, 2012, pp. 5-6.

las partes en el marco de la negociación colectiva. Las partes no sólo pueden determinar aspectos relacionados con su contenido, sino también van a poder dirigir la vida del convenio en el tiempo. Pero es la atribución de esta facultad la que puede llegar a producir conflictos de aplicación en el convenio en un determinado espacio de tiempo. Este conflicto se puede generar sobre todo a aquellas facultades que extienden su aplicación más allá del período de vigencia del mismo convenio, que tiene en nuestro ordenamiento jurídico dos manifestaciones diferentes: la ultraactividad y la retroactividad del convenio.

La ultraactividad supone que un convenio extenderá, como norma general, la aplicación de sus cláusulas normativas más allá de la fecha prevista para la vigencia del convenio. Anteriormente, con las reformas de 1994, la ultraactividad trascendía la autonomía colectiva, porque era necesaria su presencia en todos los casos, pero en el artículo 86.3 ET se permitía la eliminación de la ultraactividad que antes eran obligatorias en las cláusulas normativas, pero en lo que aquí nos interesa, por expresa voluntad del legislador la vigencia del convenio colectivo se puede extender más allá de la fecha prevista en el mismo para la finalización de su vigencia, salvo que las partes negociadoras expresasen lo contrario. Pero el objetivo de esta previsión del Estatuto era la de evitar el vacío normativo durante el período de intervalo entre la fecha de extinción del anterior convenio hasta la entrada en vigor del nuevo convenio. Dicho problema se vio agravado como consecuencia de la retirada de la ley en buena parte de los ámbitos tradicionalmente regulados por el legislador. Este carácter protector a la ultraactividad se ve limitado por el deseo de la patronal de suprimir la ultraactividad en un futuro modelo de negociación colectiva. Por tanto la ultraactividad se presenta como un instrumento de garantía del clima de relajación que exige toda negociación, en beneficio del banco social.

Como consecuencia de todo lo anterior, nos encontramos con un supuesto que aumenta de forma considerable los problemas de sucesión convencional y que sobrepasa los límites previstos en los artículos 82.4 y 86.4 ET. Estos artículos establecen que el nuevo convenio colectivo sustituirá íntegramente el convenio colectivo anterior, y prevé una sucesión normativa en el tiempo, pero este supuesto se complica cuando intenta determinar hasta dónde puede llegar la aplicación retroactiva del convenio y su influencia sobre las situaciones que fueron reguladas en su momento por el convenio colectivo en situación de ultraactividad²¹.

A continuación nos centraremos en las diversas reformas legislativas realizadas durante los años 2010, 2011 y 2012, en las que se ve claramente afectado el principio que aquí nos ocupa, la ultraactividad, que como hemos dicho a lo largo del todo el trabajo, es el eje principal de nuestro estudio.

En el Preámbulo de la Ley 35/2010 afirma que la negociación colectiva constituye el mejor instrumento para favorecer la adaptabilidad de las empresas a las necesidades cambiantes de la situación económica y para encontrar puntos de equilibrio entre la flexibilidad solicitada por las empresas y la seguridad requerida por los trabajadores. Uno de los enfoques que plantea esta reforma es la mayor concurrencia de convenios de distinto ámbito: adaptación de la aplicación de los convenios sectoriales a las necesidades coyunturales de las empresas; limitar la ultraactividad de los convenios (Bemtolila, Izquierdo, Jimeno). En lo que se refiere a la vigencia no puede superar la del convenio ni, como máximo, los tres años de duración. Al no hacerse referencia a la vigencia pactada, la inaplicación podrá seguir produciendo efectos durante el período de vigencia del contenido normativo en ultraactividad. Se han producido varias reformas laborales a lo largo de los

²¹ Véase, Escribano Gutiérrez, J., Convenio colectivo: retroactividad y ultraactividad, en *Temas Laborales*, núm. 82, 2005, pp. 214-216.

últimos años que han afectado a la negociación colectiva de nuestro país²².

Desde otra perspectiva la Reforma Laboral del año 2010, no se plantea el principio de la ultraactividad, en cambio si se produjeron importantes reformas en el RDL 7/2011, en concreto a través de los artículos 86.3 y 89.2 y de la Disposición Adicional primera.²³

Después de la reforma del art. 86, apartado 3, del ET por el RDL 7/2011, la regulación legal de la ultraactividad de los convenios colectivos experimentó cambios importantes y cobró mayor complejidad, destacando su carácter excepcional, de «última ratio», para resolver el desacuerdo de la negociación ante el fracaso de los procedimientos de mediación y, de arbitraje, aportando contenidos reguladores que se mantienen en la regulación vigente. La reforma legal de 2011, que dijo traer causa de «los compromisos adquiridos por el Gobierno en el Consejo Europeo de primavera celebrado los pasados días 24 y 25 de marzo en Bruselas» -de la gobernanza económica de la Unión Europea- y que había de «servir para seguir consolidando la confianza externa en la estabilidad y la solidez presente y futura de la economía española», respondió a la finalidad de «introducir mayores niveles de dinamismo y agilidad en la negociación colectiva, tanto en los procesos de negociación de los convenios colectivos como en sus contenidos, de manera que se aumente su capacidad de adaptabilidad a los cambios en la situación económica y sociolaboral en unos términos que equilibren flexibilidad para las empresas y seguridad para los trabajadores» y «entre la necesidad de favorecer una rápida y ágil transición temporal de los convenios y, contribuir, a la vez, a que no se produzcan

22 Véase, González de Lena, F., La negociación colectiva en la reforma de 2010. Negociación para la adaptabilidad y adaptabilidad del convenio, del libro *La reforma del mercado de trabajo y la Ley 35/2010*, edición nº 1, Editorial La Ley, Madrid, 2011, p. 284 , 297 y 315.

23 Véase, González Ortega, S. La negociación colectiva en el Real Decreto Ley de Medidas urgentes para la Reformas del Mercado Laboral, en *Temas Laborales*, núm. 115 , 2012., p. 128.

situaciones no deseadas de prolongación en el tiempo de los convenios más allá de la vigencia inicialmente pactada» (Exposición de Motivos, IV, V y VI).

Como consecuencia del llamamiento a la realización de mediación y arbitraje de los acuerdos interprofesionales estatal y autonómicos –en relación con el sometimiento a arbitraje obligatorio de la DA 1ª y sus posibles problemas de constitucionalidad- con la finalidad de sustituir a la ultraactividad indefinida de los convenios colectivos, el RDL 7/2011 incrementó el poder de disposición de las partes sobre el régimen de vigencia ultraactiva de los convenios colectivos que continuó durante las negociaciones para su renovación, salvo pacto en contrario. De esa prolongación de la vigencia del convenio o ultraactividad, la citada norma de urgencia descartó, con carácter imperativo y precisión que en la regulación precedente que había ocasionado a la jurisprudencia y a la doctrina diversos problemas, «las cláusulas convencionales por las que se hubiera renunciado a la huelga durante la vigencia de un convenio», que «decaerán a partir de su denuncia». Decaimiento que tendrá lugar salvo que el convenio colectivo disponga lo contrario, lo que puede hacer sin vulnerar con ello el art. 28.2 CE. Por ello, consideró la posibilidad de que las partes pudiesen adoptar acuerdos parciales, con la vigencia que tuviesen que establecer, para modificar algunos de sus contenidos prorrogados con la finalidad de adaptarlos a las condiciones de la actividad en el sector o empresa después de la finalización de la vigencia pactada.

Pero después en la reforma del art. 86.3 por el RDL 7/2011 se mantuvo la ultraactividad como regla de finalización de la conflictividad negocial en los trámites de sustitución de convenios colectivos: «En defecto de pacto, cuando hubiera transcurrido el plazo máximo de negociación sin alcanzarse un acuerdo y las partes del convenio no se hubieran sometido a los

procedimientos a los que se refiere el párrafo anterior o éstos no hubieran solucionado la discrepancia, se mantendrá la vigencia del convenio colectivo». Este mantenimiento subsidiario de la ultraactividad indefinida del convenio objeto de revisión debía interpretarse, tal como establece el RDL 7/2011, «como una medida tendente a servir de aliciente adicional para evitar la ausencia de acuerdo en la renegociación del convenio y para impulsar, si cabe, la adhesión a los indicados sistemas no judiciales» (Exposición de Motivos, V).

Continuaba existiendo también la regla anterior según la cual: «La vigencia de un convenio colectivo, una vez denunciado y concluida la duración pactada, se producirá en los términos que se hubiesen establecido en el propio convenio».

La Disposición Transitoria 1ª del RDL 7/2011 respetaba la regulación anterior al acordar la aplicación de su nueva regulación relativa a los plazos para la denuncia de un convenio colectivo, plazo para el inicio de las negociaciones de un nuevo convenio y plazo máximo de negociación, a los convenios colectivos cuya vigencia pactada finalizase a partir de su entrada en vigor el 12 de junio de 2011.

Los convenios colectivos pudieron seguir incorporando pactos sobre su ultraactividad, desde el 12 de junio de 2011 hasta el 11 de febrero de 2012, a pesar de que, la ley la garantizase hasta su sustitución por un nuevo convenio. Y eso fue lo que hicieron. Con el RDL 3/2012 cambió definitivamente el sentido de la norma legal última de resolución del conflicto negocial en los procesos de renovación convencional que, establecida en el RDL 7/2011 para mantener la vigencia del convenio colectivo, se convirtió en la nueva norma reformadora en la pérdida de esa vigencia, transcurridos dos años desde la denuncia del convenio colectivo «salvo pacto en contrario». La regulación

legal siguió siendo dispositiva para la negociación colectiva, pero el convenio colectivo, si así lo querían los negociadores, debía asegurar su ultraactividad (parcial o total, temporal o indefinida hasta su sustitución por un nuevo convenio) superando del período de dos años, único garantizado por la ley. El RDL 3/2012 previó la aplicación «si lo hubiere», del convenio colectivo de ámbito superior que fuera de aplicación y solucionar el vacío convencional que se había producido por la pérdida de vigencia del convenio y ante la inexistencia de pacto en contrario del propio convenio. Dicho Real Decreto Ley incorporó a la regulación tradicional del art. 86.1 el reconocimiento expreso de la posibilidad de que durante la vigencia del convenio colectivo los sujetos que reúnan los requisitos de legitimación previstos en los arts. 87 y 88 ET puedan negociar su revisión, respaldando esa posibilidad, favoreciendo los cambios convencionales frente a su petrificación y en busca de la deseada flexibilidad, con la técnica de la obligación legal de negociar (art. 89.1, p. 3, ET). La Disposición Transitoria 4ª aplicó la nueva regulación de forma inmediata, abarcando a los convenios colectivos denunciados antes de su entrada en vigor y determinando, en tales supuestos, que el plazo de dos años de ultraactividad de los convenios, empezaría a computarse a partir de su entrada en vigor.

Esta regulación estuvo vigente desde el 12 de febrero de 2012, fecha de entrada en vigor del RDL 3/2012, hasta la de entrada en vigor de la Ley 3/2012, el 8 de julio de 2012, en la que se estableció una reducción de los plazos de ultraactividad de los convenios garantizado por la ley de dos años a un año, fijándose como nuevo *dies a quo* de dicho plazo de vigencia ultraactiva de los convenios colectivos ya denunciados antes de su entrada en

vigor, el día de su entrada en vigor, el 8 de julio de 2012²⁴.

La Ley 3/2012, intenta acabar con la situación de ultraactividad, manteniendo y endureciendo lo que se regulaba en el RDL 3/2012, limitando la situación de prórroga a un plazo más breve (art. 86.3 ET)²⁵.

4.- Situación normativa actual del principio de ultraactividad.

La Reforma laboral de 2012 ha supuesto un gran impacto en lo referente a la prórroga indefinida que se sustituye por una norma muy diferente: la caducidad del convenio colectivo transcurrido un año desde su denuncia, una vez finalizada la duración inicial. Esta caducidad será operativa a partir del 8 de julio de 2013, de acuerdo con lo dispuesto en la Disposición Transitoria Cuarta de la Ley 3/2012, pero sin embargo eso no quiere decir que exista un vacío de regulación, ya que el art. 86.3 4º ET establece dos garantías: 1) Que el propio convenio colectivo disponga lo contrario, es decir, que no perderá su vigencia. 2) Que hubiere convenio colectivo de ámbito superior que fuera de aplicación, en este caso se aplicará dicho convenio. Si llegado el caso de pérdida de vigencia del convenio, por terminar el período de ultraactividad, el ET establece que «se aplicará, si lo hubiere, el convenio colectivo de ámbito superior que fuere de aplicación». De todo esto se desprende lo siguiente: Hay que esperar al día en que concluya el plazo para despejar la posible existencia eventual de convenios de ámbito superior. El convenio debe de ser de ámbito superior al que termina, y debe entenderse en sentido amplio (tanto geográfico como funcional). El aspecto más controvertido de todos los que origina la nueva regulación de la ultraactividad es la que se refiere a los términos en que

24 Véase Casas Baamonde, M.E. La pérdida de ultraactividad de los convenios colectivos, en *Relaciones Laborales*, nº 6, 2880, 2013, Editorial La Ley, pp. 4-6.

25 Alfonso Mellado, C. “La reforma de la negociación colectiva en la Ley 3/2012: la vigencia del convenio y el problema de la ultraactividad”, ponencia en las *XXV Jornadas de Estudio sobre Negociación Colectiva. La reforma laboral de 2012.*, organizadas por la CCNCC, Madrid, octubre, 2012

se pierde la vigencia del convenio agotado²⁶.

Los convenios colectivos denunciados antes del 8 de julio de 2012 y posteriores a esa fecha, con pactos sobre la prolongación de su vigencia, temporal o indefinida hasta su sustitución por un nuevo convenio o pacto colectivo, anteriores a dicha fecha, pueden excepcionar la regla dispositiva contenida en el vigente art. 86.3, párrafo 4, ET. Las partes legitimadas para negociar pueden disponer de la regulación legal contenida en el citado art. 86.3, p.4, durante la negociación del nuevo convenio a través de cualquier tipo de acuerdo o pacto colectivo.

Deben de conocerse los términos concretos de tales pactos contenidos en los convenios colectivos anteriores y denunciados antes de la reforma de la Ley 3/2012 para disponer la voluntad negocial colectiva, y sólo los que se hayan limitado a remitirse al art. 86.3 ET quedarán afectados por la nueva regulación legal y por el plazo del año de decadencia de la vigencia prorrogada desde el 8/7/2012 o desde su denuncia. Los demás serán válidos en sus términos y suspenderán la pérdida de ultraactividad trascurrido el año desde el 8 de julio de 2012 o desde su denuncia.

La Comisión de Seguimiento del II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2012, 2013 y 2014, suscrito el 25 de enero de 2012 por CEOE, CEPYME, CCOO y UGT, trabaja sobre la determinación de los pactos colectivos válidos que se incluyen en un número indeterminado de convenios colectivos celebrados bajo la vigencia del Art. 86 ET de 1995 y ya denunciados o con cláusula de denuncia automática. Según sus estimaciones 1.682 convenios colectivos, aplicables a 3.548.098 trabajadores, habrían sido

²⁶ Véase Sempere Navarro, A. La duración de los convenios tras la Reforma, en *Revista Aranzadi Doctrinal*, nº 10, 2013, Editorial Aranzadi, pp. 3-4.

denunciados desde el 1º de enero de 2006 hasta el 7 de julio de 2012, estando vivo y produciendo el proceso de su renovación. No se puede entender que la DT 4ª de la Ley 3/2012 haga incidir en nulidad sobrevenida a los pactos colectivos precedentes sobre ultraactividad. La interpretación contraria se sustenta en la imperatividad de la citada DT 4ª y su superioridad jerárquica sobre los convenios colectivos, de modo que sólo los pactos colectivos precedentes que estableciesen períodos de ultraactividad inferiores al plazo de un año serían válidos. Al disponer la DT 4ª –del RDL y de la Ley 3/2012- que en los convenios colectivos denunciados a la fecha de entrada en vigor de la Ley, «el plazo de un año al que se refiere el apartado 3 del art. 86 del ET, en la redacción dada al mismo por esta Ley, empezará a computarse a partir de dicha fecha de entrada en vigor», se entiende, desde este enfoque, que la citada DT 4ª de la Ley 3/2012 impone a esos convenios colectivos el plazo de un año de ultraactividad con independencia de que los propios convenios colectivos hayan establecido un sistema de ultraactividad indefinida hasta su sustitución por un nuevo acuerdo para la misma unidad de negociación.

El derecho a la negociación colectiva y la fuerza vinculante de los convenios, que la ley ha de garantizar (art. 37.1 CE), no excluyen la subordinación de los convenios colectivos a lo establecido en las normas de superior rango jerárquico es doctrina constitucional reiterada (SSTC 58/1985, 177/1988, 171/1989, 210/1990, 145/1991...). La subordinación de los convenios a ley imperativa lo es a lo que la ley establece, es decir, a su prescripción normativa objetivada a través de criterios racionales, no a lo que la ley no dice. Y la DT 4ª de la Ley 3/2012 no dice que los convenios colectivos denunciados antes de su entrada en vigor queden en todo caso sujetos al plazo de vigencia ultraactiva de un año. La DT 4ª de la Ley 3/2012 dice que de quedar tales convenios sujetos al plazo de ultraactividad de un año desde su denuncia por carecer de pacto en contrario, el día desde el que comienza a computarse el

plazo es el de la entrada en vigor de la Ley. El mandato normativo transitorio de la DT 4ª se remite a la redacción dada al art. 86.3 por la citada Ley, redacción textual que contempla el pacto en contrario para que el convenio no pierda vigencia transcurrido un año desde su denuncia, siendo válido ese pacto precedente a la entrada en vigor de la Ley 3/2012 para disponer de la regulación legal sobre la pérdida de eficacia del convenio transcurrido el plazo del año desde el 8 de julio de 2012. La DT 4ª de la Ley 3/2012 marca, para los convenios denunciados antes de su entrada en vigor, el día del comienzo del plazo de un año de vigencia ultraactiva en defecto de pacto en contrario en la fecha de entrada en vigor de la Ley 3/2012, pero no impone el plazo de un año de ultraactividad legal contra lo convenido colectivamente bajo el Derecho previo.

La interpretación contraria contradice, en cuanto a la legalidad, la literalidad del mandato de derecho transitorio de la DT 4ª de la Ley 3/2012, en el que es indiscutible su remisión al art. 86.3 ET reformado por la propia Ley, y, como consecuencia de ello, en el de la constitucionalidad, resulta lesiva de la fuerza vinculante de lo pactado y del derecho a la negociación colectiva, contenido esencial asimismo del derecho fundamental de libertad sindical (arts. 37.1 y 28.1 CE), según reiterada jurisprudencia constitucional. Lo que aquí está en juego es la conservación de pactos colectivos que en ejercicio de la autonomía colectiva, constitucionalmente reconocida, expresan de forma inequívoca la voluntad de los negociadores dentro del respeto a la ley. En el vigente art. 86.3, p. 4. ET se regula, el pacto que impida la pérdida de eficacia ultraactiva del convenio transcurrido un año desde su denuncia puede incluirse en el propio convenio denunciado o en convenios interprofesionales o de ámbito superior, celebrarse por las partes negociadoras al tener lugar la denuncia e iniciarse una nueva negociación, durante el desarrollo de las negociaciones, o al finalizar el plazo legal de ultraactividad. Comienzan a ser frecuentes esos

pactos colectivos durante la negociación para la renovación de los convenios, en los que se refiere a la prolongación del período legal de un año de ultraactividad que, también salvo pacto en contrario, se computa desde la denuncia del convenio; pactos que prolongan la vigencia ultraactiva del convenio denunciado y objeto de revisión en el tiempo necesario para tener en cuenta incidencias de la negociación, su complejidad, períodos vacacionales... Y obligados en los nuevos convenios en los que sea voluntad de las partes negociadoras disponer del periodo de ultraactividad, alargándolo temporal o indefinidamente o, por el contrario, impidiéndolo o acortándolo, o del *dies a quo* de su cómputo (no desde su denuncia, sino desde la pérdida de la vigencia inicial o pactada del convenio o desde el inicio de la negociación y la constitución de la comisión negociadora)²⁷. En los convenios más recientes son también frecuentes acuerdos que contienen previsiones anticipadas acerca de la apertura del nuevo proceso negocial y constitución de la comisión negociadora (con fecha fija o indeterminada: por ejemplo, no más tarde de la finalización de la vigencia del convenio colectivo denunciado), incluso acerca de temas de la futura negociación o «alcance material de la revisión» y de su calendario, sobre el carácter automático de la denuncia evitando la prórroga anual automática, sobre las prórrogas a falta de denuncia y su extensión temporal, o sobre la llamada a los procedimientos de solución autónoma de los conflictos, en ocasiones como mecanismo de solución última del desacuerdo negocial. Esta serie de pactos procuran comúnmente imprimir agilidad a los procesos de negociación, objetivo deseable sin la menor duda. La llamada a los procedimientos de solución autónoma de las discrepancias en la renovación de los convenios busca también, remarcar el carácter voluntario del arbitraje.

²⁷ Casas Baamonde, M.E., La pérdida de ultraactividad de los convenios colectivos, en *Relaciones Laborales*, nº 6, 2880, 2013, Editorial La Ley, pp. 6-8.

Se pueden extraer algunos resultados que resulten de interés y algunas tendencias preocupantes del análisis de una pequeña muestra de convenios colectivos suscritos tras la entrada en vigor de la Ley 3/2012, los publicados en el Boletín Oficial del Estado a lo largo de algo más de los 10 primeros meses de vigencia de la Ley reformadora (hasta el 11 de mayo de 2013). El 56,41 por 100 de dichos convenios colectivos –de un total de 117, del que el 71,21 por 100 son de ámbito empresarial, el 21,21 por 100 de sector, y el 7,57 por 100 de grupo de empresas o de más de una empresa- contienen pactos contrarios a la regulación del art. 86.3, p. 4, ET, prolongando el período de un año de ultraactividad o haciéndola indefinida. Esos convenios establecen la ultraactividad íntegra de su regulación, una vez denunciados, es decir, de su contenido normativo y obligacional, o únicamente de su contenido normativo o de éste y del obligacional menos el deber de paz²⁸; bien durante un período determinado, bien con carácter indefinido, hasta la sustitución del convenio denunciado por un nuevo acuerdo expreso o convenio colectivo, ya sea hasta la firma de éste, ya hasta su entrada en vigor, o ya hasta su publicación en el BOE, precisando, en algunas ocasiones, la necesidad de que el nuevo convenio sea de eficacia general o del mismo ámbito y eficacia que el sustituido, prorrogándose entonces la eficacia ultraactiva del convenio denunciado hasta el acuerdo de mediación o el dictado del laudo arbitral.

De los convenios colectivos que han dispuesto de la regulación contenida en el art. 86.3, p. 4, ET, una gran mayoría, equivalente al 80,30 por 100, se ha decantado por la ultraactividad indefinida de los convenios frente al 19,69 por 100 que ha optado por ampliar el período de ultraactividad legal; especialmente los convenios de empresa. Por ámbitos de negociación, el 64,28 por 100 de los convenios sectoriales, el 85,10 por 100 de los convenios de

²⁸ Es decir, las partes pactantes se comprometen a no suscitar conflictos, en especial huelgas, durante la vigencia del convenio.

empresa y el 80 por 100 de los convenios de grupo de empresas e interempresariales, frente, respectivamente, al 35,71 por 100, 14,89 por 100 y 20 por 100²⁹.

El 43,58 por 100 de los convenios analizados no ha dispuesto de la regulación legal sobre la pérdida de ultraactividad de los convenios por el transcurso del plazo de un año desde su denuncia, aunque esos convenios regulen otros aspectos del régimen legal de la vigencia de los convenios colectivos. En aquel extremo se han limitado a reproducir o a remitirse a la regulación estatutaria, a afirmar la ultraactividad de la regulación del convenio sin expresar la voluntad convencional de superar el plazo legal de un año desde su denuncia, o, a guardar silencio, aplicándose a estos últimos convenios las dos reglas legales subsidiarias del art. 84.3, p. 2 y p.4, ET.

En la comparación por ámbitos de los convenios, el 53,90 por 100 de los convenios de empresa han ampliado su eficacia ultraactiva, temporal o indefinidamente, frente al 46,59 por 100 que no lo ha hecho, porcentaje que se incrementa al 73,68 por 100 en los convenios sectoriales frente al 26,31 por 100, diferencia ésta muy significativa, y que en los convenios de grupo e interempresariales queda igualado en un 50 por 100.

Son reveladores los datos que dan testimonio de la desconfianza de sindicatos y empresarios en el recurso a los procedimientos de mediación y arbitraje con el impulso necesario para solucionar los desacuerdos en las negociaciones para la renovación de los convenios, así como de la escasez de previsiones convencionales sobre los efectos de la pérdida de ultraactividad en los convenios colectivos que carecen de regulación propia sobre el régimen de la

²⁹ Véase Casas Baamonde, M.E., La pérdida de ultraactividad de los convenios colectivos, en *Relaciones Laborales*, nº 6, 2880, 2013, Editorial La Ley, pp. 8-10.

ultraactividad o, teniéndola, no impiden su pérdida y, con ella, la de la vigencia del convenio, porque han decidido acoger esa ultraactividad con carácter temporal y no han decidido resolver el desacuerdo en el proceso de negociación con la aplicación obligada de los procedimientos de solución autónoma, señaladamente del arbitraje. Referencia expresa a estos procedimientos hace sólo el 10 por 100 de los convenios examinados (repartido igualitariamente entre convenios de sector y de empresa) y sólo el 4,27 por 100 (mayoritariamente de empresa) se ha decidido a imponer el arbitraje con carácter obligatorio. En cuanto a la regulación de los efectos de su pérdida de vigencia definitiva, tan solo uno de los convenios que han ampliado temporalmente el régimen legal de ultraactividad y cinco de los que expresa o tácitamente han aceptado la regulación legal, sin acudir a la mediación y al arbitraje para cerrar las divergencias, se han ocupado de determinar esos efectos, lo que han hecho, además, en la mayor parte de las ocasiones, limitándose a copiar la regulación legal: la aplicación, «en su caso», del convenio colectivo de ámbito superior «que fuera de aplicación». De modo que realmente sólo dos de esos convenios, todos ellos de ámbito empresarial, han incorporado determinaciones propias, quizás por la novedad de la cuestión o quizás –de nuevo- por la falta de confianza de los negociadores en la eficacia de pactos sobre la extinción del convenio y para después de extinguido el convenio³⁰.

La Reforma Laboral tiene una deficiente técnica normativa que exige un esfuerzo interpretativo mayor al que requeriría cualquier otro texto legal. Uno de los aspectos donde esa imperfección es más evidente es en la regulación de la ultraactividad de los convenios colectivos y en la norma transitoria sobre

³⁰ Casas Baamonde, M.E., La pérdida de ultraactividad de los convenios colectivos, en *Relaciones Laborales*, nº 6, 2013, Editorial La Ley, pp. 10-11.

eficacia de los convenios colectivos denunciados, es decir en el art. 86.3 ET y la Disposición Transitoria 4ª de la Ley 3/2012, por ello se ha publicado una aportación al debate doctrinal de varios autores, poniendo en común su reflexión sobre el problema que se plantea, partiendo de la afirmación, se trata del principio de autonomía colectiva, asentado en el derecho de libertad sindical de los arts. 7 y 28 CE, y en el derecho de negociación colectiva del Art., 37.1 CE, que relaciona la capacidad convencional y el poder de negociación con el problema de la vigencia temporal del convenio colectivo, y eso implica que el convenio colectivo tiene plena capacidad para regular el ámbito temporal de su eficacia, y por ello puede establecer las condiciones de su vigencia. Esto significa que en los convenios que tienen la cláusula de ultraactividad expresa, ésta debe ser respetada y aplicada. Como manifestación del principio de autonomía colectiva y su primacía en las relaciones colectivas de trabajo, siempre se abre un proceso de negociación durante la cual está vigente un deber de negociar indudable. Este deber de negociar colectivamente se inscribe en el derecho de negociación, directamente vinculado a la libertad sindical, tal como sostiene una reiterada jurisprudencia constitucional y la doctrina del Tribunal Europeo de Derechos Humanos. Este deber de negociar se mantiene durante todo el período de duración de un año de la ultraactividad legal, como cuando termine dicho plazo, lo que es relevante para los convenios colectivos a partir del 8 de julio de 2013. Este precepto legal debe interpretarse en los términos establecidos en el art. 8 del Convenio de la OIT nº 154 (1981), las medidas previstas por las autoridades públicas «con objeto de fomentar la negociación colectiva», no deberán «ser concebidas o aplicadas de modo que obstaculicen la libertad de negociación colectiva»³¹.

El vigente ET afronta el tema del modo siguiente:

³¹ Véase, VVAA., Sobre la ultraactividad de los convenios colectivos en la reforma del 2012, en *Revista de Derecho Social*, núm. 61, 2013, pp. 11-14.

- 1º) La vigencia de un convenio, una vez denunciado y concluida la duración pactada, se producirá en los términos que se hubiesen establecido en el mismo.
- 2º) Durante las negociaciones para la renovación, en defecto de pacto se mantendrá su vigencia, salvo en materia de huelga.
- 3º) Las partes podrán adoptar acuerdos parciales con la vigencia que determinen.
- 4º) Transcurrido un año 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 de ámbito superior que fuera de aplicación.
- 5º) La Disposición Transitoria Cuarta de La Ley 3/2012 aclara que la redacción del artículo 86.3 derivada de ella se aplica a los convenios que ya estuvieran denunciados, si bien el plazo de un año «empezará a computarse a partir de» su entrada en vigor el 8 de julio de 2012³².

5. Régimen jurídico de las condiciones de trabajo de los trabajadores tras el fin de la vigencia de los convenios colectivos.

En este apartado se estudiarán las posiciones de algunos autores que han analizado en profundidad la situación de las condiciones de trabajo tras la vigencia de los convenios colectivos.

La primera de ellas es la posición ofrecida por Casas Baamonde, que dice que si como consecuencia de la pérdida de vigencia del convenio, ante la falta de laudo arbitral sustitutivo y de convenio colectivo de ámbito superior o de cualquier otro convenio o acuerdo colectivo aplicable, se produce una

³² Véase Sempere Navarro, A. La duración de los convenios tras la Reforma, en *Revista Aranzadi Doctrinal*, nº 10, 2013, Editorial Aranzadi, pp. 3.

situación de vacío convencional colectivo, las condiciones de trabajo que tenían los trabajadores bajo la vigencia del convenio colectivo decaído en su vigencia estarán ya incorporadas o se incorporarán, si son mantenidas con el consentimiento empresarial, a sus respectivos contratos de trabajo, como condiciones contractuales individuales/plurales de efectos colectivos. Esas condiciones más beneficiosas se han adquirido indudablemente al amparo o durante la vigencia del convenio colectivo que la ha perdido, incorporándose o "interiorizándose" en el pacto o contrato individual (art. 3.1.c ET), «receptor natural de la condición más beneficiosa» (M^a F. Fernández). Así, esas condiciones más beneficiosas no tendrán su fuente ya en una norma jurídica – el convenio desaparecido del ordenamiento; la jurisprudencia viene diciendo que el convenio colectivo no es fuente de condiciones más beneficiosas-, sino en los contratos individuales de trabajo y en la voluntad empresarial; contratos de trabajo que, por lo demás, se han celebrado y ejecutado teniendo a la vista o reposando sobre el conjunto de condiciones de trabajo establecidas en el convenio desaparecido (funciones, salario, jornada), con incorporación expresa o no, que se remite a su clausulado, pero en ambos casos interiorizadas en el contenido de los contratos individuales existentes, que son fuente de la relación laboral conforme al citado art. 3.1.c) ET. Con la consecuencia de que su posible modificación por el empresario precisará tramitarse a través del procedimiento del art. 41, siendo esas condiciones de trabajo individuales/plurales por sus efectos colectivos disponibles por la autonomía colectiva.

Todo ello salvo pacto en contrario en el convenio colectivo vencido o en las negociaciones llevadas a término para su sustitución y fracasadas que decida la extinción absoluta de las condiciones de trabajo del convenio extinguido o la sustitución de éstas por las contenidas en el Estatuto de los Trabajadores, respetando en todo caso los derechos adquiridos en el contrato de trabajo.

Podría también el convenio colectivo cerrar sus efectos disponiendo la inserción de sus condiciones en los contratos individuales de los trabajadores comprendidos en su ámbito de aplicación o ser ése el objeto de un pacto colectivo posterior.

Es perfectamente posible, además, que el convenio haya respetado las condiciones más beneficiosas «ad personam», mantenimiento en el que la decadencia del convenio no tendrá incidencia. Esas condiciones más beneficiosas subsisten al haberse mantenido durante la vigencia del convenio colectivo extinguido –su no absorción o compensación por dicho convenio las coloca a resguardo de su desaparición con éste- y porque su título de nacimiento es, indiscutiblemente, el pacto individual o la voluntad unilateral empresarial, integrándose en todo caso en el contrato individual.

Con todo, la situación de vacío convencional es anómala y como tal, si se produjera, debería cesar cuanto antes, para lo que los procedimientos de mediación y, señaladamente, de arbitraje han de ser un instrumento útil y utilizado.

El Estatuto de los Trabajadores, tiene una vocación de regulación general asentada en una norma de condiciones de trabajo sectorial y empresarial, confiada a la autonomía colectiva, típica del Derecho del Trabajo, si se quiere de su «sistema de fuentes» propio, acogida en la Constitución (arts. 7, 28.1, y 37). El Derecho del trabajo es ley y pacto, dualidad clásica que forma parte del pacto de convivencia que formaliza la Constitución. Siendo las condiciones más beneficiosas individuales no trasladables a otros trabajadores de nueva contratación, que nunca las han disfrutado, la persistencia de la ausencia de negociación colectiva podría convertir las relaciones laborales en el desagregado cada vez mayor de múltiples relaciones individuales, que,

además de hacer ilusorios los derechos fundamentales en sus contenidos laborales más propios -en su base, ¿dónde quedaría la tensión entre igualdad y autonomía individual?-, haría ingobernable, además de ineficiente, cualquier proyecto de organización empresarial.

Ni que decir tiene que el vacío convencional es también, en ocasiones, vacío legal, de diferente intensidad, pues en ciertas materias el ET remite la fijación de las condiciones de organización del trabajo y de la estructura empresarial a los convenios colectivos, no facultativamente, sino de manera necesaria. La más importante de ellas es la que afecta al sistema de encuadramiento profesional de los trabajadores determinante del contenido funcional de la prestación de trabajo, al que se vincula estrechamente la movilidad funcional y el régimen de ascensos y que proyecta sus efectos en los poderes organizativos empresariales, cuestión de clara naturaleza colectiva, ingobernable sin un instrumento colectivo, aunque sus efectos se proyecten sobre los singulares contratos de trabajo a través de las funciones contratadas: «Mediante la negociación colectiva o, en su defecto, acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se establecerá el sistema de clasificación profesional de los trabajadores por medio de grupos profesionales», dice el art. 22.1 ET. Al encuadramiento profesional de los trabajadores han de añadirse los derechos de representación colectiva que tienen su fuente reguladora única en el convenio colectivo: el comité intercentros («Sólo por convenio colectivo podrá pactarse la constitución y funcionamiento de un Comité Intercentros ... Tales comités intercentros no podrán arrogarse otras funciones que las que expresamente se les conceda en el convenio colectivo en que se acuerde su creación»: art. 63.3 ET , o el establecimiento de un nuevo colegio en la elección de miembros de comités de empresa (art. 71.1 ET).

Será del todo pertinente recordar las palabras del Maestro Alonso Olea en su prodigiosa Introducción al Derecho del Trabajo a propósito de «la actuación colectiva como exigencia de la libertad»: «lo que la actuación colectiva de los trabajadores para ellos contribuye a conseguir es la instauración o la restauración de un mínimo de igualdad con los empresarios, sin la cual las relaciones contractuales, incluidas las de trabajo, son imposibles, pereciendo con ellas la libertad y el contrato como su modo de articulación. Desde siempre «sólo los iguales pueden celebrar un contrato» individual o social »³³.

Por su parte, Sempere Navarro, desde su posición, defiende que, los convenios colectivos tienen una duración determinada para evitar la “petrificación” de las condiciones de trabajo. Pero el vacío regulador justificó que desde 1980 el legislador instituyese una prórroga indefinida de las cláusulas normativas, en concordancia con su carácter normativo. El art. 86 del ET establecía que:

- a) Denunciado un convenio y hasta tanto no se logre un acuerdo expreso, perderán vigencia sus cláusulas obligacionales.
- b) La vigencia del contenido normativo, una vez concluida la duración pactada, se producirá en los términos que se hubieren establecido en el propio convenio
- c) En defecto de pacto se mantendrá en vigor el contenido normativo. En un primer momento, la denuncia de un convenio colectivo comporta tan sólo la pérdida de vigencia de su contenido obligacional y la continuidad del contenido normativo (ultraactividad), «hasta tanto no se logre acuerdo expreso» (art. 86.3 ET), salvo que exista pacto en contrario por parte de los sujetos negociadores (STS 25-1-2007). La regla de ultraactividad es, pues de carácter disponible, y tiene por objetivo la conservación de cláusulas del convenio anterior durante la negociación del siguiente, no la

³³ Casas Baamonde, M.E. La pérdida de ultraactividad de los convenios colectivos, en *Relaciones Laborales*, nº 6, 2013, Editorial La Ley, pp. 20-21.

cobertura de vacíos surgidos a raíz de la conclusión del convenio siguiente ya celebrado (STS 10-7-2001). Y sólo es predicable respecto de los convenios estatutarios, es decir convenios negociados y concluidos con los requisitos y trámites establecidos en el Título III del ET, no así respecto a los convenios extraestatutarios (STS 11-7-2007)³⁴.

En el caso de que estemos ante un supuesto de desaparición del convenio colectivo que venía aplicándose sin que exista otro que se pueda aplicar, nos planteamos un interrogante: ¿cuáles son los derechos y obligaciones en materia laboral?:

- Se podrían aplicar las previsiones legales y reglamentarias emanadas del Estado, y no sólo el Estatuto de los Trabajadores, como se afirma con frecuencia.
- Convenios Internacionales ratificados por España, en especial de la OIT, y de normas comunitarias, que se pueden aplicar directamente.
- Los pactos o acuerdos colectivos seguirían vigentes en sus propios términos.
- Los acuerdos individuales, escritos y no escritos, tendrían los mismos efectos que anteriormente.
- Los usos y costumbres de empresa no se verían afectados.
- Las condiciones más beneficiosas de naturaleza individual o colectiva, seguirían operando.

Es imposible que la empresa quisiera borrar cualquier vestigio de lo que se preveía en el convenio, como optar por mantener sin ninguna modificación el contenido de forma indefinida. Por ello se deben destacar algunas opciones intermedias:

³⁴ Sempere Navarro, A., La duración de los convenios tras la Reforma, en *Revista Aranzadi Doctrinal*, nº 10, 2013, Editorial Aranzadi, pp. 2-3.

- La empresa y los representantes de los trabajadores podrían celebrar de forma válida en cualquier momento, acuerdos parciales sobre determinadas materias.
- La empresa puede establecer condiciones más beneficiosas que las que se exigen legalmente, y que no sean discriminatorias.
- Las eventuales condiciones, escritas, verbales o tácitas, condicionará su evolución futura, es decir dependerá del modo en que se incorporen a las condiciones de trabajo.
- Nada impide la provisionalidad de las soluciones, pactadas o unilaterales que se adopten en su día.
- El proceso de negociación colectiva se pueden ir plasmando en pequeños acuerdos parciales, que son el avance del convenio completo y puede tener aplicación inmediata³⁵.

6. Acuerdo de 24 de mayo de 2013 sobre la prórroga de los convenios colectivos afectados por el fin del período de ultraactividad.

Las organizaciones sindicales y empresariales, estimaron necesario la búsqueda de acuerdos para la firma de los convenios colectivos, para dar estabilidad a las empresas y a los trabajadores afectados por estos convenios, y fomentar al mismo tiempo la confianza de la sociedad, insistiendo en la recuperación de la inversión, del empleo y del consumo, a través del acuerdo adoptado el día 22 de noviembre de 2012 en la Comisión de Seguimiento del II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2012, 2013 y 2014 (II AENC). Posteriormente se ha firmando el “Acuerdo de la Comisión de Seguimiento del II AENC sobre la ultraactividad de los Convenio colectivos”

³⁵ Véase Sempere Navarro, A., La ultraactividad del convenios colectivo tras el 8-j, en *Noticias Breves*, Gómez-Acebo y Pombo, junio, 2013.

el 23 de mayo de 2013, en la sede del Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA).

Dichas organizaciones firmantes del II AENC, y dentro de su Comisión de Seguimiento acuerdan recomendar a los negociadores de los convenios colectivos que pudieran resultar afectados por la pérdida de la vigencia del convenio, lo que sigue:

Primero.- La renovación y actuación de los convenios, por la competitividad de las empresas y la estabilidad de los trabajadores, pero respetando la autonomía de la voluntad de las unidades de negociación, posibilitando la continuidad de las mismas, primando la buena fe negocial³⁶.

Segundo.- Los Convenios colectivos han de procurar la potenciación de los mecanismos de flexibilidad interno, en lo referente a tiempo de trabajo, la clasificación profesional, las funciones y el salario.

Tercero.- Es necesario que los convenios colectivos hagan una revisión adecuada para garantizar una mayor eficacia.

Cuarto.- Mejora de las técnicas de regulación de los convenios, para conseguir una mayor claridad y simplificación de las cláusulas convencionales, para que los trabajadores y empresarios puedan entenderlas, y así evitar conflictividad interpretativa en su aplicación.

Quinto.- Agilizar e intensificar los procesos negociadores en curso para propiciar el acuerdo del término legal de vigencia de los convenios.

Sexto.- Que antes de que finalice dicho plazo, los negociadores deberán de comprometerse a seguir el proceso de negociación, garantizando el

³⁶ El deber de negociar de buena fe está regulado en el art. 89.1 ET, integra la libertad de las partes de decidir acerca de qué materias negocian, lo que se deduce que la Ley no obliga a ninguna de las partes a negociar contenidos concretos, excepto los regulados en el art. 85 .1 y 2 ET. Véase Cruz Villalón, J. *Compendio de Derecho del Trabajo* Ed. 2ª, Editorial Tecnos, Madrid, 2012, pp. 529-530.

mantenimiento del convenio vencido durante la duración acordada de dicho proceso.

Cada una de las partes podrá decidir que la negociación está agotada, y podrá solicitar la mediación obligatoria o el arbitraje voluntario.

Séptimo.- Para las resoluciones de bloqueo de las negociaciones, las partes negociadoras deberán acudir a la solución extrajudicial de conflictos establecidos en el ámbito estatal y de carácter autonómico.

Las partes deberán acudir de forma urgente a la mediación o al arbitraje voluntario, en aquellos convenios que hayan sido denunciados con dos años de antelación al 8 de julio de 2013, y que no se hubieran renovado en dicha fecha.

Octavo.- Las organizaciones firmantes del II AENC promoverán todas aquellas acciones que resulten necesarias para impulsar y renovar los convenios colectivos³⁷.

El Acuerdo está dirigido a impulsar la negociación colectiva pendiente y superar los bloqueos de negociación, dar certidumbre y seguridad a empresarios y representantes de los trabajadores y dirigido a evitar la conflictividad en las relaciones laborales de las empresas cuyos convenios pudieran decaer, es decir, perder su vigencia el próximo 8 de julio³⁸.

Lo que proponen los sindicatos es que con este acuerdo se pueda estimular la negociación así como evitar el vacío o la situación absoluta de inseguridad jurídica. Por otra parte, la Circular para la Negociación Colectiva de 2013 de Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE), partiendo

³⁷ Resolución de 30 de mayo de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Acuerdo para el empleo y la negociación colectiva sobre ultraactividad de los convenios colectivos, (BOE, 14 de julio de 2013)

³⁸ Lexdiario.es. Sindicatos y patronal alcanzan un acuerdo para prorrogar los convenios colectivos, en *Lex Nova*, 24 de mayo de 2013.

<http://www.lexdiario.es/noticias/198783/sindicatos-y-patronal-alcanzan-un-acuerdo-para-prorrogar-los-convenios-colectivos>

de la derogación de los convenios más allá del plazo de un año, recomienda que se puedan aplicar unilateralmente condiciones de trabajo «que estén en consonancia con aquéllas que haya defendido durante el proceso de negociación», en lugar de remitir a los mínimos legales. Esto quiere decir, que se aplicarían las condiciones de trabajo establecidas unilateralmente por la parte empresarial y se defendería la posibilidad de mejora de los mínimos legales, pero esto sería «una forma de eludir las previsiones estatutarias sobre la negociación colectiva que tiene el monopolio de la regulación colectiva de las condiciones de trabajo» (Olarte Encabo). Como prueba de la difícil posición negociadora de los sindicatos, es lo que se afirma de la mencionada Circular en la que se considera que «los mejores objetivos empresariales de los convenios colectivos se puedan lograr con la no ultraactividad – 8 de julio al 31 de julio de 2013- ponderando adecuadamente la intensidad de las tensiones que se puedan generar»³⁹.

Como consecuencia de la firma del Acuerdo de 23 de mayo de 2013, entre patronal y sindicatos, aparecen titulares como «Asomados al abismo de los convenios y las pensiones». Nosotros nos centraremos, en la redacción de dicho artículo, en los convenios, que es el tema que nos ocupa en este trabajo. Se habla de los símbolos del denominado estado de bienestar, pensiones y convenios colectivos, encaran incertidumbres sin precedentes. El primer año de la reforma laboral ha estado a punto de finalizar con miles de convenios colectivos, que por el momento, prolongan su vigencia, o su agonía. Dicho pacto alivia, por el momento, una de las amenazas más serias sufridas por la clase trabajadora en los últimos años. Hasta la reforma laboral de 2012, cuando un convenio colectivo caducaba sin acuerdo, su amparo se estiraba hasta lo que se denomina “ultraactividad”, pero estableció que los convenios

³⁹ Olarte Encabo, S., Cuestiones críticas en torno a la ultraactividad de los convenios colectivos, ponencia en el Foro de debate sobre la *ultraactividad de los convenios colectivo*, organizado por la CCNCC, Madrid, mayo de 2013.

colectivos agotados sin acuerdo entre empresa y representantes de los trabajadores dejarían de tener vigencia después de doce meses, y ese plazo se cumpliría el 7 de julio de 2013, es decir, a partir del 8 de julio, la empresa podría unilateralmente acogerse al convenio de ámbito superior, del sector de su actividad, en último caso, y sólo obedecer al Estatuto de los Trabajadores, en el que se regulan las condiciones mínimas de las condiciones de trabajo. Unos sindicatos quieren ver en este pacto una «hazaña épica», mientras que otras fuentes sindicales reconocen a Diagonal, que el acuerdo «no es para tirar cohetes» y que «la poca fuerza negociadora que daba la ultraactividad de los convenios se ha perdido». Los empresarios no han querido que la firma se convierta en un acto público para no darle mucha importancia al texto. Este pacto no elimina la incertidumbre ni la inferioridad negociadora de las trabajadoras y los trabajadores. El acuerdo es sólo una recomendación de los agentes sociales a sus representados: si ya están negociando un convenio, deben comprometerse a prolongarlo mientras dura la negociación. Por tanto, se deja al arbitrio de las partes la decisión de dar por finalizado el diálogo, pero ningún comité de empresa querrá dar por terminada la negociación, pero la empresa podrá decidir unilateralmente levantarse de la mesa cuando quiera. Si esto sucede, qué ocurrirá entonces, esa es una pequeña esperanza a la que se aferran los sindicatos, las partes podrán someterse a la mediación de un arbitraje. Los próximos meses mostrarán si dicho pacto ha salvado la continuidad del los convenios o no⁴⁰.

Para determinar lo que sucederá el 8 de julio de 2013, o la fecha posterior en que se cumpla el plazo legal de la ultraactividad, es necesario analizar el convenio en su totalidad, no sólo la cláusula de temporalidad, así como los

⁴⁰ Véase, Asomados al abismo de los convenios y las pensiones, en *Periódico Diagonal*, 6 de marzo de 2013, <https://www.diagonalperiodico.net/>

actos posteriores, en concreto los acuerdos de la Comisión Paritaria⁴¹, y los convenios colectivos de ámbito superior o afines. Queda por delante gran cantidad de opciones y de dudas, sin que este Acuerdo de 23 de Mayo de 2013, lo haya evitado, aunque el ordenamiento laboral propone algunos resortes para llegar a una solución razonable. En último término, cada empresa y la representación legal de los trabajadores, puede adoptar iniciativas para gestionar una situación difícil, pero no tiene que acabar en un desconcierto⁴².

7. Consecuencias de la llegada de la fecha 8 de julio de 2013.

Con motivo de la llegada del 8 de julio de 2013 en el que finaliza el plazo de la ultraactividad de los convenios colectivos, regulado en el art. 86.3, 4 ET y la disposición transitoria cuarta de la Ley 3/2012, se plantea una cuestión, salvo pacto en contrario, vence el plazo máximo de ultraactividad de un año para los convenios colectivos denunciados y no renovados, que a su vez plantea otra cuestión, si comporta o no la admisión legal del vacío de regulación colectiva en los casos en los que no exista un convenio colectivo de ámbito funcional y territorial superior aplicable.

La redacción de la ley no es precisa ni explícita, puesto que si superado el plazo de un año de ultraactividad se prevé la aplicación del convenio superior para evitar el vacío regulador, en cambio no establece nada para el caso de que no exista dicho convenio superior. Y se plantea el interrogante «¿se trata de un silencio elocuente o de una auténtica laguna legal a integrar aplicando las técnicas de integración jurídica? ». Estaríamos «ante una auténtica laguna legal y que es necesario acudir a las técnicas de integración jurídica,

41 La Comisión Paritaria es un órgano de gestión del convenio colectivo, regulado en el art. 85.3 ET, y permite el continuo perfeccionamiento y la constante aplicación del convenio colectivo, es decir, se convierte en un instrumento clave durante la vigencia del convenio colectivo. Véase el enlace http://www.juntadeandalucia.es/empleo/anexos/estatico/1_247_0.pdf.

42 Véase Sempere Navarro, A., La ultraactividad del convenios colectivo tras el 8-j, en *Noticias Breves*, Gómez-Acebo y Pombo, junio, 2013.

descartando que el silencio legal comporte la voluntad legal de dejar sin regulación sectorial alguna a miles de empresas u trabajadores»⁴³.

Otro punto de vista distinto lo tendríamos en la doctrina laboral que ha defendido la inexistencia de tal laguna, al considerar que «la pérdida de vigencia dispuesta por la Ley para los convenios que agotan su ultraactividad no va acompañada de distinciones y excepciones» (Sempere, 2012).

Se pueden identificar los presupuestos de las tesis derogatorias y las conservadoras:

1º.- La tesis del vacío convencional en la fase post ultraactividad.

2º.- La negación de que exista una laguna que lleva a una interpretación literal, lo que equivaldría a la derogación del convenio.

La doctrina señala que cualquier solución es problemática, y para comprender el problema que la norma plantea, no se puede obviar que estamos ante un precepto incompleto y que existe un silencio legal en sentido estricto, hay una laguna legal.

La doctrina científica, junto a los interlocutores sociales y al Administración Laboral, son los que por el momento, han realizado las primeras interpretaciones de la laguna legal que contiene el artículo 86.3. 4 ET, y se puede decir que hay dos líneas interpretativas: la que mantiene que la ley ha previsto la preclusión legal del convenio, con el vacío legal que ello comporta, y las que defienden la continuidad del convenio colectivo.

El problema interpretativo se plantea en los convenios colectivos denunciados, más allá del período de un año de ultraactividad máximo legal disponible, incluye tanto desde la denuncia posterior a la entrada en vigor de la Ley

43 Olarte Encabo, S., Cuestiones críticas en torno a la ultraactividad de los convenios colectivos, ponencia en el Foro de debate sobre *la ultraactividad de los convenios colectivo*, organizado por la CCNCC, Madrid, mayo de 2013.

3/2012, como desde la fecha para los denunciados con anterioridad a la misma, que no contemplan un pacto sobre ultraactividad.

Las posiciones doctrinales son dos:

- **Las continuistas** (hay diferentes propuestas de continuidad del convenio), en este grupo se incluyen las posiciones que han defendido la continuidad de las condiciones de trabajo que se han pactado en los convenios colectivos estatutarios y han agotado la ultraactividad máxima sin pacto de ultraactividad, sin negociar un nuevo convenio colectivo y que no se pueda aplicar un convenio superior por su inexistencia. Dentro de esta tesis se pueden distinguir: las que apuestan por la continuidad residual del convenio como norma, las que apuestan por la continuidad como contrato colectivo (pacto extraestatutario) y las que apuestan por la continuidad como condición contractual incorporada al contrato de trabajo individual.

- La tesis de la continuidad residual como convenio colectivo estatutario sostiene que, por regla general se aplicará la regla legal, es decir, la aplicación del convenio superior y en defecto de éste, aquél mantendría su vigencia subsidiariamente⁴⁴.
- La tesis de la continuidad del convenio como convenio colectivo extraestatutario, que parte de considerar que el convenio estatutario tendría naturaleza normativa por disposición legal, por lo que esta ley podría limitar dicha eficacia normativa en el tiempo, pero no podría disponer de la fuerza vinculante reconocida en nuestro texto constitucional, y eso supone que el convenio vencido, denunciado y no renovado en el plazo de un año, sin que medie pacto en contrario, quedaría degradado a convenio extraestatutario de naturaleza

44 Merino Segovia, A., La reforma de la negociación colectiva en el RDL 3/2012, en *Revista de Derecho Social*, núm. 57, 2012, p. 261, que considera que el precepto legal es incompleto y al no ser practicable, al falta de previsión legal expresa, el convenio seguirá aplicándose de facto.

contractual y eficacia limitada a los sujetos representados voluntariamente por los firmantes⁴⁵.

- La tesis de la aplicación del convenio denunciado y superado el plazo máximo de ultraactividad (sin pacto en contrario) como condiciones contractuales. Se atribuye a la naturaleza del convenio un fundamento meramente legal, en contra de la doctrina constitucional que ha interpretado la expresión constitucional del artículo 37.1 CE – «fuerza vinculante»- como fuerza normativa, y sería la Constitución y no la Ley la que consagraría la fuerza normativa del convenio.

-Las derogatorias (según las que se produciría un vacío de regulación colectiva). En esta posición doctrinal se considera que el convenio denunciado y tras el año de ultraactividad legal, sin que medie pacto en contrario, pierde su vigencia totalmente. Para los defensores de esta interpretación, esta situación afecta a los convenios anteriores a la reforma que contemplan cláusulas expresas de ultraactividad, «porque se ha querido dotar de un tope bienal»⁴⁶.

Esta tesis da por sentado que no hay laguna alguna sino silencio elocuente, sin aportar argumentos concretos que avalen dicha interpretación, ya que ni el Preámbulo de la Ley hace referencia al vacío normativo que quiere la ley, ni el tenor literal del precepto hace referencia a dicha situación, además de que una interpretación sistemática del último párrafo del artículo 86.3 ET lleva a la conclusión contraria⁴⁷.

45 Escudero Rodríguez, R., El RDL 3/2012, de 10 de febrero: la envergadura de una reforma profundamente desequilibradora de la negociación colectiva, en *AAVV. Negociación colectiva en las reformas laborales de 2010, 2011 y 2012*, Editorial Cinca, Madrid, 2012, p. 54.

46 El apoyo doctrinal de esta posición es muy cualificado, en concreto, véase Sala Franco, T., La reforma de la negociación colectiva, en *AAVV. La reforma laboral en el Real Decreto Ley 3/2012*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2012, y Sempere Navarro, A.V.: La duración de los convenios tras la reforma, *Aranzadi Social Doctrinal*, núm. 1, 2012, afirma que “cuando transcurra el año de la ultraactividad dejará de tener cualquier tipo de vigencia el convenio claudicante, por así quererlo el legislador”.

47 Olarte Encabo, S., Cuestiones críticas en torno a la ultraactividad de los convenios colectivos, ponencia en el Foro de debate sobre *la ultraactividad de los convenios colectivo*, organizado por la CCNCC, Madrid, mayo de 2013.

Se empiezan a ver los efectos como consecuencia de la llegada de la fecha del fin de la ultraactividad, regulada en la Ley 3/2012, más concretamente en fecha 23 de julio de 2013 salió una sentencia, la primera en la sala de lo social de la Audiencia Nacional, en la que este tribunal se pronuncia sobre la ultraactividad⁴⁸ de los convenios, los magistrados estiman la demanda interpuesta por el Sindicato Español de Pilotos de Líneas Aéreas (SEPLA) contra la compañía Air Nostrum Líneas Aéreas del Mediterráneo, S.A., en la que la Audiencia declara la vigencia del acuerdo hasta la aprobación de uno nuevo.

Para la Audiencia Nacional, el periodo de un año introducido con la reforma laboral -la Ley 3/2012 de medidas urgentes de reforma del mercado laboral-, no puede aplicarse sin más de forma inflexible, sino que «habría que estudiar la voluntad de ambas partes a la hora de aplicar la ultraactividad», es decir, la vigencia de sus condiciones más allá del periodo para el que fueron pactadas.

Dicha sentencia analiza las modificaciones efectuadas en la reforma del mercado laboral a la ultraactividad. En concreto, la reforma estableció que los convenios colectivos denunciados antes del 7 de julio de 2012 tendrían, salvo pacto en contrario, una vigencia de un año, hasta el 8 de julio de 2013, en que quedarían suspendidos.

Los jueces entienden que ese periodo de un año no puede aplicarse de forma inflexible y que habría que analizar la voluntad de ambas partes a la hora de aplicar la 'ultraactividad', es decir, la vigencia de las condiciones laborales pactadas más allá del periodo fijado.

⁴⁸ Es decir, la prórroga automática de un convenio en ausencia de uno nuevo.

Los magistrados concluyen que, en el caso del SEPLA y Air Nostrum, se acordó específicamente mantener el convenio hasta que hubiera uno nuevo.

«La posibilidad de limitar la ultraactividad a un año siempre ha estado disponible para las partes, y escogieron no establecerla, por lo que mal puede decirse que no era su voluntad desplazar el régimen de ultraactividad anual que el legislador ahora propone de modo subsidiario», señala la resolución.

La sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, contra la que cabe recurso de casación ante el Tribunal Supremo, da la razón al SEPLA y mantiene en vigor el III convenio colectivo en Air Nostrum hasta la aprobación de uno nuevo⁴⁹.

La sentencia admite que «el cambio normativo pierda fuerza, dada la gran cantidad de convenios previos a la reforma laboral que contienen cláusulas de ultraactividad». Sin embargo, el tribunal «presume que el legislador [el Parlamento] sopesó esta posibilidad» y, sin embargo, no anuló estos pactos. La razón está en que la limitación de la duración de los convenios, si no hay pacto en contrario, «no es más que la última de una serie de disposiciones destinadas a adaptar los contenidos de la negociación colectiva a los escenarios cambiantes económicos y organizativos». Es decir, al final actúa de forma subsidiaria si no hay acuerdo entre la empresa y los trabajadores. Por todo ello, la sentencia resume que «vale el pacto en el que las partes establecen que siguen vigentes las cláusulas normativas del convenio denunciado, en tanto en cuanto no sea sustituido por otro nuevo», a pesar de que las partes tenían la posibilidad de limitar la ultraactividad del mismo⁵⁰.

49 Noticia extraída del *Diario El Mundo*, 24 de julio de 2013. <http://www.elmundo.es/elmundo/2013/07/24/economia/1374672500.html>

50 Noticia extraída del *Diario Expansión* <http://www.expansion.com/2013/07/25/juridico/1374777544.html>, 26 de julio de 2013.

En las siguientes tablas se detalla el número de convenios colectivos que existen en España, según ámbito de negociación: total, convenios de empresa y convenios de otro ámbito por comunidades autónomas⁵¹.

ESTADÍSTICAS DE RELACIONES LABORALES

E5.1. CONVENIOS COLECTIVOS, SEGÚN ÁMBITO DE NEGOCIACIÓN. TOTAL

| | 2009 | 2010 | 2011* | 2012* | 2013** |
|------------------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|------------|
| Andalucía | 894 | 742 | 650 | 484 | 71 |
| Aragón | 240 | 210 | 192 | 118 | 19 |
| Asturias (Principado de) | 142 | 130 | 121 | 86 | 15 |
| Balears (Illes) | 87 | 76 | 60 | 42 | 1 |
| Canarias | 238 | 207 | 165 | 109 | 9 |
| Cantabria | 152 | 141 | 115 | 82 | 10 |
| Castilla La Mancha | 274 | 257 | 218 | 137 | 17 |
| Castilla y León | 450 | 430 | 383 | 302 | 53 |
| Cataluña | 765 | 688 | 627 | 423 | 64 |
| Comunitat Valenciana | 402 | 364 | 329 | 245 | 75 |
| Extremadura | 95 | 91 | 79 | 60 | 10 |
| Galicia | 371 | 343 | 296 | 217 | 37 |
| Madrid (Comunidad de) | 332 | 278 | 229 | 138 | 10 |
| Murcia (Región de) | 97 | 87 | 74 | 42 | 5 |
| Navarra (Comunidad Foral de) | 136 | 113 | 98 | 88 | 22 |
| País Vasco | 397 | 338 | 320 | 239 | 32 |
| Rioja (La) | 75 | 70 | 60 | 36 | 4 |
| Ceuta y Melilla | 30 | 26 | 23 | 11 | 3 |
| Inter-CCAA | 512 | 476 | 428 | 375 | 90 |
| Total | 5.689 | 5.067 | 4.467 | 3.234 | 547 |

Fuente: Boletín de Estadísticas Laboral, MEYSS, 2013.

* Datos provisionales. Registrados hasta diciembre.

** Datos provisionales. Registrados hasta mayo de 2013.

51 Véase, la dirección de Internet <http://www.1mayo.ccoo.es/nova/NPortada?CodPortada=1155>

**E5.2. CONVENIOS COLECTIVOS, SEGÚN ÁMBITO DE NEGOCIACIÓN.
CONVENIOS DE EMPRESA**

| | 2009 | 2010 | 2011* | 2012* | 2013** |
|------------------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|------------|
| Andalucía | 714 | 573 | 503 | 378 | 51 |
| Aragón | 182 | 157 | 141 | 81 | 13 |
| Asturias (Principado de) | 108 | 98 | 90 | 66 | 12 |
| Balears (Illes) | 70 | 61 | 49 | 35 | 1 |
| Canarias | 204 | 180 | 142 | 95 | 8 |
| Cantabria | 119 | 111 | 90 | 63 | 6 |
| Castilla La Mancha | 199 | 187 | 158 | 99 | 7 |
| Castilla y León | 287 | 270 | 238 | 189 | 33 |
| Cataluña | 622 | 555 | 515 | 342 | 45 |
| Comunitat Valenciana | 269 | 236 | 211 | 160 | 40 |
| Extremadura | 63 | 57 | 47 | 38 | 5 |
| Galicia | 275 | 249 | 223 | 174 | 28 |
| Madrid (Comunidad de) | 277 | 226 | 185 | 109 | 5 |
| Murcia (Región de) | 59 | 52 | 51 | 28 | 2 |
| Navarra (Comunidad Foral de) | 103 | 88 | 73 | 76 | 18 |
| País Vasco | 334 | 290 | 279 | 213 | 29 |
| Rioja (La) | 57 | 53 | 47 | 29 | 3 |
| Ceuta y Melilla | 19 | 16 | 15 | 8 | 2 |
| Inter- CCAA | 362 | 343 | 302 | 275 | 60 |
| Total | 4.323 | 3.802 | 3.359 | 2.458 | 368 |

Fuente: Boletín de Estadísticas Laboral, MEYSS, 2013.

* Datos provisionales. Registrados hasta diciembre.

** Datos provisionales. Registrados hasta mayo de 2013.

**E5.3. CONVENIOS COLECTIVOS, SEGÚN ÁMBITO DE NEGOCIACIÓN.
CONVENIOS DE OTRO ÁMBITO**

| | 2009 | 2010 | 2011* | 2012* | 2013** |
|------------------------------|--------------|--------------|--------------|------------|------------|
| Andalucía | 180 | 169 | 147 | 106 | 20 |
| Aragón | 58 | 53 | 51 | 37 | 6 |
| Asturias (Principado de) | 34 | 32 | 31 | 20 | 3 |
| Balears (Illes) | 17 | 15 | 11 | 7 | 0 |
| Canarias | 34 | 27 | 23 | 14 | 1 |
| Cantabria | 33 | 30 | 25 | 19 | 4 |
| Castilla La Mancha | 75 | 70 | 60 | 38 | 10 |
| Castilla y León | 163 | 160 | 145 | 113 | 20 |
| Cataluña | 143 | 133 | 112 | 81 | 19 |
| Comunitat Valenciana | 133 | 128 | 118 | 85 | 35 |
| Extremadura | 32 | 34 | 32 | 22 | 5 |
| Galicia | 96 | 94 | 73 | 43 | 9 |
| Madrid (Comunidad de) | 55 | 52 | 44 | 29 | 5 |
| Murcia (Región de) | 38 | 35 | 23 | 14 | 3 |
| Navarra (Comunidad Foral de) | 33 | 25 | 25 | 12 | 4 |
| País Vasco | 63 | 48 | 41 | 26 | 3 |
| Rioja (La) | 18 | 17 | 13 | 7 | 1 |
| Ceuta y Melilla | 11 | 10 | 8 | 3 | 1 |
| Inter- CCAA | 150 | 133 | 126 | 100 | 30 |
| Total | 1.366 | 1.265 | 1.108 | 776 | 179 |

Fuente: Boletín de Estadísticas Laboral, MEYSS, 2013.

* Datos provisionales. Registrados hasta diciembre.

** Datos provisionales. Registrados hasta mayo de 2013.

De todos estos datos se deduce que se ha producido un descenso considerable de los convenios colectivos en nuestro país, que ha afectado a todas las comunidades autónomas en los diferentes ámbitos de negociación, desde el año 2009 hasta mayo de 2013.

8.- Conclusiones

Del estudio llevado a cabo en este trabajo, se pueden extraer algunas conclusiones generales que a continuación se detallan.

- La novedades más destacada en materia de vigencia de los convenios colectivos en la Reforma Laboral de 2012, es la del límite que se fija para la ultraactividad de los convenios colectivos, que mencionamos en la introducción. Se produjo para agilizar la negociación colectiva, pues en algunos casos, dicha negociación se dilataba de forma indefinida en el tiempo, pero al mismo tiempo, también consideramos que dicha reforma podría traer algunos riesgos, y que afectarían a los trabajadores, considerados de forma individual, con la pérdida de algunos derechos, o como colectivo, por la reducción de la negociación colectiva. Y como consecuencia llevaría a la individualización de las condiciones de trabajo. Y esto a su vez produciría una mayor inseguridad jurídica.
- La reforma laboral necesita de un gran esfuerzo de interpretación, y ello coincidimos con algunos autores. y sobre todo en la regulación de la ultraactividad esa imperfección es evidente.
- La doctrina sigue sin tener muy clara la diferencia entre el contenido obligacional y el normativo del convenio colectivo, pues en su posición se remiten al intérprete de la norma.
- El Tribunal Supremo ha puesto de manifiesto que “la mención genérica a las cláusulas obligacionales apunta, claramente, a los deberes de paz laboral a cargo de quienes han negociado el convenio”; y por tanto, “el contenido normativo comprende tanto las normas de relación que tienen por objeto definir las condiciones de trabajo, como la acción asistencial

o el ejercicio de los derechos colectivos, y también las reglas que definen los propios ámbitos del convenio”, es una de las definiciones más claras entre contenido normativo y obligacional del convenio colectivo, de ahí que resaltemos dicha definición.

- Si según la jurisprudencia la ultraactividad del convenio denunciado es una institución legal que busca salvar vacíos normativos temporales durante la negociación del convenio siguiente, extendiendo la eficacia temporal del denunciado, la reforma laboral no ayuda a salvar dichos vacíos normativos, y son los jueces y tribunales del orden social los que tienen que solucionar el problema planteado de la regulación legal, y serán ellos lo que tengan la última palabra.
- Se ha producido un descenso notable de los convenios colectivos en los últimos años, como consecuencia de la crisis económica, se han cerrado muchos centros de trabajo.
- Existe una gran desconfianza de los sindicatos y empresarios en el recurso de procedimiento de mediación y arbitraje.
- Principio de autonomía, el deber de negociar es indudable, se mantiene durante el periodo de un año de ultraactividad legal.
- Más del 80% de los convenios colectivos pactados tras la reforma laboral de 2012, se han decantado por la ultraactividad indefinida, frente al 20%, que ha optado por ampliar el período legal de ultraactividad, en especial los convenios de empresa.
- Los derechos y obligaciones en materia laboral, en el caso de desaparición del convenio colectivo que venía aplicándose, se podrá aplicar: el ET, previsiones legales y reglamentarias emanadas del Estado, Convenios Internacionales, en especial los de la OIT, pactos o acuerdos colectivos, acuerdos individuales, usos y costumbres de

empresa, las condiciones más beneficiosas de naturaleza individual o colectiva.

- Los interlocutores sociales tienen una gran responsabilidad en esta etapa de crisis en nuestro país. Es importante destacar que el mantenimiento de los convenios colectivos sectoriales cumplen una importante función con respecto a la competencia, de la que tanto se habla, necesaria para las empresas en un marco de economía de mercado. Por otro lado, debemos tener en cuenta que en las empresas de nueva creación, si no se aplica el convenio sectorial, como tácticas de reducción de costes salariales, sería una competencia desleal. Por ello los agentes sociales ven con preocupación la llegada de la etapa posterior a la ultraactividad.
- La sentencia dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional el 23 de julio de 2013, es la primera, tras la fecha 8 de julio de 2013, que tanta incertidumbre ha planteado en la continuidad de los convenios colectivos al finalizar su vigencia, como preveía la Ley 3/2012. La doctrina que contiene dicha sentencia puede ser aplicada a otros casos. Es una primera puerta que se abre, ante la inseguridad que produce la finalización de la vigencia de los convenios colectivos.

9.- Bibliografía

- AA.VV. La reforma laboral en el Real Decreto Ley 3/2012, Tirant lo Blanch, Valencia, 2012.
- Alfonso Mellado, C., La reforma de la negociación colectiva en la Ley 3/2012: la vigencia del convenio y el problema de la ultraactividad, ponencia en las *XXV*

- Jornadas de Estudio sobre Negociación Colectiva*. La reforma laboral de 2012, organizadas por la CCNCC, Madrid, octubre, 2012.
- Casas Baamonde, M.E., La pérdida de la ultraactividad de los convenios colectivos, en *Relaciones Laborales*, núm. 6, La Ley, Junio 2013, p. 18.
 - Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos. *Ultraactividad del Convenio Colectivo*, Ministerio de Empleo y Seguridad Social, Guía de negociación colectiva, 2011.
 - Confederación Española de Organizaciones Empresariales, *Nota sobre la ultraactividad de los convenios colectivos*, Junta directiva, p. 17 de abril de 2013.
 - Cruz Villalón, J., *Compendio de Derecho del Trabajo*, Ed. 2ª, Editorial Tecnos, Madrid, 2012.
 - Escudero Rodríguez, R., El RDL 3/2012, de 10 de febrero: la envergadura de una reforma profundamente desequilibradora de la negociación colectiva, en AAVV., *Negociación colectiva en las reformas laborales de 2010, 2011 y 2012*, Editorial Cinca, Madrid, 2012, p. 54.
 - Expansión y Garrigues, *La Reforma Laboral. La Ley y Manual y Manual Práctico*, 2012.
 - Fernández López, Mª F., El alcance de la ultraactividad de los convenios denunciados, en *Relaciones Laborales*, nº 13, Editorial La Ley., 1999 p. 101, tomo 2.
 - Goerlich Peset, J.M., La ultraactividad de los convenios colectivos, ponencia en el Foro debate *la ultraactividad de los convenios colectivos*, Madrid, mayo de 2012.
 - González de Lena, F., La negociación colectiva en la reforma de 2010. Negociación para la adaptabilidad y adaptabilidad del convenio, del libro *La reforma del mercado de trabajo y la Ley 35/2010*, edición nº 1, Editorial La Ley, Madrid, 2011. p. 284, 297 y 315.

- Merino Segovia, A., La reforma de la negociación colectiva en el RDL 3/2012, en *Revista de Derecho Social*, núm. 57, 2012, p. 261.
- Montoya Melgar, A., El contenido normativo de los convenios colectivos, en *Relaciones Laborales*, Sección doctrina, 1989, p. 170, tomo 1.
- *Nota sobre la ultraactividad de los convenios colectivos*, Departamento de Relaciones Laborales, Confederación Española de Organizaciones Empresariales, 2013.
- Ojeda Avilés, A., *Compendio de Derecho Sindical*, Ed. 2ª, Editorial Tecnos, Madrid, 2012, pp. 348-350.
- Olarte Encabo, S., Cuestiones críticas en torno a la ultraactividad de los convenios colectivos, ponencia en el Foro de debate sobre la *ultraactividad de los convenios colectivos*, organizado por la CCNCC, Madrid, mayo de 2013.
- Sempere Navarro, A.V.: La duración de los convenios tras la reforma, en *Aranzadi Social Doctrinal*, núm. 1, 2012.
- La duración de los convenios tras la Reforma, en *Revista Aranzadi Doctrinal*, nº 10, 2013, Editorial Aranzadi.
- La ultraactividad del convenio colectivo tras el 8-J, en *Noticias breves*, Gómez-Acebo- Pombo, junio 2013.
- VVAA, Sobre la ultraactividad de los convenios colectivos en la reforma del 2012, en *Revista de Derecho Social*, núm. 61, 2013.
- Resolución de 30 de mayo de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Acuerdo para el empleo y la negociación colectiva sobre ultraactividad de los convenios colectivos, (BOE, 14 de julio de 2013).

9.1 Páginas de Internet consultadas

- Comfia, sindicato Comisiones Financiero y Administrativo (Comfia CCOO), 2013. <http://www.comfia.net/html/27470.html>
- Diario El Mundo, 24 de julio de 2013.
<http://www.elmundo.es/elmundo/2013/07/24/economia/1374672500.html>
- Diario Expansión, 26 de julio de 2013
<http://www.expansion.com/2013/07/25/juridico/1374777544.html>
- Eleconomista, “La ultraactividad”, artículo de Manuel Fernández-Lomana García, julio 2011.
<http://www.eleconomista.es/legislacion/noticias/3204248/07/11/La-ultraactividad.html>,
- Europa Press, Economía.- Patronal y sindicatos firmarán este jueves el preacuerdo sobre la 'ultraactividad' de los convenios, 23 de Mayo de 2013.
<http://www.expansion.com/2013/05/23/economia/1369291301.html>
- Junta de Andalucía, Memoria Negociación Colectiva, 2003.
http://www.juntadeandalucia.es/empleo/anexos/estatico/1_247_0.pdf.
- Julián Ariza Rico, nota sobre la ultraactividad de los convenios colectivos, 30 de mayo, 2013.
<http://www.fundacionsistema.com/News/ItemList.aspx?PubID=52&AspxAutoDetectCookieSupport=1>
- Lexdiario.es. “Sindicatos y patronal alcanzan un acuerdo para prorrogar los convenios colectivos”, Lex Nova, 24 de mayo 2013.
<http://www.lexdiario.es/noticias/198783/sindicatos-y-patronal-alcanzan-un-acuerdo-para-prorrogar-los-convenios-colectivos>
- Periódico Diagonal, “Asomados al abismo de los convenios y las pensiones”, Marzo 2013, www.diagonalperiodico.net

9.2.- Legislación

- Constitución Española, de 27 de diciembre de 1978 (BOE de 29 de diciembre de 1978).
- Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de Marzo (BOE de 29 de marzo de 1995), Título III.
- Ley 3/2012 de medidas urgentes para la Reforma del Mercado Laboral, de 6 de julio de 2012, (BOE 7 de julio de 2012).



UNIVERSIDAD DE ALMERÍA