



Universidad de Jaén

Facultad de Ciencias Sociales
y Jurídicas

Trabajo Fin de Grado

EL ÁMBITO TEMPORAL DEL CONVENIO COLECTIVO: LA PROBLEMÁTICA DE LA “ULTRA ACTIVIDAD”

Alumna: Marta Sánchez García

Mayo, 2018

INDICE:

INTRODUCCIÓN

Capítulo 1. EL CONVENIO COLECTIVO.

Capítulo 2. ¿QUÉ ES LA ULTRAActivIDAD DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS?

Capítulo 3. TIPOS DE ULTRAActivIDAD.

1. LA ULTRAActivIDAD LEGAL.
 - 1.1 Política legislativa de la ultraactividad.
 - 1.2 La regulación de la ultraactividad: elemento natural del convenio colectivo.
 - 1.3 El contenido de la ultraactividad legal.
 - 1.3.1 Análisis del art. 86.3 LET.
 - 1.3.2 La prórroga del contenido del convenio concluido.
 - 1.3.3 La ultraactividad parcial.
 - 1.4 Duración de la ultraactividad.
2. LA ULTRAActivIDAD CONVENCIONAL.
 - 2.1 El pacto sobre ultraactividad.
 - 2.2 Partes legitimadas para pactar sobre ultraactividad.
 - 2.3 Contenido y límites del pacto sobre ultraactividad.

Capítulo 4. LA APLICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO DURANTE LA SITUACIÓN DE ULTRAActivIDAD.

1. Los acuerdos parciales durante la ultraactividad.
2. La actuación de la comisión paritaria del convenio ultraactivo.
3. La adhesión a un convenio colectivo en situación de ultraactividad.

Capítulo 5. LOS PACTOS DE ULTRAActivIDAD REALIZADOS ANTES DE LA REFORMA DE 2012.

1. Jurisprudencia a favor de la validez de cláusulas convencionales de ultraactividad indefinida anteriores a la Reforma.
2. Jurisprudencia en contra de la validez de cláusulas convencionales de ultraactividad indefinida anteriores a la Reforma.
3. Posibles interpretaciones sobre cláusulas convencionales precedentes y la posterior legislación.
4. La validez definitiva de los pactos de ultraactividad anteriores a la Reforma.

Capítulo 6. CONSECUENCIAS JURIDICAS.

1. El plazo máximo y su cómputo.
2. Los efectos de la finalización de la ultraactividad.

Conclusión.

Bibliografía y jurisprudencia.

INTRODUCCIÓN.

El objetivo principal del presente Trabajo de Fin de Grado es analizar el ámbito temporal del convenio colectivo, esto es, la ultraactividad de los convenios colectivos tras la Reforma de 2012, es decir, tras la aprobación de la Ley 3/2012 de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, y la problemática que ha surgido a raíz de la misma.

En primer lugar, en el **capítulo uno** vamos a comentar brevemente en qué consiste un convenio colectivo y qué es su ámbito temporal, ya que es muy importante conocer la base del tema que desarrollaremos más adelante. Seguidamente en el **segundo capítulo** haremos una inmersión de lleno para conocer qué es la ultraactividad de los convenios colectivos haciendo referencia a la legislación que la regula. Dentro de este punto podremos conocer los orígenes de la ultraactividad, cómo estaba regulada y cómo funcionaba antes de la Reforma de 2012 y también analizaremos cómo ha sido afectada por la reforma laboral.

Visto esto, podremos dar paso al **tercer capítulo** donde podremos diferenciar las formas de ultraactividad, es decir, la ultraactividad legal y convencional, descubriendo su contenido y haciendo énfasis en el contenido mínimo que debe aparecer en un convenio, límites y las partes que pueden intervenir. También hablaremos sobre la vigencia y el ámbito temporal del convenio, puesto que es necesario establecer unas fechas de duración del convenio, para que pueda entrar en vigor y concluir, y éstas fechas las acordarán las partes negociadoras.

Más adelante, en el **capítulo cuarto**, analizaremos la aplicación del convenio colectivo cuando se encuentre en situación de ultraactividad, analizando la posible existencia de acuerdos parciales, su contenido, partes, duración y procedimiento negociador y por último en el **capítulo quinto** veremos qué ocurre con los pactos sobre ultraactividad que fueron acordados antes de la Reforma de 2012 y cómo resuelven las controversias los tribunales tras la Reforma. Para terminar expondremos una breve **conclusión** a modo de resumen y con la finalidad de afianzar las ideas y contenido expuesto en todo el trabajo.

Como **material de apoyo para entender este tema**, nos centraremos en la jurisprudencia relacionada, en concreto veremos la sentencia del Tribunal Supremo del **de 17 de marzo de 2015**, importantísima sentencia de hace tres años que hace referencia a uno de los mayores problemas surgidos tras la Reforma de 2012 en cuanto a la validez de los pactos de ultraactividad anteriores a la Reforma. También como material de apoyo se han utilizado algunos libros y otra jurisprudencia relacionada.

CAPITULO 1. EL CONVENIO COLECTIVO.

La negociación colectiva contemplada en nuestra Constitución Española de 1978 está desarrollada esencialmente por el Título III del Estatuto de los Trabajadores de 1980, y éste se ha convertido en el elemento principal para establecer tanto las condiciones laborales como la solución de posibles conflictos en el ámbito laboral.

Según lo establecido en el artículo 82 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (de ahora en adelante LET), un **convenio colectivo** es el resultado de la negociación desarrollada por los representantes de los trabajadores y de los empresarios, y constituye la expresión del acuerdo libremente adoptado por ellos en virtud de su autonomía colectiva.

Por lo tanto, la negociación colectiva concluye en acuerdos coyunturales, en los que cada una de las partes, es decir, el empresario y los trabajadores, asumen por un periodo de tiempo una serie de compromisos y además se consideran buenas y correctas las condiciones de trabajo que se han detallado dentro del mismo. Por otro lado, también se confiere de estabilidad a las relaciones laborales y se trata de aminorar de cierta forma los conflictos que pudieran surgir entre las partes en el desarrollo de sus actividades.

Los compromisos, antes citados, que asumen las partes intervinientes en la negociación colectiva deben de tener una temporalidad limitada, por lo que la

estabilidad contractual tiene también una duración limitada y, como expresa Mercader Ucuina, sin este carácter temporal no es posible de ninguna manera que existan compromisos contractuales colectivos.

Así pues, el **ámbito temporal de un convenio colectivo** hace referencia a la duración o al período de vigencia del convenio, por lo que es estrictamente necesario establecer tanto una fecha de entrada en vigor como una fecha de vencimiento del mismo, ya que la vigencia es un factor que condiciona la propia eficacia del convenio.

Tal y como los autores Palomeque López y Álvarez de la Rosa anotan en su libro de Derecho del Trabajo *“las partes pueden fijar el término inicial de su vigencia y fijarán también el término final”*. De esta manera, el convenio colectivo entraría en vigor en la fecha en la que acuerden las partes, (así lo establece el artículo 90.4 LET que regula la validez de los convenios) y en el caso de que no se dijese nada, entraría en vigor a partir de su publicación. En cuanto a la fecha de vencimiento del convenio, el artículo 86.1 LET establece que se puede pactar, de forma eventual, distintos períodos de vigencia para cada materia o grupo homogéneo de materias dentro del mismo convenio.

Las partes pueden establecer el momento temporal de la vigencia y, más aún, pueden también determinar la eficacia retroactiva de alguna parte o de todo el convenio. La eficacia del convenio incumbe a todos los trabajadores que hayan prestado servicios de alguna forma en el ámbito estipulado, aunque a la firma del convenio colectivo el contrato de ese trabajador estuviera ya acabado.

Esta situación que se plantea en los párrafos anteriores sería el primer escenario temporal del convenio colectivo, cuyo periodo de vigencia estaría establecido en el mismo convenio. Por otro lado, encontraríamos un segundo escenario temporal que atañe a la prórroga del convenio una vez que éste haya alcanzado la fecha de vencimiento de la vigencia prevista inicialmente por las partes, y por último, el tercer escenario temporal se plantearía cuando se denunciase el convenio y operase entonces la “**ultraactividad**”. A continuación, en el siguiente capítulo, vamos a analizar en qué consiste la ultraactividad de los convenios colectivos, cómo funcionaba antes de la Reforma y cómo lo hace en la actualidad.

CAPITULO 2. ¿QUÉ ES LA ULTRA ACTIVIDAD DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS?

La figura de la ultraactividad fue introducida en España en 1980 cuando se vislumbró la posible existencia de problemas de vacíos duraderos en la disciplina colectiva de las relaciones de trabajo. La **primera etapa** de la existencia de la ultraactividad fue valorada positivamente, ya que se entendía que la ultraactividad daba certeza a la regulación de las condiciones de trabajo y así garantizaba un buen desarrollo del proceso negociador entre las partes. Sin embargo, en una **etapa más tardía**, la ultraactividad es valorada más negativamente puesto que se considera como una figura que incluye inercias estructurales y de contenido en el proceso negociador. Por esta razón, no es de extrañar que ya en el año 1994 cuando se hizo una reforma laboral con la Ley 11/1994 de 19 de mayo, se incidiera sobre ella, para dispositivizarla, aunque finalmente no se hiciera ninguna reforma al respecto.

No es hasta el año 2011 cuando empieza a haber preocupaciones derivadas de la afección de la ultraactividad sobre la negociación colectiva. De esta manera, el RDL 7/2011, de 10 de junio, de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva, en su exposición de motivos hace referencia a esta figura y expone: “*una vez denunciados los convenios tardan en empezarse a negociar, las negociaciones se dilatan en el tiempo y se producen situaciones de paralización y bloqueo*”, y como consecuencia “[...] *las condiciones de trabajo pactadas en el convenio anterior se prolongan en el tiempo sin ser renovadas, sin ajustarse a las nuevas condiciones económicas y productivas, lo que termina por producir perjuicios tanto a las empresas como a los trabajadores*”. Esta reforma pretendía conseguir que la transición temporal de los convenios fuera rápida y ágil y que no se produjeran prolongaciones de los convenios más allá de la duración pactada inicialmente. De esta forma, una de las cosas hacia la que iba encaminada esta reforma era el contenido y vigencia de los convenios colectivos. Así, se estableció un contenido mínimo de carácter estructural, para establecer un plazo de preaviso para denunciar el convenio colectivo antes de que concluya. También en esta reforma se establecen plazos para iniciar el proceso de negociación de un nuevo convenio una vez denunciado el anterior y se fija también un plazo máximo para esta negociación.

Un año después, con la finalidad de resolver todas las cuestiones surgidas con la reforma anterior se aprueba la última reforma laboral hasta el momento, es decir, la Ley 3/2012, de 7 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, la cual recoge en su capítulo tercero medidas para procurar flexibilizar las empresas a través del contenido mínimo de los convenios colectivos para evitar la petrificación de las condiciones de trabajo pactadas en el convenio inicial. De esta manera, el objetivo del legislador es que la negociación colectiva se considere como un instrumento, y no como un obstáculo, para poder adaptar las condiciones laborales a las circunstancias determinadas de cada empresa. Para conseguir esto, la reforma incluye tres medidas fundamentales:

- Facilita el descuelgue o inaplicación temporal del convenio colectivo.
- Establece ex lege la prioridad aplicativa del convenio colectivo de empresa en algunas materias.
- **Suprime la figura de la ultraactividad indefinida** de los convenios colectivos que ya hubieran finalizado su vigencia.

Esta última medida, se refiere a la aplicación del convenio colectivo en el tiempo, y es la modificación que más nos interesa a efectos de este Trabajo de Fin de Grado.

Las cuestiones referentes al ámbito temporal de los convenios colectivos podemos clasificarlas en dos cuestiones concretas y en otra derivada de las anteriores. Por lo tanto podemos decir que:

- Existe la posibilidad de revisión del convenio colectivo durante su vigencia, así viene establecido en el art. 86.1 LET *“Durante la vigencia del convenio colectivo, los sujetos que reúnan los requisitos de legitimación previstos en los artículos 87 y 88 podrán negociar su revisión”*.
- La ultraactividad, se aplicará como máximo por un año y de forma ocasional se aplicará un convenio de ámbito superior.

- Para el caso de convenios que estén ya denunciados se establece el plazo de un año.

En cuanto a la **primera cuestión**, la de la posibilidad de revisión del convenio durante su vigencia, viene regulada en los artículos 87 sobre la legitimación y 88 sobre la comisión negociadora de la LET. De manera que los sujetos que reúnan los requisitos de legitimación previstos en estos artículos podrán negociar su revisión.

El hecho de estar legitimado y que se reconozca poder de negociación implica que cualquiera de las partes puede iniciar la apertura de este proceso de revisión del convenio. Además, también implica que la otra parte debe negociar de buena fe y que ambas partes deben hacer un intento serio para alcanzar un acuerdo de modificación del convenio en vigor (ya sea de una parte o de todo entero) no denunciado.

Con respecto a la **segunda cuestión**, la de la ultraactividad, tradicionalmente se ha ido disponiendo que:

- a) Una vez denunciado un convenio y hasta que no se lograse acuerdo expreso, se perdería la vigencia de sus cláusulas obligacionales.
- b) La vigencia del contenido normativo del convenio (una vez concluida la duración pactada inicialmente), continuaría de acuerdo con lo que se hubiese establecido en dicho convenio.
- c) Y en defecto de pacto se mantendría en vigor el contenido normativo del convenio.

Según lo que establecen Rodríguez Piñero y Bravo Ferrer, el hecho de que se denuncie un convenio colectivo permite solamente que se pierda la vigencia de su contenido obligacional, pero que continúe el contenido normativo. Es en este caso cuando entraría a operar la ultraactividad hasta que no se logre un nuevo acuerdo de forma expresa, como lo dispone el art. 86.3 LET, *salvo que exista pacto en contrario por parte de los sujetos negociadores* y como vemos en la sentencia del Tribunal Supremo de 25 de enero de 2007.

El criterio de la ultraactividad es, por tanto, de carácter disponible, y tiene como objetivo el mantenimiento de las cláusulas normativas del convenio antiguo durante la negociación del nuevo convenio, *no la cobertura de vacíos surgidos a raíz de la conclusión del convenio siguiente ya celebrado* (STS 10-7-2001).

La ultraactividad del convenio colectivo se encuentra regulada, como hemos mencionado antes, en el art 86.3 LET y establece el mantenimiento de la vigencia del convenio colectivo, una vez denunciado y vencido hasta que se firme un nuevo acuerdo.

Art. 86.3 LET

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.

Durante las negociaciones para la renovación de un convenio colectivo, en defecto de pacto, se mantendrá su vigencia, si bien las cláusulas convencionales por las que se hubiera renunciado a la huelga durante la vigencia de un convenio decaerán a partir de su denuncia.

Antes de las reformas laborales de los años 2010-2012, la ultraactividad se aplicaba de manera ilimitada, ya que no existía ningún plazo determinado en el que las partes debieran de finalizar la negociación con un acuerdo. Esto hizo que se petrificasen las relaciones laborales por la falta de pacto en la negociación, esto es, que si en el convenio no se pactaba lo contrario, se seguirían conservando las cuestiones negociadas en el último acuerdo concluido.

Ahora bien, **tras la Reforma Laboral**, el artículo 86.3 LET *in fine* dispone textualmente 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*”. Esto significa que este periodo de prórroga se extiende desde que se agota el plazo natural de vigencia del convenio hasta que finalizan las negociaciones y se firma el próximo pacto.

Por otro lado, la **Disposición Transitoria 4ª de la Ley 3/2012**, que trata sobre la vigencia de los convenios denunciados y que no está derogada por el Real Decreto 2/2015 LET, expone que “*en los convenios colectivos que ya estuvieran denunciados a*

la fecha de entrada en vigor de esta Ley, en 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”. Por esta razón, aquellos convenios denunciados que no hubieran sido negociados perderían su vigencia el 8 de julio de 2013, pasando a aplicar el convenio colectivo de ámbito superior si existiera, ya que esta Ley de 3/2012 entró en vigor el 8 de julio de 2012.

Además, para activar la búsqueda de pactos para la firma de convenios colectivos, las organizaciones empresariales y sindicales suscribieron el Acuerdo de la Comisión de Seguimiento del II Acuerdo para el Empleo y Negociación Colectiva (AENC) sobre la ultraactividad de los convenios colectivos, aunque esto no tenga carácter vinculante, ya que se trata solamente de sugerencias y recomendaciones.

La posibilidad de que los convenios colectivos puedan perdurar en el tiempo más allá de su caducidad ha sido una de las cosas más relevantes que el Real Decreto Ley 3/2012 ha reformado.

Para concluir este capítulo, podemos decir que la finalidad de la prórroga de la vigencia del convenio colectivo tras haber caducado es la de **proteger las condiciones de trabajo**. No obstante, para agilizar la actividad negociadora se estableció como límite temporal un año desde la denuncia del convenio, para que en ese periodo operase la ultraactividad, y una vez transcurrido dicho plazo sin que se llegase a un nuevo acuerdo, se perdería la vigencia del mismo, pasando a aplicar entonces el convenio colectivo de ámbito superior, salvo que las partes negociadoras hicieran un pacto en contrario sobre el mantenimiento de la vigencia del convenio. A continuación, vamos a profundizar más en qué consiste la ultraactividad, y para ello vamos a analizar las formas en que puede operar, es decir, la ultraactividad legal y convencional.

CAPITULO 3. FORMAS DE ULTRAActividad.

1. LA ULTRAActividad LEGAL.

Para enmarcar el régimen legal de la ultraactividad debemos acudir al art. 86.3 I, II y IV LET.

1.1 Política legislativa de la ultraactividad.

Como hemos visto en la introducción anterior, la Ley 3/2012 de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, ha tenido una gran influencia en la regulación de la ultraactividad legal del convenio colectivo, ya que se pasa de una ultraactividad indefinida temporalmente a una ultraactividad limitada a un año. La finalidad de esta reforma se expone en el Preámbulo de la Ley citada:

"Las modificaciones operadas en estas materias [negociación colectiva] responden al objetivo de procurar que la negociación colectiva sea un instrumento, y no un obstáculo, para adaptar las condiciones laborales a las concretas circunstancias de la empresa.

[...]

Finalmente, con el fin de procurar también una adaptación del contenido de la negociación colectiva a los cambiantes escenarios económicos y organizativos, se introducen cambios respecto a la aplicación del convenio colectivo en el tiempo. Se pretende, en primer lugar, incentivar que la renegociación del convenio se adelante al fin de su vigencia sin necesidad de denuncia del conjunto del convenio, como situación que resulta a veces conflictiva y que no facilita un proceso de renegociación sosegado y equilibrado. Pero, además, para cuando ello no resulte posible, se pretende evitar una 'petrificación' de las condiciones de trabajo pactadas en convenio y que no se demore en exceso el acuerdo renegociador mediante una limitación temporal de la ultraactividad del convenio a un año".

Gil Plana y Cámara Botía exponen que esta nueva regulación de la ultraactividad legal además de cubrir vacíos temporales, fomenta e incentiva la renegociación de los convenios colectivos, ya que ante el "vacío", que ya no es indefinido, se incentiva que haya un nuevo acuerdo.

De esta manera, se entiende en el Preámbulo de dicha ley que se intenta "evitar la 'petrificación' de las condiciones de trabajo" y a "que la negociación colectiva sea un

instrumento, y no un obstáculo, para adaptar las condiciones laborales a las concretas circunstancias de la empresa". Por lo tanto entendemos que el Preámbulo deja ver un propósito de futuro para velar por las condiciones de trabajo, para que se puedan revisar y mejorar y que éstas se puedan adaptar a las condiciones de cada empresa, no quedando permanentes unas condiciones de trabajo que no se correspondan con la realidad.

1.2. La regulación de la ultraactividad: elemento natural del convenio colectivo.

Para regular esta materia, el legislador ha decidido hacerlo con **carácter dispositivo**, pues así es algo intermedio a las normas de derecho imperativo y a la atribución de autonomía colectiva excluyente de la decisión estatal. Podemos definir al derecho dispositivo como el derecho que el legislador considera como la regulación de un modelo y no como un mero mecanismo de suplencia neutro. Por lo tanto, el derecho dispositivo es la respuesta del Ordenamiento jurídico a una serie de casos que son típicos, donde se constituye la solución justa del conflicto.

Las normas legales que son de carácter dispositivo son un modelo de ordenación, donde el legislador ha analizado la situación normal de los intereses de las partes. Además, el derecho dispositivo coincide con los *naturalia negotii*, es decir, con los elementos naturales que acompañan ordinariamente a los contratos de una naturaleza en concreto. Por esta razón, podemos decir que al ser el derecho dispositivo una opción de técnica normativa y de valor, la ultraactividad limitada se convierte en un elemento natural del convenio colectivo.

Dado que el Derecho dispositivo cumple una función integradora de las lagunas del pacto, primero deberíamos plantearnos **¿cuál es la laguna que presenta el convenio colectivo para que sea necesario completarla con la ultraactividad legal de carácter dispositivo?** En realidad el convenio colectivo no tiene ninguna laguna, sino que es el ordenamiento laboral el que la tiene, es decir, que el vacío se crea en un convenio colectivo como consecuencia de la diferencia temporal entre la terminación de un convenio colectivo y la negociación y aplicación de otro nuevo que lo reemplace. Se podría pensar que la ultraactividad legal forma parte de la duración del convenio

colectivo, pero en realidad el ámbito temporal del convenio está delimitado necesariamente, ya que el art. 85.3.b) LET dispone que los convenios colectivos deben de expresar como contenido mínimo además del ámbito personal, funcional y territorial, el ámbito temporal.

1.3. El contenido de la ultraactividad legal.

1.3.1. Análisis del art. 86.3 LET.

Como hemos visto en apartados anteriores, la redacción del art. 86.3 LET es algo deficiente, y por tanto no es fácil comprender cómo funciona realmente la regla de la ultraactividad. Dentro del tercer apartado del artículo citado encontramos tres párrafos, el segundo párrafo trata sobre la aplicación del convenio en fase de ultraactividad y en el tercer párrafo se detallan otras reglas sobre negociación del convenio colectivo. Estos dos párrafos dispersan de cierto modo la norma de ultraactividad en sentido estricto.

Veamos la redacción que tiene el art. 86.3 LET:

"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.

Durante las negociaciones para la renovación de un convenio colectivo, en defecto de pacto, se mantendrá su vigencia, si bien las cláusulas convencionales por las que se hubiera renunciado a la huelga durante la vigencia de un convenio decaerán a partir de su denuncia. [...]

[Párrafo 3...]

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".

Si hacemos una lectura detenida y un análisis en profundidad de dicho artículo apreciamos insuficiencias en su redacción y las exponemos a continuación:

- En el **primer párrafo** no aparece el supuesto de hecho completo del que se deriva la consecuencia jurídica. En este caso, el supuesto de hecho es que haya concluido la vigencia del convenio que se pactó y que se denuncie, pero además y muy importante, es necesario que no se haya negociado un nuevo convenio. Éste último requisito no aparece en este párrafo, sino que lo encontramos en el cuarto párrafo.
- En el **segundo párrafo** se establece directamente una consecuencia jurídica sin haber determinado antes el supuesto de hecho del que se deriva. El párrafo expone que "*durante la negociaciones para la renovación se mantendrá su vigencia*", es decir, que se mantendrá la vigencia del convenio anterior. Debemos de suponer que la vigencia se mantendrá durante las negociaciones a partir de que haya concluido la vigencia del convenio, es decir, que haya sido vencido y denunciado, y esto lo sacamos del primer párrafo.

Además, este párrafo no hace mención a la novedad que cabe desde la Reforma de 2012, esto es, que se permite la renegociación del convenio tras la denuncia y también sin haber denunciado durante la vigencia del convenio, así lo intuimos en el art. 86.1 II LET que dispone que "*Durante la vigencia del convenio colectivo, los sujetos que reúnan los requisitos de legitimación previstos en los artículos 87 y 88 podrán negociar su revisión*". Indudablemente en el caso de la renegociación del convenio sin que haya concluido no tendría sentido decir que se mantendrá la vigencia del convenio, y tampoco tendría sentido la ultraactividad si no ha terminado la actividad en los casos de renegociación tras haber denunciado.

Este párrafo también es un poco impreciso a la hora de definir el plazo de las negociaciones, ya que no especifica ni el término inicial ni el final, sino que se limita a enunciar "*durante las negociaciones*". Podríamos suponer que el término inicial fuera la conclusión de la vigencia del convenio, pero en ocasiones se empieza a renegociar antes de que acabe el mismo, es decir, durante su vigencia. El término final es aún más impreciso, ¿es indiferente el tiempo que se emplee para negociar un convenio nuevo? A continuación vamos a ver que este párrafo sólo podemos entenderlo si lo analizamos junto con el primer y cuarto párrafo del art. 86.3 LET.

- El extenso **párrafo tercero** se limita a prever la articulación de mecanismos, a través de acuerdos interprofesionales, para solventar las discrepancias que puedan surgir en la negociación del convenio, y no hace referencia a la ultraactividad.
- Sin embargo, el **párrafo cuarto** vuelve a hablar sobre la ultraactividad. Ahora sí que podemos definir el término final al plazo que quedaba “abierto” en el segundo párrafo. De esta forma, “*durante las negociaciones*” tendrá una duración máxima de un año. Dejando a un lado la ultraactividad, también se determinan en este párrafo las consecuencias del fin del plazo de negociación, disponiendo que si no se acuerda un nuevo convenio se procederá a la aplicación del convenio de ámbito superior.

Antes de analizar este artículo, si lo miramos a simple vista podríamos preguntarnos **¿se trata de una sola regla dividida en cuatro párrafos o son reglas independientes incluidas en un mismo apartado?** Tras haber hecho una lectura detenida y haber analizado el art. 86.3 LET podemos concluir que no se trata de reglas diferentes sino que es una sola regla definida en cuatro párrafos.

De esta manera, tanto el párrafo segundo como el cuarto sólo se pueden comprender si se leen de forma conjunta y siempre a la luz de lo que dispone el primer párrafo. Como hemos visto anteriormente, el supuesto de hecho para aplicar la ultraactividad es el vencimiento de la duración pactada del convenio colectivo y su denuncia, sin que se haya acordado un nuevo convenio que sustituya al antiguo. La consecuencia jurídica que se deriva es que se continúe aplicando el convenio vencido en los términos que en él mismo haya establecidos. En el caso en el que no se haya pactado nada en el convenio para cuando venza el mismo, continuará su aplicación durante un año con todas las puntualidades que fija la norma y que analizaremos más adelante.

1.3.2. La prórroga del contenido del convenio concluido.

La Ley dispone que la ultraactividad es la continuación de aplicación del contenido del convenio colectivo una vez concluido hasta que se llegue a un acuerdo y

se desarrolle un convenio nuevo o bien se dicte un laudo arbitral, con el límite temporal de un año. Todo esto, con la única excepción de lo que determinen las cláusulas de renuncia a la huelga, aunque este caso no es muy frecuente.

Esta nueva redacción de la Ley elimina la complicada diferencia existente entre **contenido normativo y contenido obligatorio** y además recoge el desarrollo de la mejor doctrina, pues ésta advirtió que no tenía sentido suponer la interrupción de todo el contenido obligatorio del convenio colectivo cuando se denunciase. Así, Rodríguez Sañudo escribió que *“la norma adquiere sentido si se interpreta que, mediante la expresión 'cláusulas obligacionales' se ha tomado el todo por la parte, esto es, que la ley se refiere a una cláusula especial, y sólo a ella, del conjunto obligatorio del convenio: la cláusula de paz expresamente convenida, de acuerdo con lo que se prevé en el artículo 82.2 de la LET”*.

De esta forma obtenemos la misma conclusión tanto en el año 1985 como en 2012, es decir, que podemos concluir diciendo que lo que dispone el tercer apartado del artículo 86 LET hay que entenderlo de manera que, una vez que se haya denunciado el convenio en tiempo y forma correcta, **todo su contenido continuará en vigor**, a excepción de aquellas obligaciones que puedan limitar o impedir el uso de medios para presionar mientras que se negocia el nuevo convenio colectivo.

1.3.3. La ultraactividad parcial.

Debemos partir de la base de que en un convenio colectivo existen numerosas cláusulas, pero no todas deben de tener la misma duración, sino que eventualmente se pueden pactar diferentes períodos de vigencia para cada materia o grupo homogéneo de materias dentro del mismo convenio, ya que así lo establece el art. 86.1 LET. El hecho de que existan diferentes periodos de vigencia dentro del mismo convenio permite la denuncia parcial del mismo. Sin embargo, la Ley no ha contemplado esta posibilidad de denuncia parcial y de distintos periodos de vigencia cuando regula la ultraactividad.

El primer párrafo del art. 86.1LET hace referencia a la *“vigencia de un convenio”*, el art. 86.3 II LET se refiere a las *“negociaciones para la renovación de un*

convenio colectivo” y, por último, el art. 86.3 IV LET parte de la situación de que haya “transcurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo”.

Partiendo de lo anterior, nos encontramos con que el problema existente en los casos de diferentes períodos de vigencia en un mismo convenio es si, una vez que llega a su fin la duración acordada para una materia determinada y habiendo efectuado la correspondiente denuncia parcial, operaría la ultraactividad para la regulación parcial denunciada y concluida. Es decir, el **problema** que se nos plantea es si a partir de ese momento el convenio estaría tanto en situación de vigencia (materias cuya vigencia no haya alcanzado su fin todavía) como de ultraactividad (materias con vigencia denunciada y vencida) simultáneamente.

Para resolver este problema acudimos a la doctrina y encontramos diversas opiniones sobre esta cuestión. Así por ejemplo, para V. Martínez Abascal *“sólo sería posible negar la ultraactividad en aquellos casos en los que el establecimiento de una delimitación temporal expresa y específica pusiese de manifiesto la voluntad de las partes negociadoras de excluirla”*. Sin embargo, también encontramos opiniones contrarias, según López García, a falta de previsión convencional expresa, *no se podría aplicar la ultraactividad* *“el artículo 86.3 refiere al convenio en cuanto tal, dado que no concurre una situación de vacío normativo que pueda justificar la extensión y debe tenerse en cuenta que, en algunos casos, la naturaleza meramente temporal de estos acuerdos, haría innecesaria y hasta contraproducente la continuidad de los mismos”*.

No parece que tengamos argumentos suficientes como para negar la ultraactividad de aquellas partes que tengan diferente vigencia dentro del mismo convenio colectivo viendo el artículo 86.3 LET, ya que este artículo solo hace referencia a la vigencia del convenio del colectivo. Esta vigencia, según el art. 86.1 LET, puede ser bien la misma para todo el convenio o bien específica según la materia o grupo homogéneo de materias. Una vez que llega a su fin la duración pactada y se efectúa la correspondiente denuncia (parcial de la materia determinada) estaríamos ante el supuesto de hecho de la ultraactividad. En ese momento el convenio colectivo estaría simultáneamente vigente y ultraactivo, pero esto, en principio, no plantearía problemas graves con respecto a la aplicación de su contenido normativo. Sin embargo, no podemos decir lo mismo con respecto a las cláusulas de renuncia a la huelga, ya que el

art. 86.3 II LET dispone que éstas decaen en el momento en que se denuncia el convenio colectivo, “*si bien las cláusulas convencionales por las que se hubiera renunciado a la huelga durante la vigencia de un convenio decaerán a partir de su denuncia*”.

1.4. Duración de la ultraactividad.

Como anteriormente hemos introducido, la situación de ultraactividad no es ilimitada en el tiempo, sino que es necesario determinar el término inicial y final de la misma.

De acuerdo con lo que establece el art. 86.3 IV LET, el **término final** de la ultraactividad vendrá determinado por la obtención de un nuevo convenio o por el dictado de un laudo arbitral, reemplazando de cierta forma a lo que se refería el ET-1980 “*acuerdo expreso*” y sustituyendo también al “*acuerdo*” que definía el RD-Ley 7/2011. Del acuerdo expreso al que se refería el ET-1980 se decía que estaba abierto a diferentes interpretaciones y que originaba problemas de diverso alcance y, a veces incluso, de difícil solución. Así por ejemplo, existían problemas sobre si un convenio colectivo extraestatutario podía ser ese “acuerdo expreso” al que hacía mención el antiguo art. 86.3 LET. Sin embargo, con la vigente redacción se eliminan estos problemas de interpretación ya que se reducen las opciones de termino final a bien un convenio colectivo (obviamente estatutario) o bien un laudo arbitral.

Por otro lado, en cuanto al **término a quo** o inicial de la ultraactividad, la redacción del artículo 86.3 LET es imprecisa y técnicamente errónea. Así, vemos en el primer párrafo de dicho artículo que la ultraactividad parece que empieza con la conclusión de la vigencia pactada del convenio: “*una vez denunciado y concluida la duración pactada*”. Ahora bien, si leemos el cuarto párrafo del mismo artículo, el plazo de un año de ultraactividad se empieza a contar “*desde la denuncia del convenio*”. Si esto fuera poco, en el segundo párrafo el legislador se olvida de determinar tanto el término inicial como el final para decir que se mantendrá la vigencia del convenio durante las negociaciones. Además el legislador decreta el cese de las cláusulas de renuncia a la huelga desde el momento en que se denuncia el convenio.

Cuando tratamos de interpretar el artículo para determinar el término inicial de la ultraactividad nos encontramos con dos opciones: o bien con el vencimiento del convenio denunciado o bien la sola denuncia. Según Gil Plana y Cámara Botía la situación de ultraactividad comienza con terminación de la vigencia del convenio (denuncia y conclusión de la duración pactada) y no sólo desde la denuncia. Esto lo justifican con las siguientes razones:

- a) Sólo se puede hablar de situación de ultraactividad de un convenio colectivo cuando haya finalizado su vigencia y no antes, puesto que un convenio vigente, es decir, activo no necesita estar ultraactivo. La ultraactividad sirve para cubrir vacíos, y estos vacíos no existen si existe un convenio vigente.
- b) Si se iniciara el cómputo del plazo de la situación de ultraactividad a partir de la denuncia obtendríamos resultados absurdos que se deben excluir, tendríamos convenios inaplicables antes de que concluya su vigencia. Así por ejemplo, si un convenio tiene una vigencia de tres años y cláusula de denuncia automática desde su entrada en vigor ¿qué pasaría? Si desde el mismo día en que entra en vigor estuviera denunciado y como consecuencia en régimen de ultraactividad, el convenio que las partes expresamente querían que durase tres años sólo podría durar uno puesto que es el plazo máximo de la ultraactividad, y esto supondría menos actividad del convenio colectivo.
- c) El segundo párrafo del art. 86.3 LET establece que las cláusulas convencionales por las que se hubiese renunciado a la huelga durante la vigencia del convenio decaerán en el momento en que se denuncie el mismo. Por lo tanto, si las cláusulas de renuncia a la huelga decaen con la denuncia y como consecuencia no tienen ultraactividad es porque el resto del convenio entrará en situación de ultraactividad en otro momento diferente al de la denuncia.
- d) La redacción del párrafo cuarto del art. 86.3 LET lleva consigo el error que supone considerar a la denuncia como causa para extinguir la vigencia del convenio colectivo en lugar de que concluya en su duración pactada. Se trata de una expresión legal defectuosa, así lo calificó Alonso Olea en 1980, ya que en lugar de “*transcurrido un año desde la denuncia*” debería aparecer en mi

opinión algo así como: denunciado un convenio y expirada la duración pactada por las partes, aquél se prorrogará durante un año hasta que exista acuerdo expreso. El vigente art. 86.3 LET utiliza la expresión correcta en el primer párrafo “*una vez denunciado y concluida la duración pactada*” pero, sin embargo, la olvida en el cuarto párrafo.

Como ha señalado la **STS de 10 de noviembre de 2006** “durante el período de denuncia de un convenio parece cualquier compromiso de paz y *no cabe confundir la denuncia del convenio con la pérdida de vigencia*, pues continúa en vigor hasta el término final de la duración establecida por las partes”.

Por otro lado, vamos a ver qué significa cuando el texto normativo hace referencia a “**durante las negociaciones**” en las que continua la vigencia del convenio. En la legislación que había antes de la Reforma de 2012, la ultraactividad no tenía una duración limitada, sino que ésta se mantenía hasta que se lograra un acuerdo. Entonces se estipuló que el fracaso del proceso de negociación podría inducir al fin de la ultraactividad del convenio concluido y denunciado, y la aplicación del convenio de ámbito superior concurrente, cuya aplicación no era posible por la prohibición de concurrencia durante la vigencia del convenio ahora concluido (art. 84 LET). De esta forma, el hecho de abandonar las negociaciones provocaba que finalizase la ultraactividad. Así, por ejemplo, podemos leer en la **STS de 6 de noviembre de 1998** lo siguiente:

“Con la denuncia del convenio de empresa, su vigencia finaliza el [...] si bien mantiene la ultraactividad de sus cláusulas normativas en los términos del artículo 86.3 ET, en tanto no exista otro convenio aplicable, pues la prórroga de estas cláusulas, no impone las consecuencias de la conservación 'sine die', sino que busca salvar vacíos normativos aunque sean temporales. En este supuesto, ante el abandono de las negociaciones del nuevo convenio colectivo, [...] y, que no se debe a maniobras torticeras para evitar el acuerdo [...] deviene aplicable el convenio de ámbito general, con la pérdida de eficacia del contenido normativo del convenio de empresa”.

Encontramos también otro ejemplo del Tribunal Supremo en la **STS de 11 de octubre de 2005** “un Convenio Colectivo, aun admitiendo que no puede dejar de

aplicarse por el solo hecho de que la empresa no quiera negociar uno nuevo, tampoco puede durar de forma indefinida por la sola voluntad de los trabajadores derivada del hecho de la denuncia, entendiéndose por ello, con un criterio de interpretación sistemático y finalista que lo que quiere decir dicho precepto al señalar que "se mantendrá en vigor el contenido normativo del convenio", es que este contenido se mantendrá hasta tanto no se logre un acuerdo expreso si siguen las negociaciones de uno nuevo hasta que se abandone la negociación de un nuevo acuerdo por ambas partes como consecuencia de la existencia de un convenio de ámbito superior sustitutivo de aquél. [...]

3. En el presente caso no se ha producido ninguna negociación revisoria del Convenio Colectivo de empresa desde el año 1983, y no ha habido ninguna denuncia de vigencia del mismo desde el año 1991; por otra parte, consta desde el año 1983 la voluntad empresarial de no negociar un Convenio de empresa basado en la existencia de un Convenio del Sector, sustitutorio de aquél, con lo que es fácil llegar a la conclusión de que hubo un abandono definitivo de la negociación de aquel antiguo Convenio por ambas partes fundado en una causa justificativa; todo lo cual conduce a concluir que aquel Convenio ha perdido la fuerza normativa que tuvo en su origen, y que ésta no puede seguir defendiéndose al amparo de las previsiones contenidas en el art. 86.3 ET”.

Para terminar, encontramos también la **STS de 20 de junio de 2012** donde se afirma que el sentido del art. 86.3 LET antes de la reforma de 2012 era “*el mantenimiento pleno del principio de ultraactividad del convenio anterior [...] hasta el momento en el que se rompieron definitivamente las negociaciones del siguiente, momento éste a partir del cual, y para cubrir el consecuente pero indeseado vacío normativo, puede cobrar vigencia la norma convencional de ámbito superior*”. Sin embargo, en el texto vigente se pone límite a la situación de ultraactividad legal de un año y se añade a ley la previsión de aplicación de un convenio de ámbito superior del mismo sector.

2. LA ULTRAActivIDAD CONVENCIONAL.

La ultraactividad legal, analizada en el apartado anterior y que encontramos regulada en los párrafos segundo y cuarto del art. 86.3 LET, está subordinada a la

prevalencia de un pacto en contrario por las partes, esto significa que puede ser modificada o eliminada en sus efectos por las partes interesadas, y esto es lo que se conoce como **ultraactividad convencional**. Tal y como ha escrito el magistrado Montoya Melgar, lo que corresponde al propio convenio es “*optar por la ultraactividad o por su contrario, la cesación de efectos*”.

Por otro lado, en la **STS de 24 de abril de 2012** se señala que “*las partes negociadoras de un convenio colectivo tienen capacidad para, entre sus cláusulas lícitas, establecer los términos en los que, en su caso, quede o no vigente el contenido normativo del propio convenio una vez concluida la duración pactada*”. Por lo tanto, lo que realmente se debe conocer en los casos en los que finaliza la duración pactada del convenio es:

- Qué pacto o acuerdo es el adecuado para que produzca el efecto de modificar o eliminar la norma legal dispositiva sobre ultraactividad.
- Quiénes son las partes legitimadas para modificar o eliminar la norma legal dispositiva.
- Cuáles pueden ser el contenido y límites del pacto que excluye la norma legal dispositiva.

A continuación vamos a analizar todos estos puntos que son importantes para comprender la ultraactividad convencional.

2.1 El pacto sobre ultraactividad.

El art. 86.1 LET establece que una vez vencido y denunciado un convenio, su aplicación se producirá en los términos que se hubiesen establecido en el propio convenio. Por tanto, podemos ver como el legislador atribuye a las partes del convenio colectivo la facultad de decidir sobre su ultraactividad y cómo se puede establecer dentro del mismo convenio. Como anteriormente hemos dicho, la ultraactividad trata de llenar el vacío existente en el periodo de negociación, ahora bien, si ésta se pacta en el propio convenio colectivo se estaría haciendo una especie de seguro para evitar el riesgo de que concluyera la vigencia del convenio actual sin que se hubiera firmado un convenio nuevo. De esta manera, serían las propias partes las que se asegurarían eliminando el riesgo del vacío.

Sin embargo, esta interpretación se complica cuando leemos los párrafos tercero y cuarto del mismo artículo, pues se hace referencia a “*en defecto de pacto*” y “*salvo pacto en contrario*”. Al leerlos surge la duda de si estos pactos son el propio convenio colectivo que establecía el primer párrafo del artículo o se trata de otros distintos. Tras leerlo detenidamente, podemos llegar a la conclusión de que los pactos a los que se refieren son el mismo convenio colectivo, y podemos decir que se trata de una mala redacción el hecho de que se repita en cada párrafo “*salvo pacto en contrario*”.

Por otro lado, en cuanto a la revisión de un convenio colectivo, este puede ser revisado mientras que esté vigente, afectando a la ultraactividad, pero no es posible pactar sobre ultraactividad una vez finalizada la vigencia del mismo. Esto significa que no es posible durante la situación de ultraactividad pactar sobre ésta, ya que el pacto sobre ultraactividad presupone la vigencia del convenio. La ultraactividad es la prórroga del convenio y la prórroga tiene la finalidad de conservar los efectos jurídicos del convenio una vez finalizada su vigencia, por lo que requiere que se haya fijado previamente. Dicho de otra manera, si utilizamos un símil con el seguro de un coche, no es posible contratar el seguro cuando se ha actualizado el riesgo y se ha producido el siniestro.

Sin embargo, existen **otras interpretaciones** que no contemplan la regla de ultraactividad en su conjunto, es decir, los párrafos segundo y cuarto del art. 86 LET en consonancia con el primero, sino que contemplan de forma aislada el cuarto párrafo. Así, por ejemplo, el Acuerdo de la comisión de seguimiento del II AENC sobre ultraactividad de los convenios colectivos admite expresamente que “*en cualquier momento, aquellas partes negociadoras que no la hubieran previsto expresamente con anterioridad en el convenio, ultimen acuerdos específicos sobre la referida prórroga, incluso durante la fase de negociación del nuevo convenio que estuviera llamado a sustituir al denunciado*”. Según esta interpretación se podría regular la ultraactividad en cualquier momento, tanto en el propio convenio, como durante su vigencia e incluso durante la situación de ultraactividad. También encontramos en el mismo sentido la **STS de 17 de marzo de 2015**, ésta parece aceptar los pactos de ultraactividad tanto en el propio convenio como posteriormente. La ley “*no ha establecido especificación alguna respecto a que el 'pacto en contrario' tenía que haberse suscrito con posterioridad a que hubiera vencido el convenio*”.

Para concluir este apartado, es necesario aclarar que la limitación de pactar sobre ultraactividad en el propio convenio o mientras dure su vigencia no descarta que se lleven a cabo otros acuerdos en un momento posterior que cumplan la misma función que la ultraactividad. Para tratar de cubrir el vacío existente en el proceso de negociación las partes legitimadas pueden aplicar la regulación contenida en el viejo convenio colectivo, pero este se aplicará como un nuevo acuerdo y no como el antiguo convenio.

2.2 Las partes legitimadas para pactar sobre ultraactividad.

En función de la interpretación a la cuestión anterior que se lleve a cabo este apartado quedará condicionado. Si leemos el primer párrafo del art. 86.1LET poca duda queda sobre las partes legitimadas para pactar sobre la ultraactividad de un convenio colectivo: las partes negociadoras del correspondiente convenio colectivo.

Sin embargo, como hemos visto anteriormente, existen otras interpretaciones del artículo en cuestión. Así, por ejemplo, Sala Franco considera que existe la posibilidad de que sujetos diferentes a los que pactaron el convenio colectivo puedan incidir en el convenio colectivo ultraactivo a través de acuerdos interprofesionales u otros convenios. De esta forma Sala Franco afirma que *“en cuanto la prohibición de concurrencia de convenios colectivos del art. 84 del ET no resulta aplicable a los convenios colectivos prorrogados ultraactivamente”*. Por otro lado, Goerlich Peset interpreta de manera favorable la admisión de convenios sectoriales autonómicos o estatales y acuerdos interconfederales sobre este tema. La ausencia que encontramos en el párrafo cuarto del art. 86.3LET sobre la determinación de los sujetos del pacto, en consonancia con las facultades de solución de bloqueos del párrafo tercero del mismo artículo por acuerdos interconfederales sustentarían la afirmación de Goerlich Peset.

Para poder saber las partes legitimadas para pactar sobre ultraactividad, nosotros vamos a seguir la misma línea que anteriormente, de manera que si sólo se puede pactar sobre ultraactividad en el propio convenio colectivo y mientras éste esté vigente, sólo estarán legitimadas las partes que intervengan en el convenio colectivo. A partir del

momento en que concluya la vigencia del convenio colectivo los sujetos que posean legitimación para participar en el proceso de negociación podrán llevar a cabo pactos que sean legalmente admisibles, acuerdos nuevos que ya no serán pactos de ultraactividad.

2.3 Contenido y límites del pacto sobre ultraactividad.

Tal y como hemos adelantado anteriormente, el texto legal del art. 86.3 LET tiene carácter dispositivo y no imperativo. Esto significa que la ley no impone la ultraactividad a todos los convenios colectivos y tampoco debe ser igual la ultraactividad de todos los convenios, sino que cada autonomía colectiva optará o no por la ultraactividad y configurará su régimen. Esto lo extraemos de forma clara del propio texto del art. 86.3 LET, pues el legislador remarca hasta tres veces que la autonomía colectiva regulará la ultraactividad de los convenios colectivos.

En cuanto al contenido del pacto, las partes del convenio colectivo pueden fijar en el mismo convenio los términos en que “*se producirá la vigencia del convenio denunciado y concluida la duración pactada*”, así lo dispone el art. 86.3 I LET. Por lo tanto nos encontramos con varias opciones a tomar por las partes:

- a) No manifestarse ni pactar nada sobre la ultraactividad del convenio colectivo, por lo que la ley decidirá por las partes y se aplicará la **ultraactividad legal**.
- b) Decidir sobre la ultraactividad del convenio colectivo. Este pacto puede excluir o aceptar la ultraactividad y fijar sus términos (total o parcial, duración, etc.). En este caso se aplicaría la **ultraactividad convencional**.

¿Existe algún límite sobre el pacto sobre ultraactividad? Como hemos dicho que se trata de una regulación con carácter dispositivo, evidentemente no puede actuar como límite, ya que con carácter general, el Derecho dispositivo no pone resistencia ni exige ninguna justificación para su derogación o modificación mediante pacto.

Sin embargo, tras la Reforma de 2012 y desaparecida la ultraactividad legal indeterminada, podemos reflexionar sobre la admisibilidad de pactos de ultraactividad indefinida. La ley no prohíbe convenios colectivos de duración indefinida a menos que vayan unidos al reconocimiento de efectos extintivos a la propia denuncia del convenio,

ya que sino se estaría bloqueando el proceso de negociación y estaríamos ante un convenio perpetuo. La perpetuidad se opone a la naturaleza de la relación obligatoria y por tanto el legislador la permite sólo si en las relaciones de duración indefinida las partes pueden disponer de una facultad de denuncia o de receso de la relación obligatoria.

Si esto lo relacionamos con el caso que nos incumbe y una vez eliminada la ley de ultraactividad indefinida estaría injustificada su excepción a la prohibición de la perpetuidad como contraria al orden público. Ya que si las partes pueden atribuir *ab initio* una duración indefinida al convenio colectivo y en ese caso operase la denuncia para extinguirlo, estaría también injustificado no admitir la denuncia para extinguir un pacto de ultraactividad indefinida. Esta cuestión ha pasado inadvertida tras la Reforma de 2012 pero puede tener importantes consecuencias.

Por otro lado, no podemos olvidar el segundo párrafo del art. 86.3LET, durante las negociaciones para la renovación de un convenio colectivo se mantendrá su vigencia. La conexión entre la ultraactividad como medio de cobertura de vacíos con la negociación del convenio también se podría usar como medio de control de los pactos de ultraactividad indefinida.

Para terminar el apartado, hay que decir que el carácter dispositivo de la norma legal no excluye toda posibilidad de control. Así, por ejemplo, podemos trasladar lo que mantenía la doctrina sobre la fijación en convenios colectivos de períodos de prueba de duración desproporcionada con los pactos de ultraactividad indefinida. De esta forma, la finalidad de la ultraactividad es únicamente la de cubrir un vacío normativo coyunturalmente mientras se logra otro nuevo acuerdo, y no la de convertir convenios de duración determinada en convenios de duración indefinida sin posibilidad de escape.

CAPITULO 4. LA APLICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO DURANTE LA SITUACIÓN DE ULTRAactividad.

1. Los acuerdos parciales durante la ultraactividad.

El Real Decreto-Ley 7/2011, de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva, introdujo dentro del segundo párrafo del art. 86.3 LET la siguiente regla: “*Las partes podrán adoptar acuerdos parciales para la modificación de alguno o algunos de sus contenidos prorrogados con el fin de adaptarlos a las condiciones en las que, tras la terminación de la vigencia pactada, se desarrolle la actividad en el sector o en la empresa. Estos acuerdos tendrán la vigencia que las partes determinen*”. Tras la Reforma de 2012 el legislador ha mantenido la norma inalterada.

Según lo que afirma del Rey Guanter, el sentido de la reforma era para poder garantizar a través de los acuerdos parciales una adaptación mejor a las circunstancias de cada sector o empresa en largos procesos de negociación. Se trata de acuerdos que aunque podían existir antes de la Reforma surgían dudas sobre su eficacia legal, por lo que a partir de la Reforma se dotan expresamente de eficacia jurídica.

El hecho de que se tipifiquen legalmente estos acuerdos elimina todas las dudas sobre su admisibilidad. Desde la perspectiva del Derecho de Contratos, en la **STS de 9 de marzo de 1998**, se afirma que, sin duda alguna, en un proceso negociador se producen acuerdos parciales con la finalidad de alcanzar pactos que persiguen las partes en la negociación, y salvo decisión expresa de los negociadores carecerán de valor si no se logra el acuerdo global que desean los interesados. Por otra parte la **STS de 31 de marzo de 2010** admite que la ultraactividad no elimina la posibilidad de que se llegue a una nueva norma paccionada, siempre que las partes estén de acuerdo para modificar el contenido del convenio denunciado hasta que se firme el convenio nuevo.

Tras ver que el texto normativo vigente permite a las partes llevar a cabo acuerdos parciales deberíamos conocer elementos como quiénes son las partes, su contenido, duración, entre otros.

- a) Sujetos de los acuerdos. El texto normativo vigente sólo menciona “las partes”, pero dado que el comienzo del párrafo se refiere a “durante las negociaciones”, entendemos que las partes son aquellas personas que participan en el proceso de negociación tras el convenio colectivo vencido y denunciado.

No obstante, no tienen por qué coincidir estos nuevos sujetos con los firmantes del convenio concluido y denunciado que ahora se encuentra en situación de ultraactividad. La posibilidad de que estos acuerdos sean adoptados por la comisión paritaria del convenio ultraactivo quedaría excluida ya que van más allá de su administración. No obstante, Morales Ortega tiene una interpretación en sentido opuesto, éste admite que la facultad de actuación es competencia de las partes que firman, y por lo tanto, también de los representantes, es decir, de la comisión paritaria. Sin embargo, a ésta ni se la menciona, ni siquiera se entiende como un acto de gestión del convenio colectivo ni acto de delegación.

b) Contenido. Se trata de acuerdos **parciales**, ya que si fuera un acuerdo total sería el nuevo convenio colectivo. Por esa razón, la ley limita estos acuerdos para modificar alguno o algunos de los contenidos prorrogados. *Sensu contrario* quedan excluidos pactos para regular materias que no estén contempladas en el convenio ultraactivo. Además, como se trata de acuerdos privados pactados por partes legitimadas en el proceso de negociación, no existe limitación legal ni se advierten las consecuencias de su infracción.

c) Naturaleza del acuerdo. Se ha afirmado que el acuerdo parcial comparte la naturaleza del convenio ultraactivo, ya que como lo modifica queda integrado en el mismo. Por lo tanto, estos acuerdos tienen la misma eficacia normativa y general que el convenio colectivo al que modifican. Sin embargo, la norma deja un amplio margen de configuración de los acuerdos parciales a su propia negociación, de manera que es posible que estos se limiten a una mera adaptación coyuntural del convenio ultraactivo o bien que sean el inicio del nuevo convenio colectivo.

d) Duración. Los acuerdos parciales tendrán la vigencia que las partes determinen. Por lo tanto, corresponde a las partes negociadoras decidir si el acuerdo de modificación del convenio ultraactivo tiene la misma duración que su ultraactividad o diferente. En cualquier caso, del texto normativo extraemos que estos acuerdos tendrán vigencia autónoma e independiente respecto al convenio al que actúa. No obstante, hay parte de la doctrina que interpreta que la vigencia de estos acuerdos parciales no puede ser superior al plazo límite de la

ultraactividad puesto que estos acuerdos son funcionales a la vigencia del convenio ultraactivo. Por lo tanto, nos encontramos con que la ley deja un amplio margen de decisión para las partes con respecto a los acuerdos parciales.

e) Procedimiento negociador. El segundo párrafo del art. 86.3 LET, no establece ninguna regla especial, así que por su propia dinámica se adoptarán los acuerdos parciales en la comisión negociadora del nuevo convenio. Estos deberán ser registrados ya que así lo dispone el art. 2.1 a) RD 713/2010 haciendo referencia expresa a los acuerdos parciales a los que se refiere el art. 86LET.

2. La actuación de la comisión paritaria del convenio ultraactivo.

Hasta la llegada del RD-Ley 7/2011 el cese del contenido obligacional del convenio colectivo ultraactivo generó ciertas dudas sobre la actuación de la comisión paritaria, ya que no se sabía si esta formaba parte del contenido normativo o del obligacional del convenio en situación de ultraactividad. La jurisprudencia resolvió esta cuestión afirmando que quedaba integrada dentro del contenido normativo. Esto podemos verlo, por ejemplo, en la **STS de 11 de diciembre de 2003**: *“hay que entender que se trata de normas sobre administración del convenio que forman parte del contenido normativo de éste, en la medida que tiene por objeto la creación de un órgano y la determinación de sus competencias. En este sentido, hay que tener en cuenta que el contenido normativo no se agota en las normas de relación, que tienen por objeto definir las condiciones de trabajo, la acción asistencial o el ejercicio de los derechos colectivos, sino que comprenden también las reglas que definen los propios ámbitos del Convenio (disposiciones de delimitación) y, desde luego, las normas orgánicas que definen estructuras estables para la gestión de las acciones previstas en el Convenio”*.

También encontramos la **STS 28 de octubre de 1997** que se refiere a la creación de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo, esta señala que la *“cláusula contenida en el artículo 6 del Convenio, que crea un órgano destinado a cumplir el Convenio y resolver los conflictos que surjan durante su vigencia, viene siendo considerada por la doctrina científica como integrada no en la mera administración del Convenio, sino que establece 'normas de configuración' (artículo 85.2 del Estatuto), de manera que se*

convierte en un producto normativo del Convenio... Pero es una cláusula de naturaleza normativa, sujeta a su vigencia prorrogada por mandato del artículo 86.3 del Estatuto".

En la actualidad, tras la Reforma de 2012, limitado el cese de vigencia a las cláusulas de renuncia a la huelga y una vez desaparecida la distinción entre contenido normativo y obligacional del art. 86.3 LET, no existe duda alguna sobre la comisión paritaria ya que, como cualquier otra comisión, debe continuar ejerciendo sus funciones hasta la fecha del convenio nuevo, a menos que las partes dispongan lo contrario o que decaiga por falta de previsión de los firmantes (consecuencia del art. 86.3 in fine LET). Con esto se consigue garantizar de cierto modo que su gestión perdure y también la efectividad del convenio colectivo. Por lo tanto, el convenio ultraactivo mantiene sus instituciones propias (como es la comisión paritaria) que cuentan con capacidad, incluso, de alterar su contenido.

3. La adhesión a un convenio colectivo en situación de ultraactividad.

Para la adhesión a un convenio colectivo el art. 92.1 LET establece como requisito que el convenio objeto de la adhesión, el convenio adherido, se encuentre en vigor y además que no se esté afectado por otro. Por tanto, la duda que nos surge es **¿está el convenio ultraactivo en vigor a efectos de poder ser objeto de adhesión?**

Con la simple lectura de la ley no es posible responder esta cuestión, puesto que el legislador al redactar el Estatuto de los Trabajadores utiliza de forma imprecisa los conceptos de vigencia y eficacia. Por supuesto, con una mejor redacción del texto normativo se eliminarían todos los problemas de interpretación del art. 86.3 LET en relación a que el convenio en situación de ultraactividad se encuentra vigente. Sin embargo, será la propia naturaleza y función del convenio por adhesión la que nos permita dar una respuesta más fundada.

De esta forma, **la vigencia del convenio adherido** la podemos considerar en dos momentos diferentes:

- a) En el momento del acto de adhesión
- b) Durante la vigencia del convenio por adhesión.

En cuanto al acto de adhesión, consideramos que un convenio se encuentra en vigor a efectos de adhesión tanto en su fase de vigencia inicial, como de prórroga (expresa o tácita) e incluso en su fase de ultraactividad normativa de acuerdo con lo que dispone el art. 86 LET. La ley tiene como finalidad que el convenio que vaya a ser objeto de adhesión sea eficaz, es decir, que pueda ser aplicable.

Por otra parte, una vez realizada la adhesión podríamos preguntarnos si cuando termine el periodo de ultraactividad de un convenio se originaría también la finalización de la vigencia del convenio por adhesión. El convenio por adhesión debe tener necesariamente un contenido mínimo, en el que vendrá determinado, entre otras cosas, su ámbito temporal. Esta duración es independiente del convenio adherido, es decir, no existe asociación de vigencias entre el convenio por adhesión y el convenio adherido. Por lo tanto, concluimos dando respuesta a la pregunta que nos planteábamos al principio del apartado, diciendo que un convenio en situación de ultraactividad se encuentra en vigor y por tanto, puede ser objeto de adhesión.

CAPITULO 5. LOS PACTOS DE ULTRAactividad REALIZADOS ANTES DE LA REFORMA DE 2012.

Como antes hemos dicho, la regulación legal de la ultraactividad de los convenios colectivos es de **carácter dispositivo**, no imperativo, y es así desde el año 1994. Tras la Reforma, con la Ley 3/2012, a pesar de que ésta sigue teniendo carácter dispositivo, se producen cambios sustanciales en su contenido. Por esta razón, se producen dudas en cuanto a la validez de las cláusulas de los convenios colectivos, anteriores a la Reforma 2012, que establecían una ultraactividad indefinida, ya que es lo que disponía la regulación legal dispositiva vigente en ese momento. Como estamos ante pactos según la ley antigua dispositiva y que son contrarios a la nueva ley también dispositiva surgen dudas. Además, el legislador no establece en la Disposición Transitoria cuarta de la Ley 3/2012 ninguna solución expresa, ya que simplemente se limita a enunciar 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”.

Habría entonces que determinar si únicamente aquellos convenios que sean posteriores a la Reforma de 2012 podrían eliminar la ultraactividad legal limitada a un año o serían válidos también los convenios anteriores a la reforma. Esta duda sólo surge cuando el pacto de ultraactividad sea anterior a la terminación del convenio colectivo. Para dar respuesta a esta cuestión, en los siguientes apartados vamos ver las diferentes posiciones de la jurisprudencia, bien admitiendo las cláusulas convencionales de ultraactividad indefinida anterior a la ley 3/2012 o bien no admitiendo dichas cláusulas. Además después veremos la legislación subsiguiente para poder aclararlo mejor.

1. Jurisprudencia a favor de la validez de cláusulas convencionales de ultraactividad indefinida anteriores a la Reforma.

La mayoría de las decisiones judiciales en base a esta cuestión han sido orientadas por la decisión de la **SAN el 23 de julio de 2013**. En este caso, el litigio fue provocado por la siguiente cláusula convencional que decía:

“El presente convenio entrará en vigor el día de su firma, con carácter retroactivo a efectos económicos desde el 1 de enero de 2003, y tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 2006, excepto para los conceptos o materias para los que se señale expresamente un periodo de vigencia distinto.

Será prorrogable tácitamente por periodos de un año si, con una antelación mínima de tres meses a la finalización de su vigencia, no se ha denunciado el mismo por alguno de los firmantes.

Denunciado el convenio por cualquiera de las partes, en los plazos previstos en el párrafo anterior, ambas partes se obligan a iniciar negociaciones en los plazos fijados por la Ley, a fin de alcanzar un nuevo pacto y las condiciones salariales mantendrán la cuantía alcanzada sin sufrir ningún tipo de variación, en tanto no se pacten otras nuevas que las sustituyan.

Sin perjuicio de lo establecido en el párrafo anterior, denunciado el convenio, y finalizado el periodo de vigencia restante o el de cualquiera de sus prórrogas, permanecerán vigentes las cláusulas normativas del convenio hasta tanto no se produzca la entrada en vigor del convenio que haya de sustituir al presente”.

La decisión judicial en este caso fue la de admitir la validez del pacto, argumentando que las modificaciones del Derecho Dispositivo no afectan a la validez de los pactos, ya que éstos son independientes al Derecho Dispositivo. Así, vemos a continuación el **fundamento jurídico cuarto** en el que se encuentra el núcleo de la argumentación.

"No obstante, con carácter general y sin perjuicio del examen casuístico, consideramos que, fuera para plasmar una específica y consciente regulación o para incorporar sin más el régimen legal --pero no limitándose a remitirse al art. 86.3 ET, que ha de integrarse con la ley en cada momento vigente--, en ambos casos las partes estarían manifestando su expresa voluntad respecto de la vigencia del convenio tras su denuncia, algo que viene siendo dispositivo desde que así lo estableció la Ley 11/1994. No se habrían limitado a dejar que operara la regla legal subsidiaria, sino que, estando en sus manos exceptuarla, habrían explicitado que optaban por hacerla suya y asumirla como propia. El que la técnica utilizada a estos efectos pudiera haber pasado por reproducir parcialmente la redacción entonces vigente del art. 86.3 ET no podría enervar esta conclusión, puesto que no estaríamos, ni podríamos estar, ante la mera transcripción de un precepto que siempre ha albergado en su texto una referencia expresa al pacto en cuyo defecto opera la regla legal.

Y, descendiendo a nuestro caso concreto, ni siquiera puede decirse que se reprodujera la ley entonces vigente.

Parece, pues, que, tanto si la ultraactividad pactada se ajustaba a la regla subsidiaria o se separaba de aquélla, los negociadores estaban ejercitando la posibilidad de disponer sobre la materia, en el sentido que fuera, de modo que no cabe entender que el consentimiento haya quedado invalidado por un cambio en el régimen que, tanto antes como ahora, opera sólo por defecto.

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".

Siguiendo esta línea de admitir las cláusulas convencionales de ultraactividad indefinida anteriores a la Reforma, encontramos que la mayoría de decisiones judiciales que se han pronunciado hasta el momento la siguen. Así, por ejemplo, aunque con algunas variaciones, encontramos entre otras: STSJ Murcia de 28 de octubre de 2013 y SSTSJ Madrid de 18 de noviembre de 2013.

2. Jurisprudencia en contra de la validez de cláusulas convencionales de ultraactividad indefinida anteriores a la Reforma.

Si bien es cierto que la mayoría de las decisiones judiciales seguían la línea anterior, encontramos también un número mucho menor de decisiones contrarias a la validez de estas cláusulas. Así, por ejemplo, **la STSJ Andalucía (Granada) de 23 de enero de 2014** resolvió en base a la siguiente cláusula: “*una vez denunciado el convenio y hasta tanto no se logre un convenio colectivo que lo sustituya, continuará en vigor el presente convenio*”.

En esta ocasión, la sentencia admitió la validez de cualquier pacto expreso que fuera “*anterior o posterior a la denuncia o expiración del término inicial del convenio que disponga un régimen de ultraactividad diferente al previsto en el art. 86.3 ET*”. En cuanto a la cuestión fundamental este tribunal **no admite la validez de una cláusula convencional anterior a la Reforma de 2012** para así aplicar la nueva legislación sobre ultraactividad: “*No constituye, no puede constituir, ese deseo, voluntad o pacto expreso en contrario de las partes negociadoras a que se refiere el Estatuto de los Trabajadores en la regulación vigente para impedir la pérdida de vigencia del convenio colectivo transcurrido un año desde la denuncia. No estaba ni podía estar en la mente de las partes negociadoras del Convenio del año 2000 el pacto a que se refiere el nuevo régimen de la ultraactividad con anterioridad a su propia existencia y al que*

los propios titulares de la negociación colectiva se han referido como un pacto 'expreso': "Una interpretación contraria a la expuesta prorrogaría la anterior regulación de ultraactividad indefinida haciendo que la nueva previsión tras la reforma por la Ley 3/2012 carezca del efecto pretendido, que, como veremos en detalle, buscó precisamente evitar vigencia indefinida de múltiples convenios colectivos denunciados y una petrificación de las condiciones de trabajo.

La reforma hace prevalecer, sobre el sistema que en ella se instaura en materia de ultraactividad, el resultado del concierto de las voluntades implicadas en la negociación colectiva, mediante pacto expreso al respecto que así lo decida, pero carece de sentido otorgar tal prevalencia a un pacto acordado trece años antes de la reforma que evidentemente no reflejaba la voluntad conjunta de los negociadores de dejar sin efecto el nuevo y limitado régimen de la ultraactividad que la clara dicción del Estatuto de los Trabajadores ahora estable y por la finalidad que se establece".

Siguiendo la misma línea encontramos el pronunciamiento de la **STSJ Castilla y León (Valladolid) de 3 de abril de 2014**, que expone en el segundo fundamento jurídico lo siguiente:

"Habiéndose denunciado de manera automática el convenio de aplicación a las relaciones entre los trabajadores y la empresa demandada en diciembre de 2010; y habiendo configurado el legislador un nuevo régimen para la regulación de los efectos de las cláusulas de ultraactividad de los pactos convencionales; el empresario procedió a dar cumplimiento a la regla de derecho transitorio contenida en la Ley 3/2012 precitada y estando denunciado el convenio provincial de hostelería y habiendo transcurrido más de un año desde la fecha de entrada en vigor de la ley, la nueva normativa convencional aplicable no sería ya la contenida en el convenio colectivo provincial de 2008, sino, y por imperativo legal y a falta de aprobación de nuevo pacto que lo suceda, el del mismo sector pero de ámbito superior, o lo que es lo mismo, el convenio estatal para el sector de la hostelería y turismo que se refiere el escrito de 22 de julio de 2013 remitido por la compañía a la totalidad de su plantilla".

3. Posibles interpretaciones sobre cláusulas convencionales precedentes y la posterior legislación.

Como hemos visto en los dos apartados anteriores, aunque son dos líneas argumentales diferentes, ambas reconocen el carácter dispositivo de la norma legal en cuanto a la ultraactividad. Estas dos líneas son diferentes porque para la primera son perfectamente válidos los pactos anteriores a la Reforma de 2012 ya que coinciden con el Derecho dispositivo vigente en ese momento, sin embargo, para la segunda línea no son válidos.

La validez de estos pactos dependerá de su contenido. Está claro, que cuando en un convenio se hace referencia a un precepto legal, éste será al vigente en ese momento. De esta manera, los convenios colectivos que hacen mención al art. 86.3 LET hay que entender que se refieren al artículo que en ese momento estuviera vigente, esto es, a partir de la Reforma de 2012 harán referencia a la ultraactividad limitada a un año, y anterior a la misma a una ultraactividad indefinida.

Por esta razón, nos encontramos con una cuestión difícil de responder cuando se trata de cláusulas convencionales que regulan la ultraactividad de acuerdo con lo que la ley establecía en ese momento. **¿Es válido el pacto y no le afecta la reforma legislativa del Derecho dispositivo? ¿O debe de cumplir la norma posterior vigente?** En estos casos hay que seguir la mecánica del Derecho dispositivo, es decir, la prevalencia de la autonomía negocial sobre la regulación legal dispositiva, ya sea la vigente en el momento en que se firma el convenio o otra posterior. Así, por ejemplo, siguiendo esta mecánica, pensemos en el período de prueba de los convenios colectivos a los que la ley establecen el art. 14.1 LET, con carácter dispositivo, una duración máxima seis o dos meses dependiendo de la clasificación profesional del trabajador. Encontramos muchos convenios colectivos que cuando regulan la duración del período de prueba fijan el límite de los seis meses, de acuerdo con la norma legal dispositiva vigente. Si suponemos que hay una reforma de la ley y se reduce la duración máxima dispositiva, por ejemplo, a cuatro meses. ¿Serían inválidas las cláusulas anteriores que fijaban el plazo máximo de seis meses para el período de prueba? La respuesta sería negativa ya que el período de prueba tendrá la duración máxima que establezca el convenio colectivo, aunque la norma de derecho dispositivo haya cambiado.

Este problema está resuelto, por ejemplo, en Derecho Internacional Privado con la ley aplicable al contrato, que establece una diferencia entre autonomía de la voluntad conflictual y material. La autonomía de la voluntad conflictual concede a las partes del contrato la libertad de elección del Derecho, es decir, la ley aplicable al contrato internacional. Por otro lado, la autonomía de la voluntad material concede a las partes la posibilidad de hacer pactos o cláusulas dentro del contrato para regular aspectos determinados de la dinámica contractual, de manera que las partes pueden copiar normas jurídicas en el contrato, que tendrán valor de pactos privados, es decir, se considerarán como cláusulas materiales del contrato y no como Derecho objetivo, así lo establece François Rigaux, miembro del Consejo del Instituto de Derecho Internacional.

Como consecuencia de hacer esta distinción de autonomías de voluntad, si las partes hacen uso de la autonomía de la voluntad conflictual y una vez que haya finalizado el contrato se origina algún cambio en ley que eligieron las partes, esta nueva ley afectará al contrato. Sin embargo, si las partes hacen uso de la autonomía de la voluntad material, es decir, copiando normas jurídicas de forma literal, el cambio legislativo que se produzca no afectará al contrato, ya que estas cláusulas no son disposiciones legales, sino que son pactos privados entre las partes. Esto último es lo que ocurre con las cláusulas convencionales de las que venimos hablando, esto es, que aunque sean una copia literal de la ley se consideran como pacto privado y como acordes a la norma imperativa, aunque haya cambiado el Derecho dispositivo.

Podemos decir que, probablemente, el legislador cuando modifica de forma sustancial el derecho dispositivo sobre la ultraactividad legal, no sólo pretendía actuar en un futuro próximo, sino que también en el pasado, para poder poner fin a convenios colectivos que se estaban aplicando en situación de ultraactividad y que contenían regulaciones obsoletas y desajustadas con el nuevo marco normativo. A pesar de ser una buena idea, el legislador falla con la técnica normativa.

4. La validez definitiva de los pactos de ultraactividad anteriores a la Reforma.

Nuestra cuestión queda resuelta con la **STS de 17 de marzo de 2015**, que confirma la sentencia analizada anteriormente de la SAN de 23 de julio de 2013. El Tribunal Supremo considera que el pacto en contrario al que hace mención el párrafo cuarto del art. 86.3 LET puede ser un acuerdo pactado antes de la terminación del convenio colectivo.

En el Fundamento jurídico 6.1 vemos la pretensión de la parte empresarial que recurre, es decir, que el pacto en contrario mencionado en el art. 86.3 IV LET “*debe alcanzarse una vez vencido el convenio, ya que es en ese momento cuando se constata la ineficacia del proceso negociador*”. Frente a esta pretensión, en el siguiente apartado del mismo fundamento jurídico, el Tribunal Supremo afirma que “*si un convenio colectivo, suscrito con anterioridad a la entrada en vigor de la Ley 3/2012, contiene una cláusula que prevea que una vez finalizado el período de vigencia y denunciado el convenio, permanecerán vigentes las cláusulas normativas hasta que se produzca la entrada en vigor de un nuevo convenio que haya de sustituirle, tal cláusula es el "pacto en contrario" al que se refiere el último párrafo del art. 86.3 LET*”.

Para llegar a dicha conclusión, el Tribunal Supremo se fundamenta básicamente en la interpretación literal de toda norma, es decir, interpreta que donde la Ley no distingue no hay que distinguir. De esta manera, el Tribunal Supremo establece, en el fundamento jurídico 6.3 de dicha sentencia, que la ley no obliga ni especifica que el “pacto en contrario” tenga que realizarse con posterioridad al vencimiento del convenio. El objetivo de esta norma es que “el pacto en contrario” evite de cierto modo que el convenio una vez concluido y denunciado y sin haber suscrito uno nuevo en el plazo de un año, pierda su vigencia. Además, en cuanto a la intención de las partes negociadoras del convenio, el tribunal afirma que las partes negociadoras quisieron expresar su voluntad de que no perdiese vigencia el convenio aunque hubiera sido denunciado hasta que no se suscribiera uno nuevo para sustituirlo.

Por otro lado, encontramos en el fundamento jurídico 6.2 de esta sentencia de 17 de marzo de 2015, un voto particular del Magistrado A. V. Sempere Navarro en el que afirma “*que la previsión contenida en el propio convenio no puede considerarse un 'pacto en contrario' por razones gramaticales, lógicas, históricas y teleológicas*” y que “*el art. 86.3 ET lleva a la conclusión de que ese eventual acuerdo debe alcanzarse y*

plasmarse en un instrumento normativo distinto al propio convenio (denunciado), y en un momento posterior”. Conforme a esta interpretación del magistrado, el párrafo cuarto del artículo 86.3 LET sería entonces una norma que habría que aplicarla fuera cual fuese la voluntad inicial de las partes al pactar el convenio colectivo.

En el fundamento jurídico 6.4 se expone que el convenio desaparecerá una vez pasado el plazo de un año desde su denuncia sin haber pactado uno nuevo y entraría en juego el convenio de ámbito superior. De esta forma, si se quiere evitar que esto suceda es necesario que se lleve a cabo un pacto sobrevenido. La duración de un convenio colectivo puede ser tan amplia como se quiera, pero no se podrá prolongar más de un año cuando la duración del convenio haya concluido y se haya denunciado, así lo establece el tribunal en el fundamento jurídico 6.5.

Podemos decir, que la intención del legislador al redactar la ley es la de establecer un límite máximo para la vigencia del convenio ultraactivo, no pudiendo prolongarse un convenio concluido y denunciado más de un año tras su denuncia. En caso de que se desee prorrogar sus efectos será necesario alcanzar un acuerdo posterior al convenio en sí mismo y al acto de denuncia, pero este acuerdo deberá ser adoptado con las mayorías representativas actualizadas para afirmar que se desea renovar la voluntad de aplicar lo que se pactó anteriormente.

Sin embargo, haciendo referencia a la literalidad del primer párrafo del art. 86.3 LET no parece que el cuarto párrafo del mismo artículo permita deducir la existencia de una prohibición de pacto en el convenio colectivo de períodos de ultraactividad superiores al plazo de un año.

CAPITULO 6. CONSECUENCIAS JURIDICAS.

1. El plazo máximo de la ultraactividad y su cómputo.

Como anteriormente hemos visto, el plazo máximo fijado es de un año, y resulta interesante que dicho plazo comience a contarse desde la denuncia del convenio y no

desde que finaliza la vigencia que se pactó inicialmente o que se haya prorrogado conforme al art. 86.2 LET. Existe por tanto un doble requisito para que empiece a computarse el plazo de un año de ultraactividad, es necesario que el convenio colectivo haya finalizado y además que se haya denunciado.

Por otro lado, hay que tener en cuenta que esta regla de duración máxima se puede aplicar tanto a convenios que se denuncien en el futuro como a los convenios que hayan sido denunciados con anterioridad a la entrada en vigor de la Reforma de 2012. No obstante, para estos últimos, el plazo de un año se empezará a contar desde el 7 de julio de 2012, en lugar de la fecha de su denuncia, ya que así queda establecido en la disposición transitoria 4ª de la ley.

2. Los efectos de la finalización de la ultraactividad.

Con lo que a los efectos se refiere, el párrafo cuarto del art 86.3 LET establece que una vez que concluya el plazo máximo de un año, el convenio colectivo perderá su vigencia salvo pacto en contrario, y se aplicará el convenio de ámbito superior que fuera de aplicación si lo hubiera. De esta manera, vemos que el **efecto es doble**, ya que en todo caso se produce la pérdida de vigencia del convenio denunciado y, sólo de forma eventual, se aplicará el convenio de ámbito superior que resulte de aplicación.

Si observamos desde la **perspectiva colectiva**, la consecuencia jurídica del transcurso del tiempo máximo es que desaparece la unidad de negociación y surge el deber de negociar. Por esta razón, a no ser que antes de que finalice la situación de ultraactividad se lleve a cabo un pacto para prorrogarla, la reapertura de la unidad desaparecida necesitará un acuerdo mutuo entre las partes legitimadas y este no podrá ser forzado, tal y como establece el art. 89.2 LET.

Por otro lado, si observamos desde la **perspectiva individual**, los efectos de la desaparición del convenio colectivo pueden ser dos, dependiendo de que exista un convenio de ámbito superior o no.

- a) Si existe convenio de ámbito superior aplicable, se aplicará dicho convenio.

El problema surgirá cuando exista más de un convenio de ámbito superior

que pueda aplicarse. Será entonces aplicable el que resulte de aplicar el art. 84 LET. La mayor parte de los juristas entienden que será aplicable el existente en un ámbito geográfico más amplio que incluya al convenio concluido.

- b) Cuando no existe convenio de ámbito superior aplicable. El convenio denunciado deja de ser aplicado, pierde su vigencia y eficacia y desaparecen las obligaciones entre empresario y trabajadores, sin embargo, las relaciones laborales pasaran a regularse directamente por las normas legales y reglamentarias que tengan carácter general. Podrán continuar siendo aplicadas las condiciones preexistentes si las partes así lo pactan, ya que sería una voluntad posterior a la desaparición del convenio.

CONCLUSIÓN.

De la interpretación sistemática que hemos realizado del artículo 86 del Estatuto de los Trabajadores, esto es, del precepto legal que regula la vigencia de los convenios colectivos, podemos esgrimir las siguientes conclusiones.

En primer lugar, tanto la vigencia como la duración del convenio es producto de la autonomía de las partes que negocian el convenio colectivo, y esto es un elemento fundamental de la negociación colectiva y del derecho a la libertad sindical que queda establecido en el artículo 28 de nuestra Constitución.

Por otro lado, no podemos interpretar de la normativa laboral que exista un deseo de vacío negocial como herramienta sancionadora por la falta de diligencia en el proceso de negociación de los convenios colectivos. Así, vemos como el legislador plasma en la ley numerosos mecanismos para evitar que exista un vacío como por ejemplo: la prórroga tácita del convenio para los casos en los que no se denuncie, la posible existencia de ultraactividad indefinida del convenio siempre y cuando ésta se haya negociado por las partes a través de la prórroga expresa y la limitación de plazo máximo de ultraactividad de un año para los convenios colectivos que estén concluidos y denunciados.

También tenemos que resaltar que la Ley no pone solución a los casos en los que el plazo de ultraactividad máximo finaliza sin llegar a acordar un nuevo convenio y pasaría por tanto a actuar el convenio de ámbito superior, sin embargo no existe convenio superior. Existe un silencio legal para estos casos que provocan inseguridad jurídica.

Además, a la hora de interpretar la disposición transitoria cuarta de la ley 3/2012, sobre la eficacia temporal de los convenios que ya estuvieran denunciados a la fecha de entrada en vigor de dicha la ley, se debe de hacer de forma conjunta con el tercer apartado del artículo 86 LET, ya que sólo así adquiere sentido. Por lo tanto, obtenemos de esta interpretación que el plazo de ultraactividad de un año se empezará a computar a partir de la fecha en que entra en vigor la Ley, esto no quiere decir que todos los convenios colectivos anteriores a dicha fecha y que no fuesen renovados quedarían derogados, sino que aquellos convenios denunciados que no hubieran sido negociados perderían su vigencia el 8 de julio de 2013, pasando a aplicar el convenio colectivo de ámbito superior si existiera.

Tras haber estudiado de modo exhaustivo la vigencia y ultraactividad de los convenios colectivos, podemos decir que el legislador con la Reforma de 2012 da por finalizada la polémica que existía en cuanto al entumecimiento del proceso de negociación colectiva y el desfase existente en los contenidos de los convenios que empezó a regular el legislador un año antes a través de la limitación de la ultraactividad de los textos convencionales.

Visto todo lo anterior podemos preguntarnos **¿ha conseguido el legislador alcanzar sus objetivos con la Ley 3/2012?** Podemos decir que esta reforma ha tenido resultados tanto positivos como negativos. En cuanto a los aspectos positivos, podemos señalar que *a priori* el hecho de que se limite la duración de la vigencia de la ultraactividad provoca que no se petrifiquen las condiciones laborales, haciendo que se produzca una renovación estructural y material de la negociación colectiva. Con esta reforma el legislador trata de impulsar las unidades de negociación, ya que estas llevaban mucho tiempo paralizadas y como consecuencia los contenidos de los textos convencionales estaban también desfasados.

Desde mi punto de vista, que se agilice el proceso de negociación de los convenios colectivos es un objetivo interesante y racional, puesto que como el escenario económico y social de nuestro país está en continuo cambio, los contenidos de los convenios colectivos deberían de adecuarse a la realidad y buscar siempre una mejora de las condiciones laborales. Además, me parece interesante que el legislador establezca numerosos mecanismos para evitar que desaparezca el convenio colectivo, como por ejemplo: la prórroga ordinaria, expresa, aplicación de convenio de ámbito superior, entre otras.

Por otro lado, a mi juicio, los aspectos negativos de dicha reforma, a pesar de que el legislador trata de alcanzar un objetivo razonable, el mecanismo que establece para alcanzarlo no pienso que sea el más adecuado, es decir, la limitación de la ultraactividad de los convenios colectivos. Se han suscitado muchos problemas como consecuencia de dicho mecanismo y además quedan muchos frentes abiertos y vacíos legales que no quedan contemplados en la Ley. También se pueden producir desigualdades e injusticias en el contexto laboral entre trabajadores de la misma empresa.

A mi parecer, no se debería limitar de forma tan radical la ultraactividad y que como consecuencia se produzca la pérdida de vigencia de los convenios colectivos, ya que las relaciones laborales quedan expuestas a un vacío legal y por tanto, a una inseguridad jurídica con la aplicación de un convenio colectivo de ámbito superior si lo hubiera o a la norma de derecho mínimo si no lo hubiera. Por ello, a mi juicio, se deberían de haber establecido fórmulas prudentes e intermedias, que pudieran combinar los criterios temporales y materiales de cada caso. Más allá de que se produzca un acuerdo interprofesional sobre ultraactividad, una solución óptima podría ser establecer una ultraactividad *sine die* (sólo para algunas materias básicas del convenio colectivo como retribuciones, régimen disciplinario y/o tiempo de trabajo) a través de un pacto para así cubrir vacíos. Sin embargo, el legislador es quien tiene y tendrá siempre la última palabra y por tanto, no se descarta la posibilidad de que se cree una norma con rango legal o reglamentario de desarrollo que pueda solucionar la laguna legal actual.

Para concluir, todos los convenios colectivos deberían tener en cuenta en el momento de su firma la eficacia temporal del convenio. Siendo este uno de los objetivos de la Reforma de 2011 y que ha sido una necesidad después de la Reforma de 2012.

BIBLIOGRAFIA.

MERCADER UCUINA, J.R., “La reforma de la negociación colectiva en el Real Decreto-Ley 3/2012: la empresa como nuevo centro de gravedad”, cita p. 380.

PALOMEQUE LÓPEZ, MANUEL CARLOS y ÁLVAREZ DE LA ROSA, MANUEL, “Derecho del Trabajo”, Vigésimoprimera edición, Editorial Universitaria Ramón Areces, 2013.

RODRÍGUEZ-PIÑERO y BRAVO-FERRER, MIGUEL y VALDÉS DAL-RÉ, FERNANDO, “La Reforma Laboral 2012 en materia de Negociación Colectiva”, Editorial La Ley 2012.

GIL PLANA, JUAN Y CÁMARA BOTÍA, ALBERTO, “Denuncia y ultraactividad del convenio colectivo”, Tercera parte ultraactividad del convenio colectivo, 2015.

SALA FRANCO TOMAS “La ultraactividad de los convenios colectivos”. Actualidad laboral, nº 10, sección estudios, octubre 2013. La ley 6654/2013.

GOERLICH PESET JOSE MARIA. “La ultraactividad de los convenios colectivos.” Ponencia foro de debate .mayo de 2013.

SEMPERE NAVARRO ANTONIO. V. “La ultraactividad de los convenios colectivos y la reforma laboral de 2012”.

DEL REY GUANTER, SALVADOR. “Estatuto de los trabajadores comentado con jurisprudencia”. La ley. 2005.

II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2012,2013 y 2014, de 23 de mayo de 2013 sobre la ultraactividad de los convenios colectivos.

JURISPRUDENCIA.

Tribunal Supremo:

STS 25-01-2007, RJ 2007, 1906.
STS 10-07-2001, RJ 2001, 9584.
STS 10-11-2006, RJ 2006, 464.
STS 06-11-1998, RJ 1998, 9822.
STS 11-10-2005, RJ 2005, 8236.
STS 20-06-2012, RJ 2012, 6844.
STS 24-04-2012, RJ 2012, 5885.
STS 17-03-2015, Rec. nº 233/2015.
STS 09-03-1998, RJ 1998, 2372.
STS 31-03-2010, RJ 2010, 4637.
STS11-12-2003, RJ 2004, 3268.
STS 28-10-1997, Rec. nº 269/97.
STS 17-03-2015, Rec. nº 233/2013.

Audiencia Nacional:

SAN de 23 de julio de 2013 (AS 2013, 1140).

Tribunales Superiores de Justicia:

STSJ Murcia de 28 de octubre de 2013 (AS 2013, 3105).
STSJ Madrid de 18 de noviembre de 2013 (Proc. 1693/2013).
STSJ Andalucía (Granada) de 23 de enero de 2014 (AS 2014, 526).
STSJ Castilla y León (Valladolid) de 3 de abril de 2014 (JUR 2014, 120288).