



Universidad de Valladolid

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y DEL TRABAJO DE
SORIA

Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos

TRABAJO FIN DE GRADO

**La ultraactividad de los convenios colectivos
y sus efectos sobre las condiciones de
trabajo**

Presentado por Ana Loreto de la Merced Alcalde

Tutelado por: Alfredo García Tejero

Soria, 22 de Noviembre de 2018

CET

FACULTAD de CIENCIAS EMPRESARIALES y del TRABAJO de SORIA

INDICE

INTRODUCCIÓN	7
---------------------------	----------

CAPÍTULO 1

EL CONVENIO COLECTIVO ESTATUTARIO Y SU VIGENCIA

1.1. Evolución normativa de las relaciones laborales y la negociación colectiva	11
1.2. Los convenios colectivos estatutarios	13
1.3. La vigencia de los convenios colectivos estatutarios	15
1.3.1. Marco jurídico	15
1.3.2. Duración	15
1.3.3. Vigencia y prórroga	16
1.3.4. Denuncia y finalización	18

CAPÍTULO 2

LA ULTRA ACTIVIDAD DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS

2.1. La ultraactividad tras la Reforma Laboral de la Ley 3/2012	23
2.1.1. Concepto y evolución	23
2.1.2. Escenarios de incertidumbre	24
2.1.3. Posturas doctrinales	26
2.1.3.1 Tesis derogatorias o rupturistas	26
2.1.3.2 Tesis continuistas o conservacionistas	26
2.2. Pronunciamientos judiciales	28
2.2.1 La validez de los pactos en contrario	28
2.2.2 El mantenimiento de la vigencia del convenio colectivo	29
2.2.3 La ultraactividad y la Sentencia del Tribunal Supremo	29
2.3. Escenarios de post ultraactividad y sus efectos sobre las condiciones laborales	34
2.3.1 Las unidades de negociación tras la finalización de la ultraactividad ..	34
2.3.2 Convenio colectivo incompleto	35
2.3.3 Convenio colectivo aplicable a trabajadores de nuevo ingreso... ..	37

CONCLUSIONES

Conclusiones	41
--------------------	----

BIBLIOGRAFÍA

Bibliografía	44
Fuentes electrónicas	44
Estudios e informes de organizaciones	44
Legislación	44
Jurisprudencia	45

ANEXOS

Anexo 1: Principales normas vinculadas con las relaciones laborales dictadas desde 1995 a 2015	48
Anexo 2: Principales acuerdos firmados por los Interlocutores Sociales desde 1995 hasta 2015	49
Anexo 3: Análisis del Ministerio de Empleo y Seguridad Social sobre las cláusulas de denuncia y ultraactividad de los convenios colectivos	50

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1.1 Contenido mínimo de un convenio colectivo	14
---	----

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.1 Evolución del número de convenios con cláusula de denuncia automática	19
---	----

RESUMEN

La dimensión temporal de los convenios colectivos, normas con una duración funcionalmente limitada, es una de las características más relevantes de esta norma colectiva.

Con la aprobación del Estatuto de los Trabajadores de 1980 se instauró la figura legal de la ultraactividad, permitiendo la prórroga indefinida de las cláusulas normativas de los convenios una vez finalizado su plazo de vigencia establecido.

La crisis económica iniciada en nuestro país en el año 2008 conllevó la aprobación de distintas reformas legislativas en materia laboral. Dichas reformas provocaron importantes cambios en la negociación colectiva, como la actual normativa sobre la vigencia de los convenios colectivos y, en especial, el artículo 86.3 in fine y la Disposición Transitoria Cuarta de la Ley 3/2012 que regulan la nueva limitación temporal de la ultraactividad.

PALABRAS CLAVE

Reforma laboral, negociación colectiva, convenio colectivo, vigencia, denuncia, ultraactividad.

INTRODUCCIÓN



La crisis de las hipotecas subprimes que estalló en Estados Unidos en el verano de 2007, la inflación y el pinchazo de la burbuja inmobiliaria abocaron a España a una grave crisis económica en el año 2008 hasta el 2015.

Esta recesión económica conllevó el cierre de numerosas empresas y tuvo efectos demoledores sobre el empleo, llegando a alcanzar una cifra superior a los 5 millones de desempleados. Además, la caída del consumo, la reestructuración bancaria, una crisis crediticia y un elevado gasto público agravaron aún más el escenario económico.

Ante esta situación, era necesario llevar a cabo una política de austeridad con el fin de evitar la quiebra de nuestro sistema financiero. En dicha política de recortes se adoptaron distintas medidas legislativas, entre las que se enmarca la Reforma Laboral de 2012.

La Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral supone un gran cambio en el modelo de relaciones laborales de nuestro país. Con el fin de adaptarse a los nuevos escenarios y exigencias económicas, la negociación colectiva vive una importante transformación mediante un conjunto de modificaciones normativas de gran trascendencia.

Estas reformas pretenden dotar al convenio de una mayor flexibilidad y adaptación a los cambios económicos, y es por ello que una de las principales novedades introducidas es la limitación de la duración de la ultraactividad de los convenios colectivos.

Esta limitación temporal de la ultraactividad de los convenios, a la que se culpabiliza, en buena medida, de la lentitud de los procesos de negociación y de la “petrificación” de las condiciones laborales pactadas en el convenio, supone un punto de inflexión en la negociación colectiva.

Por todo ello, el presente trabajo tiene como objetivo el estudio de la nueva redacción del art. 86.3 del Estatuto de los Trabajadores y la Disposición Transitoria Cuarta de la Ley 3/2012 referente a la limitación del periodo de ultraactividad de un convenio colectivo, así como un análisis sobre las consecuencias jurídicas, jurisprudenciales y laborales que esta nueva regulación ha generado.

La metodología empleada para realizar este estudio contempla una parte teórica y una práctica.

La teórica se basa en la revisión tanto de diferentes fuentes bibliográficas como de la legislación que regula la duración de los convenios colectivos, así como el análisis de informes sobre cláusulas de denuncia y ultraactividad de los convenios.

En la parte práctica se analizan numerosas sentencias que recogen los distintos, e incluso contradictorios, pronunciamientos judiciales donde el Tribunal Supremo tiene que hacer frente a los problemas de interpretación y vacíos legales que la actual regulación plantea.

En cuanto a la estructura del trabajo, el primer capítulo se centra en la negociación colectiva y los convenios colectivos. En el primer epígrafe se realiza un pequeño recorrido por la evolución del marco jurídico de las relaciones laborales y la negociación colectiva española. A continuación, el segundo y tercer epígrafe explican qué son los convenios colectivos estatutarios y su vigencia, aspectos esenciales para poder entender el concepto de ultraactividad.

Posteriormente, el segundo capítulo desarrolla la ultraactividad de los convenios colectivos. Para ello, el primer epígrafe recoge una definición de la figura legal de la ultraactividad y un comentario acerca de los cambios que ha sufrido desde su implantación hasta la regulación de 2012, así como los distintos escenarios de incertidumbre legal y las posturas doctrinales e interpretativas del nuevo art. 86.3 del Estatuto de los Trabajadores.

En el segundo epígrafe se enumeran diferentes pronunciamientos judiciales sobre la nueva redacción del art. 86.3, realizando un estudio más detallado de la Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, 264/2014, de 22 de diciembre.

En el tercer y último epígrafe se analizan los diferentes escenarios de post ultraactividad que tanto el nuevo art. 86.3 como la citada Sentencia del Tribunal Supremo han generado, así como sus efectos sobre las condiciones de trabajo.

Para finalizar, el documento contiene un apartado de conclusiones derivadas de la investigación.

CAPÍTULO 1



**EL CONVENIO
COLECTIVO
ESTATUTARIO Y SU
VIGENCIA**



El primer capítulo de este trabajo se centra en la negociación colectiva y los convenios colectivos estatutarios. El primer epígrafe recoge la evolución del marco jurídico de las relaciones laborales y la negociación colectiva española a lo largo de la democracia.

El segundo y tercer epígrafe explican el concepto de convenio colectivo estatutario y cuáles son sus principales características como su duración, vigencia y denuncia.

1.1 Evolución normativa de las relaciones laborales y la negociación colectiva.

A lo largo de los últimos cuarenta años de democracia se han aprobado numerosas leyes en materia laboral y, muchas de ellas, han sido derogadas, sustituidas o modificadas para adaptarse a los cambios culturales, económicos y sociales que ha vivido nuestro país, marcando el desarrollo de las relaciones laborales.

En palabras de Molina Navarrete, las relaciones laborales son como una muy concreta forma de regulación y ordenación de la forma mercantil de actividad propia del trabajo asalariado y que comprende el conjunto de instituciones, normas y prácticas que estructuran las interacciones entre las personas asalariadas y las empresas/empleadores, y de estas con el Estado, en una amplia gama de ámbitos socioeconómicos y socioculturales (Molina Navarrete, 2013).

La Constitución de 1978 diseña un modelo democrático de relaciones laborales que rompe con el sistema precedente de la dictadura franquista, y reconoció a los ciudadanos una serie de derechos fundamentales y libertades públicas, entre los que cabe destacar la tutela judicial efectiva, el principio de igualdad y prohibición de discriminaciones y, por su contenido estrictamente laboral, la libertad sindical¹ (art. 28.1) y el derecho de huelga² (art. 28.2).

Por ello, el pilar fundamental de nuestro sistema de relaciones laborales es la negociación colectiva, definido como el proceso formalizado de diálogo entre representantes de trabajadores y de empresarios encaminado, en ejercicio de su autonomía colectiva, a la consecución de un convenio colectivo regulador de las relaciones entre ambos, así como de las condiciones a las que han de ajustarse los contratos de trabajo, en un ámbito determinado (Palomeque López y Álvarez de la Rosa, 2012).

¹ Todos tienen derecho a sindicarse libremente. La ley podrá limitar o exceptuar el ejercicio de este derecho a las Fuerzas o Institutos armados o a los demás Cuerpos sometidos a disciplina militar y regulará las peculiaridades de su ejercicio para los funcionarios públicos. La libertad sindical comprende el derecho a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección, así como el derecho de los sindicatos a formar confederaciones y a formar organizaciones sindicales internacionales o a afiliarse a las mismas. Nadie podrá ser obligado a afiliarse a un sindicato.

² Se reconoce el derecho a la huelga de los trabajadores para la defensa de sus intereses. La ley que regule el ejercicio de este derecho establecerá las garantías precisas para asegurar el mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad.

En cuanto a los derechos y deberes de los ciudadanos en materia laboral, la carta magna recoge el deber y el derecho al trabajo, la libre elección de profesión y oficio, la promoción a través del trabajo, el derecho a la negociación colectiva así como la fuerza vinculante de los convenios entre otros.

En 1980 se aprobó la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores. Durante su primera década de vigencia se produce el desarrollo de la contratación temporal y de la mayoría de las actuales relaciones laborales de carácter especial, como las de alta dirección o artistas en espectáculos públicos. En 1985 se aprueba la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.

En 1990 cabe citar el Real Decreto Legislativo 521/1990, de 27 de abril, por el que se aprueba el Texto Articulado de la Ley de Procedimiento Laboral. Igualmente, por su importancia, hay que destacar la Reforma Laboral de 1994 que introdujo importantes modificaciones en el Estatuto de los Trabajadores de 1980. Además, también en este año, se promulgó el Texto Refundido de la Ley General de Seguridad Social.

Un año después, el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, aprobó el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el cual ha estado vigente hasta el año 2015. Al mismo tiempo, en este periodo, se implantaron una serie de normas reguladoras de las relaciones laborales, y se alcanzan importantes acuerdos firmados por los Interlocutores Sociales (Anexo 1 y Anexo 2).

En materia de negociación colectiva, durante los años 2010, 2011 y 2012 con la Reforma Laboral, se han producido variaciones de prioridad aplicativa de convenios, cambios en el procedimiento para la negociación del convenio colectivo como en su contenido, en especial en lo relativo a su contenido mínimo. Se establecen nuevos requisitos para la inaplicación de condiciones pactadas en el convenio y un nuevo plazo de ultraactividad.

En 2010, el Real Decreto-ley 10/2010, de 16 de junio, introduce un nuevo periodo de consultas cuando se trate de un procedimiento de modificación sustancial de las condiciones de trabajo, limitando dicho periodo a “una duración no inferior a quince días” a “una duración no superior a quince días”.

En el Real Decreto-ley 7/2011, de 10 de junio, los principales cambios que se producen son por un lado el reconocimiento de la prioridad aplicativa de los convenios de empresa sobre los sectoriales, estatales o autonómicos en determinadas materias y, por otro lado, la modificación en la forma y condiciones de la denuncia del convenio, así como el plazo máximo para iniciar el proceso negociador de un nuevo convenio, con la finalidad de agilizar el comienzo de la negociación. De este modo, se determina un plazo mínimo de tres meses para la denuncia del convenio anteriores a la pérdida de su vigencia, y la constitución de la comisión negociadora en el periodo de un mes siguiente a la denuncia.

Además, la negociación debe iniciarse, salvo pacto en contrario, mes y medio antes de que finalice el convenio vigente, y no puede prolongarse durante más de ocho y catorce meses, en función de la duración del convenio. Si transcurridos los plazos no se llega a un acuerdo el convenio no decae, pero es necesario aplicar procedimientos de mediación o arbitraje para solucionar las discrepancias.

Esta reforma supuso una profunda alteración de la negociación colectiva, permitiendo una mayor flexibilidad interna y dando mayor poder al empresario, ya que al dotar de prioridad aplicativa al convenio de empresa, salvo pacto en contrario, puede producirse una descentralización de la negociación colectiva que desemboque en una pérdida de derechos por parte de los trabajadores.

Por último, el Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral y, posterior, Ley 3/2012, de 7 de julio, amplía los supuestos de inaplicación del convenio colectivo modificando el art. 82.3 ET, fijando causas económicas, técnicas, organizativas o de producción para justificar el descuelgue convencional, establece la prioridad de los convenios colectivos de empresa, medida ya introducida en la reforma de 2011, pero sin limitaciones al eliminar el pacto en contrario y se introduce la posibilidad de que los sujetos legitimados para la negociación puedan negociar la revisión de un convenio en vigor.

No obstante, la principal alteración es la relativa al art. 86.3 y la situación del convenio una vez finalizada su vigencia, en particular la reducción del plazo de ultraactividad a un año desde su denuncia.

Todos estos cambios llevaron a que el 24 de octubre se publicara el Real Decreto Legislativo 2/2015 que aprobó el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. En él se mantiene la estructura y número de artículos del Estatuto anterior, aunque se aclaran y reordenan algunos de ellos, y se actualiza la técnica normativa y el lenguaje introduciendo nueva terminología en materia de prevención o formación profesional.

Por último, se integran en un único texto toda la legislación que desde 1995 ha ido modificando o extendiendo la regulación del Estatuto de los Trabajadores, destacando el Real Decreto Ley 11/2013 que cambió la regulación de la comisión negociadora y los sujetos legitimados para negociar como interlocutores durante el periodo de consultas anterior a la adopción de medidas colectivas de despido, y la Reforma Laboral de 2012, que estableció la prioridad aplicativa de los convenios colectivos y limitó a un año la ultraactividad, cuyo análisis es el objeto de este estudio.

1.2 Los convenios colectivos estatutarios.

El Estatuto de los Trabajadores en su artículo 82.1 define a los convenios colectivos como acuerdos resultado de la negociación desarrollada por los representantes de los trabajadores y de los empresarios, adoptados libremente en virtud de su autonomía colectiva.

Este tipo de convenio debe ser negociado conforme a los requisitos de representatividad y legitimación establecidos en el Título III del Estatuto de los Trabajadores, y está sujeto al procedimiento de elaboración determinado en dicha Ley.

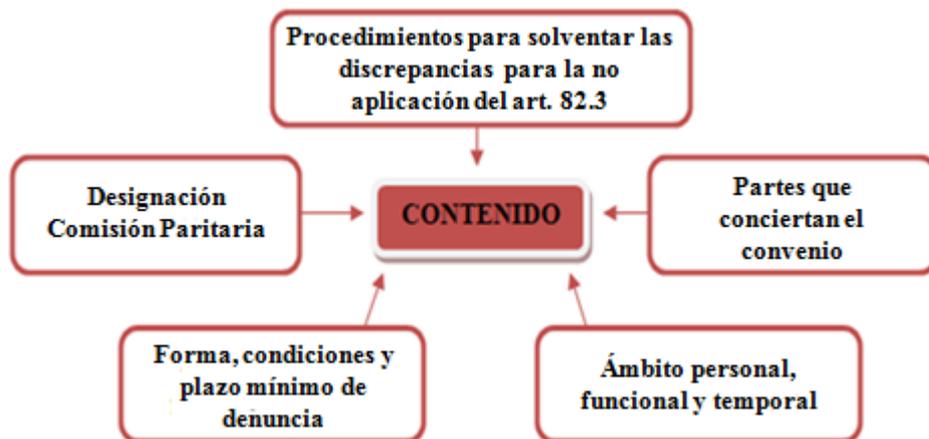
Se caracteriza por tener una eficacia general, siendo aplicable a todos los trabajadores y empresarios incluidos en su ámbito funcional, territorial y personal, con independencia de la afiliación o no a un sindicato u organización empresarial, y sin ser necesaria una manifestación individual de su aceptación.

Además, el artículo 37.1³ de la Constitución Española establece la fuerza vinculante de estos convenios, reconociendo la facultad que tienen los representantes de los empresarios y trabajadores de regular sus propios intereses mediante la negociación colectiva. Por lo tanto, como consecuencia de este mandato constitucional, la expresión fuerza vinculante equivale a eficacia jurídica normativa del convenio colectivo, es decir, que su contenido es de aplicación directa, obligatoria y automática a las concretas relaciones laborales individuales, sin necesidad de que sean incorporadas en el contrario individual de trabajo, adquiriendo una eficacia jurídica normativa y no contractual.

Por otro lado, como consecuencia de este carácter normativo, los convenios colectivos son fuente de derecho, siendo aplicable el principio de jerarquía normativa, deben regirse por el principio de modernidad en la sucesión de convenios colectivos así como cumplir con el principio de publicidad, el cual implica su registro, depósito y publicación en el Boletín Oficial correspondiente.

En cuanto a su contenido, hay que distinguir entre las cláusulas normativas, que son aquellas que regulan las condiciones de trabajo de los sujetos obligados por el convenio, y las cláusulas obligacionales, dirigidas a las partes negociadoras del convenio para reglamentar sus relaciones. Además, todos los convenios tienen que tener un contenido mínimo tal y como establece el artículo 85.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Gráfico 1.1 Contenido mínimo de un convenio colectivo.



Fuente: Elaboración propia.

En caso de incumplimiento del convenio, tanto los trabajadores como los empresarios tendrán una responsabilidad contractual exigible jurídicamente. Si se trata de incumplimiento empresarial, también podrá ser sancionado con una infracción administrativa laboral por parte de la Autoridad Laboral.

³ La ley garantizará el derecho a la negociación colectiva laboral entre los representantes de los trabajadores y empresarios, así como la fuerza vinculante de los convenios.

1.3 La vigencia de los convenios colectivos estatutarios.

1.3.1 Marco jurídico.

La dimensión temporal del convenio colectivo es uno de los rasgos más relevantes de dicha norma colectiva, siendo vinculante y de obligado cumplimiento para todos los trabajadores y empresarios incluidos en su ámbito de aplicación, y que se encuentra regulado en el Título III del Estatuto de los Trabajadores.

El artículo principal en cuanto a la vigencia de los convenios es el 86, si bien existen otros artículos dentro del Título III que también hacen reseña a la duración de los convenios, como es el caso del artículo 84.1 referente a la concurrencia de convenios, el artículo 85.3 que establece como contenido mínimo el ámbito temporal del convenio y el artículo 90.4 sobre la entrada en vigor del convenio.

1.3.2 Duración.

El convenio colectivo es una norma temporal y dinámica, por lo que el contenido pactado en él ha de ser de carácter provisional, siendo una de las características que diferencian al convenio colectivo de otro tipo de normas.

En nuestro ordenamiento jurídico, el límite de la temporalidad de un convenio colectivo viene condicionado principalmente por la amplia libertad de la que gozan las partes negociadoras a la hora de determinar el momento del inicio y finalización de su vigencia. Por lo tanto, en el marco de la negociación de un convenio, las partes están legitimadas para establecer tanto los aspectos relacionados con su contenido como su duración en el tiempo.

No obstante, la autonomía colectiva no puede ignorar la naturaleza esencialmente temporal del convenio, por lo que la fijación de una duración determinada debe ser adecuada, permitiendo que, con cierta periodicidad, las partes legitimadas puedan revisar o modificar su contenido.

El principio del respeto legal a la autonomía colectiva relativo al establecimiento de la duración del convenio lo recoge el artículo 86.1 del Estatuto de los Trabajadores (ET): “corresponde a las partes negociadoras establecer la duración de los convenios”. Además, de esta forma, se cumple con la exigencia legal de fijar un ámbito temporal determinado, siendo parte del contenido mínimo de un convenio, tal y como lo requiere el artículo 85.3⁴ del ET.

⁴ Los convenios colectivos habrán de expresar como contenido mínimo lo siguiente: a) Determinación de las partes que los conciertan. b) Ámbito personal, funcional, territorial y temporal. c) Procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3, adaptando, en su caso, los procedimientos que se establezcan a este respecto en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico conforme a lo dispuesto en tal artículo. d) Forma y condiciones de denuncia del convenio, así como plazo mínimo para dicha denuncia antes de finalizar su vigencia. e) Designación de una comisión paritaria de la representación de las partes negociadoras para entender de aquellas cuestiones establecidas en la ley y de cuantas otras le sean atribuidas, así como establecimiento de los procedimientos y plazos de actuación de esta comisión, incluido el sometimiento de las discrepancias producidas en su seno a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83.

Sin embargo, el reconocimiento de esta potestad puede llegar a provocar conflictos referentes a la aplicación del convenio en un determinado lapso temporal, en especial respecto a la extensión de la aplicación del convenio más allá del periodo de vigencia del mismo.

La duración del convenio puede manifestarse de diversas maneras. La primera es dar una duración global a la totalidad de sus cláusulas, expresada en términos temporales estableciendo durante qué años estará en vigor el convenio o, fijando una fecha concreta de finalización contando desde la firma del convenio.

No obstante existen mecanismos internos para actualizar aquellos puntos del convenio que son más sensibles al paso del tiempo, como son los salarios o la planificación de la jornada, que permite dotar de una mayor estabilidad a la norma en su conjunto. Dentro de estos mecanismos podemos mencionar los pactos de empresa, comisiones de seguimiento, interpretación y aplicación o las comisiones paritarias.

Una segunda opción que permite el Estatuto de los Trabajadores en su artículo 86.1 es “pactarse distintos periodos de vigencia para cada materia o grupo homogéneo de materias dentro de mismo convenio”. Este párrafo se basa en el reconocimiento de que existen materias más condicionadas que otras por las coyunturas económicas u organizativas y que, por tanto, es necesario que las cláusulas más inestables sean revisadas frecuentemente. Esta diferenciación en la vigencia garantiza una duración más breve para las partes que lo requieren, como otra de más estabilidad para aquellas que no lo precisan.

Sin embargo, la práctica convencional pone de manifiesto que la necesidad de revisar ciertas partes del convenio lleva a hacer más reducida la duración de las partes más permanentes. Por lo tanto, la duración final de convenio es un punto medio entre la estabilidad de unas y la necesaria revisión de otras.

Por último cabe destacar que el Estatuto de los Trabajadores no establece una duración mínima legal para los convenios, por ello nada impide que las partes acuerden un periodo de duración muy reducido que, en algunos casos, puede llevar a una cierta inestabilidad de las condiciones pactadas. Aunque ni la ley ni los acuerdos interprofesionales hayan fijado un patrón en la duración de los convenios, la práctica sí que ha impuesto una duración media habitual fijada de los dos a los cuatro años.

1.3.3 Vigencia y prórroga.

En el mismo ámbito de respeto a la autonomía colectiva, el artículo 90.4 del Estatuto de los Trabajadores regula que “el convenio entrará en vigor en la fecha en que acuerden las partes”. En la mayoría de los casos las partes determinan que el convenio entre en vigor tras su firma y publicación, garantizando así la publicidad y el conocimiento del convenio por parte de sus destinatarios.

Que la anterior sea la forma más habitual de entrada en vigor de un convenio no quiere decir que sea la única. Los amplios márgenes que deja a ley a la voluntad de las partes permiten otros métodos de inicio de la vigencia, como puede ser aquella condicionada al cumplimiento de algún requisito cuyo acaecimiento provocará el inicio de la vigencia o una entrada en vigor inmediata del convenio en su conjunto o la demora de algunas de sus cláusulas.

De tal manera serán los sujetos negociadores quienes, libremente y en virtud de sus propios intereses, podrán fijar cómo y cuándo entra el convenio en vigor. No obstante, el artículo 90.4 ET sólo permite las distintas modalidades pactadas una vez se haya alcanzado el acuerdo colectivo, es decir, no es posible que una norma existente en un momento concreto rija con anterioridad.

Por lo tanto, un convenio colectivo no puede entrar en vigor en un momento o fecha anterior a la de su existencia como tal, es decir, antes de su firma, registro y publicación. Otra cuestión es que dicha norma pueda extender sus efectos hacia el pasado afectando a los acontecimientos jurídicos acontecidos anteriormente, la denominada retroactividad.

La finalidad de la retroactividad es equiparar los efectos de la norma en vigor a los efectos que se tendrían que haber producido si en ese momento pasado la norma actual hubiera estado vigente, pudiéndose traducir este instrumento legal en una prestación compensatoria que no se llevo a cabo en su momento porque no existía la obligación normativa de hacerlo.

Sin embargo, este efecto retroactivo de la ley también tiene una serie de límites en el ámbito laboral. El primero de ellos emana de la naturaleza de las cláusulas convencionales, ya que reglas de contratación o de organización de la actividad productiva de una empresa no son retroactivas. En el otro extremo, por ejemplo, están las condiciones económicas de las relaciones laborales que si podrán ser afectadas por la retroactividad del convenio colectivo.

Por el contrario, no existen distinciones en cuanto a qué empleados pueden estar afectados por esta figura legal, ya que se incluyen en este marco normativo a todos aquellos trabajadores cuya relación laboral estuviera vigente en el período al que se retrotraen los efectos del convenio colectivo, a pesar de que cuando se aprobara dicho convenio ya no fueran trabajadores comprendidos dentro de su ámbito de aplicación.

Una vez que la vigencia del convenio colectivo llega a su fin existe la posibilidad de establecer una serie de prórrogas. El Estatuto de los Trabajadores establece en su artículo 86.2 que “salvo pacto en contrario, los convenios colectivos se prorrogarán de año en año si no mediara denuncia expresa de las partes”. Es decir, si no existe denuncia, se establece una prórroga ordinaria anual del convenio colectivo instaurando la continuación de la vigencia plena del acuerdo.

La mencionada necesidad de denuncia para evitar la prórroga demuestra el respeto a la autonomía colectiva, ya que depende de la voluntad de las partes negociadoras optar o no por la prórroga del convenio. No obstante, durante las negociaciones del convenio, las partes pueden pactar una duración de la prórroga distinta, reduciéndola o ampliándola temporalmente. La finalidad que busca el legislador es asegurar la continuidad y estabilidad normativa evitando lagunas legales que pueden provocar cierta inseguridad jurídica.

Otro tipo de prórroga, una vez denunciado y concluida la duración pactada del convenio, es la llamada prórroga provisional o excepcional que recoge el artículo 86.3: “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. 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”.

Por lo tanto, el convenio antiguo se mantendrá vigente hasta que se produzca la aprobación de uno nuevo, en defecto de pacto. Además las huelgas que se realicen durante el periodo que permanecen las negociaciones se consideran legales.

En la práctica, la prórroga provisional finaliza en el momento en el que se aprueba un nuevo convenio que sustituye al convenio denunciado, de manera que este tipo de prórroga puede considerarse un nexo de unión entre dos vigencias de dos convenios colectivos distintos.

1.3.4 Denuncia y finalización.

Los convenios colectivos pueden terminar por diversos métodos o causas, siendo la más frecuente aquella que se produce por el agotamiento del tiempo de vigencia señalado. Para que un convenio extinga su vigencia existe la exigencia legal de realizar su denuncia.

El artículo 85.3 del Estatuto de los Trabajadores exige que el convenio implante “la forma y condiciones de denuncia del convenio, así como plazo mínimo para dicha denuncia antes de finalizar su vigencia”. De esta manera, la legislación establece que el fin efectivo de la vigencia del convenio requiere que las partes, o una de ellas, reafirmen su intención de dar por finalizado el convenio y que se inicie un periodo de negociación. Por lo tanto, la denuncia del convenio es la condición necesaria sin la cual la norma no se extingue.

Hay dos supuestos en los que es posible la denuncia *ante tempus* del convenio; por mutuo acuerdo entre las partes y por la aplicación de la cláusula *rebús sic stantibus*. Esta cláusula se establece en los contratos teniendo en cuenta las circunstancias del momento de su elaboración y, en ese sentido, cualquier variación sustancial de dichos contextos puede dar lugar a la modificación de aquellas estipulaciones pactadas.

En cuanto a quiénes son los sujetos legitimados para realizar la denuncia serán aquellos que ostentan la legitimación o representatividad inicial. Con la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 2 de diciembre de 2016, se modifica el criterio mantenido hasta dicha fecha en cuanto a que sólo podían denunciar un convenio las partes con legitimación plena para negociar uno nuevo.

Este cambio se produce como consecuencia de la nueva redacción del art. 89.1 del Estatuto de los Trabajadores, que dice así: “La representación de los trabajadores, o de los empresarios, que promueva la negociación, lo comunicará a la otra parte, expresando detalladamente en la comunicación, que deberá hacerse por escrito, la legitimación que ostenta de conformidad con los artículos anteriores, los ámbitos del convenio y las materias objeto de negociación. En el supuesto de que la promoción sea el resultado de la denuncia de un convenio colectivo vigente, la comunicación deberá efectuarse simultáneamente con el acto de la denuncia. De esta comunicación se enviará

copia, a efectos de registro, a la autoridad laboral correspondiente en función del ámbito territorial del convenio”.

De esta forma la Ley diferencia entre dos aspectos distintos, que son “la promoción” de la negociación colectiva y “el acto de la denuncia”. Al hacerlo así, la Sala entiende que puede concurrir la denuncia sin la promoción de la negociación y, por lo tanto, para poder denunciar un convenio colectivo no es imprescindible contar con la legitimidad plena, sino que basta con la inicial. Esa exigencia si operaría cuando se desea iniciar el procedimiento para la renegociación del convenio.

Además, si la posibilidad de denunciar un convenio colectivo negociado conforme al Título III del Estatuto de los Trabajadores quedase limitada a quienes lo han suscrito, resultaría poco compatible con su eficacia normativa y general e incluso con la libertad sindical.

Por otro lado, las partes podrán acordar que la denuncia sea automática a la llegada del término del convenio, sin que sea necesario realizar una denuncia formal. El último análisis de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos sobre cláusulas de denuncia estableció que, de los 7.402 convenios analizados del periodo 2014-2017, el 67,6% del total de convenios no utilizan la fórmula de la denuncia automática, frente al 32,4% que sí establecen esa cláusula (Anexo 3).

Como se puede observar en la Tabla 1.1, desde el año 2015 hay una tónica de ascenso del número de convenios colectivos que establecen dicha cláusula.

CLÁUSULA DE DENUNCIA AUTOMÁTICA										
	Número					Porcentaje				
	Año de firma por la Autoridad laboral					Año de firma por la Autoridad laboral				
Convenios colectivos	2014	2015	2016	2017	TOTAL	2014	2015	2016	2017	TOTAL
No hay denuncia automática	1.332	1.146	1.239	1.287	5.004	64,7	70,0	68,6	67,8	67,6
Sí hay denuncia automática	727	492	567	612	2.398	35,3	30,0	31,4	32,2	32,4
TOTAL	2.059	1.638	1.806	1.899	7.402	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Tabla 1.1 Evolución del número de convenios con cláusula de denuncia automática.

Fuente: Comisión Consultiva Nacional de Convenios.

En cuanto a la forma, una vez más la autonomía colectiva de las partes les permite decidir si se realizará por escrito o no, teniendo también una amplia libertad para fijar el preaviso y su plazo de anticipo.

Sin embargo la legislación no da a las partes una libertad absoluta. No se podrán establecer requisitos que hagan muy dificultosa la denuncia ni condiciones dirigidas a obstaculizar la negociación de un nuevo convenio. Tampoco puede existir una comunicación de la denuncia tan diversa que convierta esta diligencia en algo complejo e imposible de cumplir.

CAPÍTULO 1

Por todo ello, puede decirse que el Estatuto de los Trabajadores sólo exige que la denuncia sea expresa, es decir, que sea una declaración clara de la intención extintiva de la parte o partes denunciante, que sea comunicada a las partes del convenio y que se realice con una razonable antelación a la finalización de la vigencia del convenio.

CAPÍTULO 2



**LA ULTRAACTIVIDAD DE
LOS CONVENIOS
COLECTIVOS**



En este segundo capítulo se pretende profundizar en la ultraactividad de los convenios colectivos. El primer epígrafe define la figura legal de la ultraactividad, recoge los cambios que ha sufrido desde su implantación hasta la nueva regulación de 2012 y desarrolla los distintos escenarios de incertidumbre legal y las posturas doctrinales e interpretativas surgidas tras la nueva redacción del art. 86.3 del Estatuto de los Trabajadores.

A continuación, en el segundo epígrafe se exponen diferentes pronunciamientos judiciales referentes al nuevo art. 86.3, destacando la Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, 264/2014, de 22 de diciembre. Por último, el tercer epígrafe detalla los diferentes escenarios de post ultraactividad suscitados tras dicha sentencia, así como los efectos sobre las condiciones de trabajo.

2.1 La ultraactividad tras la Reforma Laboral de la Ley 3/2012.

2.1.1 Concepto y evolución.

La ultraactividad de los convenios colectivos es la situación de vigencia prorrogada forzosa, por voluntad legal o convencional, en la que se encuentra un convenio colectivo una vez denunciado y finalizada su vigencia inicialmente pactada hasta la aplicación de un nuevo convenio o laudo arbitral sustitutivo o por un determinado tiempo (de un año) si no hay un nuevo convenio colectivo o laudo arbitral aplicable (Sala Franco, 2013).

La ultraactividad de los convenios colectivos supone la extensión aplicativa de sus cláusulas normativas con la finalidad de evitar un vacío normativo desde la fecha de extinción del convenio antiguo hasta un nuevo pacto colectivo. En palabras de Olarte Encabo (2013), ha supuesto un elemento de estabilidad y de seguridad jurídica que ha permitido el desarrollo más libre y meditado de los procesos negociadores al aportar una “red de seguridad”, reduciendo el “stress” negociador.

La ultraactividad se implantó por primera vez en nuestra legislación con la entrada en vigor del Estatuto de los Trabajadores en 1980. En su redacción originaria, el artículo 86 establecía que “denunciado un convenio, y hasta tanto no se logre acuerdo expreso, perderán vigencia solamente sus cláusulas obligacionales, manteniéndose en vigor, en cambio, su contenido normativo”.

Con la reforma de la Ley 11/1994, de 19 de mayo, refundida en el Estatuto de los Trabajadores de 1995, será la negociación colectiva la encargada de regular la ultraactividad y el artículo 86.3 pasó a ser desarrollado de la siguiente manera: “Denunciado un convenio y hasta tanto no se logre acuerdo expreso perderán vigencia sus cláusulas obligacionales. La vigencia del contenido normativo del convenio, una vez concluida la duración pactada, se producirá en los términos que se hubieren establecido en el propio convenio. En defecto de pacto se mantendrá en vigor el contenido normativo del convenio”.

A pesar de las aportaciones positivas de la ultraactividad en las negociaciones también es cierto que ha generado problemas, como la falta de agilidad y dinamismo en la aprobación de un nuevo convenio cuando finaliza la vigencia pactada de los mismos,

ya que las negociaciones se dilatan en el tiempo y provocan situaciones de bloqueo y paralización.

Para poner fin a este problema, la principal novedad de la reforma del artículo 86.3 por el RDL 7/2011, de 10 de junio, es incorporar los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico si existe una falta de acuerdo transcurridos los plazos máximos de negociación, además de un compromiso de las partes para someter las discrepancias a mecanismos de mediación o arbitraje.

Pese a todas estas variaciones del artículo 86 del ET, es la Ley 3/2012, de 6 de julio, la que introduce cambios verdaderamente significativos en materia de ultraactividad.

En su Exposición de Motivos expresa que “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”.

Y son estas últimas líneas las que suponen una importante modificación del artículo 86.3 del ET, cuyo párrafo 4º queda redactado de la siguiente forma: “Transcurrido un año desde la denuncia del convenio sin que se haya acordado un nuevo convenio o dictado un laudo arbitral, aquel perderá, salvo pacto en contrario, vigencia y se aplicará, si lo hubiere, el convenio colectivo de ámbito superior que fuera de aplicación”.

Por último la Ley 3/2012 determina un régimen transitorio en materia de ultraactividad para aquellos convenios colectivos que fueran denunciados antes de la entrada en vigor de dicha norma, estableciendo una fórmula de cálculo consistente en computar el plazo de un año desde la entrada en vigor de la ley.

Este precepto legal ha tenido una gran trascendencia al plantear en su nueva redacción varias incógnitas a resolver cuando el convenio pierde su vigencia ultraactiva. Todo ello pone de manifiesto la existencia de escenarios de incertidumbre jurídica, así como diferentes posturas doctrinales acerca de cómo solucionar este “vacío legal” que serán desarrolladas a continuación.

2.1.2 Escenarios de incertidumbre.

La regulación incompleta del punto 4 del artículo 86.3 ET origina en algunos casos “cierta imprevisión legal”. Para intentar minimizar las consecuencias aplicativas negativas de dicho artículo, la Comisión de Seguimiento alcanzó el II Acuerdo para el empleo y la negociación colectiva sobre ultraactividad de los convenios colectivos, donde participaron la CEOE, CEPYME, UGT y CC.OO. y en el que se proponía negociar de forma paccionada la ultraactividad, incentivando la negociación de buena fe y, durante la misma, comprometerse al mantenimiento del convenio vencido. Sin embargo, este compromiso no ha impedido que la redacción del polémico artículo haya provocando una numerosa casuística no resuelta por el mencionado precepto.

Por un lado, un posible escenario es la existencia de un convenio colectivo de ámbito superior que fuera de aplicación. Aunque este supuesto pueda parecer el más sencillo, no deja de originar algunos problemas

En primer lugar hay que tener en cuenta que pueden ser varios los convenios aplicables en un caso determinado. En este sentido el artículo 86.3 no establece reglas de prioridad aplicativa, por ello una parte de la doctrina defiende la aplicación del convenio más favorable, mientras que otro sector ampara aplicar el convenio estatal. No obstante, nada impide que en las diferentes materias sea posible aplicar convenios de distinto ámbito.

En caso de concurrencia de diferentes convenios colectivos de ámbito superior, se debe aplicar el de ámbito de mayor aplicación, sin perjudicar a las prioridades aplicativas recogidas en el art. 84 ET de los convenios de ámbito inferior. Así lo recoge el pronunciamiento de la Audiencia Nacional de 31 de marzo de 2014: “Cuando un convenio colectivo pierde vigencia, el espacio que deja libre será invadido por los convenios concurrentes que no se aplicaban por la existencia del convenio desaparecido. Pero, si en tal caso aparecen varios convenios de posible aplicación a una misma relación laboral, produciéndose una nueva concurrencia conflictiva entre ellos, el criterio de selección del aplicable ya no es el del primero en el tiempo (artículo 84.1), sino el del ámbito de aplicación mayor (artículo 86.3)”.

En segundo lugar puede suceder que el convenio superior contenga una regulación incompleta, dejando un vacío normativo en cuanto a las condiciones de trabajo. En este caso sería necesario remitirse al Estatuto de los Trabajadores y a normas de aplicación general para regular determinadas materias, provocando lagunas de cobertura por la insuficiencia o generalidad de la aplicación de dichas leyes.

En tercer lugar, a la hora de determinar cuál es el sector de actividad al que pertenecen la empresa y los trabajadores afectados, el artículo 86.3 no ha contemplado los subsectores de actividad. Por lo tanto, sería necesario fijar cuál es la actividad principal.

En cuarto y último lugar el convenio superior aplicable puede contener, en su totalidad o en parte, condiciones laborales superiores o inferiores a las del convenio de ámbito inferior derogado.

En el lado contrario, nos encontramos con otro posible escenario marcado por la inexistencia de un convenio colectivo superior aplicable. Una posible solución podría ser recurrir a la extensión de los convenios, regulado en el artículo 92.2⁵ del ET, sin embargo la aplicación de esta propuesta no es posible, ya que se trata de un bloqueo en la negociación y no de un problema causado por “*ausencia de partes legitimadas para negociar*”, de tal forma que no se cumple el requisito para la intervención administrativa. Por lo tanto, nos encontramos con el supuesto de más difícil solución, y sobre el que existen numerosas opiniones doctrinales, que se desarrollan a continuación.

⁵ El Ministerio de Empleo y Seguridad Social, o el órgano correspondiente de las comunidades autónomas con competencia en la materia, podrán extender, con los efectos previstos en el artículo 82.3, las disposiciones de un convenio colectivo en vigor a una pluralidad de empresas y trabajadores o a un sector o subsector de actividad, por los perjuicios derivados para los mismos de la imposibilidad de suscribir en dicho ámbito un convenio colectivo de los previstos en este Título III, debida a la ausencia de partes legitimadas para ello.

2.1.3 Posturas doctrinales.

Principalmente existen dos posturas doctrinales aplicables cuando finaliza el periodo ultraactivo de un convenio y no existe un convenio superior aplicable; las tesis continuistas partidarias de la continuidad del contenido del convenio o de las condiciones de trabajo pactadas, y las tesis derogatorias que defienden la finalización total de la vigencia del convenio haciendo una interpretación literal del nuevo artículo.

2.1.3.1 Tesis derogatorias o rupturistas.

Los defensores de esta tesis afirman que en defecto de laudo arbitral, pacto en contrario y convenio superior aplicable, el convenio colectivo denunciado pierde toda su vigencia una vez extinguido el plazo legal de ultraactividad, de tal manera que las relaciones laborales se reglamentarán por los mínimos legales y normas que sean de aplicación con carácter general en la legislación social, en concreto por el Estatuto de los Trabajadores.

Esta postura doctrinal se fundamenta principalmente en una interpretación literal del artículo 86.3 del que no se derivan excepciones a la pérdida de vigencia del convenio, por ello se rechaza el mantenimiento en vigor de dicho convenio. Los partidarios de esta tesis defienden que este procedimiento no viola el derecho constitucional a la negociación colectiva, ya que las partes legitimadas para ello han tenido un plazo para poder llegar a un acuerdo.

No obstante esta interpretación presenta cierta problemática, ya que son numerosas las remisiones que el Estatuto de los Trabajadores hace al convenio colectivo sobre diversas materias, como el sistema de clasificación profesional o el régimen disciplinario y, por lo tanto, quedarían sin regulación.

Además, la adopción de esta tesis por la jurisprudencia no produciría los efectos perseguidos por la reforma de incentivar la negociación colectiva y, conjuntamente, su aplicación en las empresas podría ocasionar innumerables conflictos laborales, ya que esta postura rupturista supone una disminución de los derechos de los trabajadores, además de una pérdida de las condiciones salariales o del ejercicio de los derechos de acción sindical, todo ello regulado en el convenio decaído.

2.1.3.2 Tesis continuistas o conservacionistas.

Los partidarios de las tesis continuistas son mayoritarios en la doctrina, y defienden que las condiciones laborales pactadas en un convenio colectivo deben continuar una vez queda denunciado, finaliza el plazo de ultraactividad y no existe un convenio colectivo de ámbito superior aplicable. Pese a ser el enfoque doctrinal mayoritario, existen diferencias a la hora de determinar cómo se integran las condiciones de trabajo reguladas por el convenio que ha perdido su vigencia.

Una primera forma sería la tesis de contractualización de las condiciones de trabajo, sosteniendo que las condiciones de los convenios colectivos pasan a contractualizarse una vez que se inician las relaciones laborales, es decir, cuando se firma el contrato de trabajo también se firman las condiciones del convenio aplicable. De tal manera que una vez vencido, denunciado y decaído el convenio, su contenido se incorpora de forma automática y completa al contrato de los trabajadores afectados.

Como consecuencia, las condiciones más beneficiosas conseguidas durante la vigencia del convenio quedan incorporadas en el contrato individual y, por ello, la fuente de dichas condiciones ya no será una norma jurídica sino los contratos laborales existentes.

Sin embargo esta teoría plantea dos inconvenientes; por un lado las condiciones de trabajo contractualizadas pasar a tener un valor jurídico meramente contractual y no normativo, pudiendo ser objeto de modificación por parte del empresario en virtud de las causas recogidas en el artículo 41⁶ ET y, por otro lado, los nuevos trabajadores quedarían excluidos de las condiciones más beneficiosas previstas en el convenio ya decaído.

Una segunda forma sería la tesis de la continuidad residual, señalando que para que un convenio decaiga es necesario que las partes, gracias a su autonomía colectiva, aporten soluciones alternativas que amparen a los trabajadores afectados y, en caso contrario, que se mantenga la ultraactividad del convenio. De este modo, sin ser posible la aplicación de un convenio superior, la norma colectiva que ha superado el periodo máximo de ultraactividad continuará aplicándose de forma subsidiaria.

Otras tesis próximas a las contractualitas secundan una contractualización limitada de las condiciones de trabajo, defendiendo la continuidad de determinadas condiciones que consideran esenciales del intercambio contractual, como puede ser el salario, horario o el trabajo concreto a realizar.

Por último cabe reseñar que una parte de la doctrina considera que, una vez que el convenio pierde su vigencia, también pierde su valor de eficacia general y, por lo tanto, pasa a considerarse un convenio de eficacia limitada a los sujetos voluntariamente representados por los firmantes, es decir, un convenio colectivo extraestatutario.

Pero este criterio tiene inconvenientes en cuanto a su duración, ya que si existía una concreta vigencia temporal pactada dejarían de surtir efectos en la fecha prevista. Además, no generan condiciones más beneficiosas en los términos del artículo 41 ET, ya que su aplicación no es un indicio de la voluntad empresarial de conceder un beneficio y, por último, genera inconvenientes especialmente sobre su contenido y eficacia limitada.

A pesar de esta diversidad hay que destacar que la mayoría de los sectores doctrinales, a través de distintas vías, defienden preservar un contenido mínimo de las condiciones laborales recogidas en el convenio derogado. Sin embargo, en general, ninguno de ellos resuelve acerca de cuál sería la situación de los nuevos trabajadores que fueran contratados una vez decaído el convenio.

⁶ La dirección de la empresa podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción. Se considerarán tales las que estén relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa. Tendrán la consideración de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, entre otras, las que afecten a las siguientes materias: a) Jornada de trabajo. b) Horario y distribución del tiempo de trabajo. c) Régimen de trabajo a turnos. d) Sistema de remuneración y cuantía salarial. e) Sistema de trabajo y rendimiento. f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39.

2.2 Pronunciamientos judiciales.

Tras la modificación legislativa del artículo 86.3 ET por la Ley 3/2012 de 6 de Junio, comienzan los primeros conflictos colectivos relativos a la interpretación de dicho precepto.

2.2.1 La validez de los pactos en contrario.

Los convenios colectivos pueden contener cláusulas referentes a la prórroga de su contenido, que se conoce como prórroga expresa. Estas cláusulas pueden clasificarse en tres tipos; aquellas que establecen un plazo de prórroga determinado, aquellas que se remiten a la nueva redacción del Estatuto de los Trabajadores (un año) o aquellas cláusulas que señalan una prórroga indefinida.

Con la entrada en vigor de la Ley 3/2012, surgen los primeros debates cuando el convenio que contiene una cláusula de prórroga expresa data de una fecha anterior a la entrada en vigor de dicha Ley. Una parte de la doctrina defiende la validez de estos pactos si el convenio anterior a la reforma establece la ultraactividad hasta la firma del nuevo convenio, sin embargo otro sector doctrinal entienden que estos pactos no son validos porque no puede extenderse la aplicación de la norma a situaciones que, por ser anteriores, no podían prever la aplicación de la misma.

Uno de los primeros pronunciamientos judiciales al respecto es la Sentencia de la Audiencia Nacional de 23 de julio de 2013, que trata sobre la validez de los pactos en contrario relativos a la vigencia de las cláusulas normativas de convenios colectivos anteriores a la reforma y que, por lo tanto, se encuentran en fase de ultraactividad en el momento que entra en vigor la Ley 3/2012.

La parte demandante defiende que el artículo 1.3 del convenio recoge que una vez denunciado el convenio y finalizada su vigencia, las cláusulas normativas permanecerán vigentes hasta la aprobación de un nuevo convenio que sustituya al decaído, entendiendo que existe un pacto sobre la vigencia del convenio una vez denunciado, que se extiende hasta la entrada en vigor de uno que lo sustituya.

Sin embargo la parte demandada argumenta que esta cláusula de ultraactividad no es el “pacto en contrario” al que hace referencia el nuevo art. 86.3 ET ya que, a su entender, se limita a reproducir lo dispuesto en la Ley vigente en el momento que le convenio entró en vigor.

La Sala dictó Sentencia favorable a la parte demandante, otorgando validez a los pactos en contrario contenidos en los convenios colectivos denunciados con anterioridad a la reforma laboral de 2012, una vez superado el plazo de un año previsto en su disposición transitoria cuarta.

Dicha resolución fue ratificada por el Tribunal Supremo en su Sentencia de 17 de marzo de 2015, entendiendo que “si un convenio colectivo, suscrito con anterioridad a la entrada en vigor de la Ley 3/2012, contiene cláusula que prevea que una vez finalizado el periodo 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 apartado 3 del artículo 86 ET”.

Sin embargo, la doctrina establecida en esta Sentencia no fue aceptada de forma unánime por la mayoría de la Sala, ya que se emite un voto particular formulado por el Magistrado Excmo. Sr. D. Antonio V. Sempere Navarro contrario a dichas cláusulas.

2.2.2 El mantenimiento de la vigencia del convenio colectivo.

Uno de los principales conflictos generados por el art. 86.3 del Estatuto de los Trabajadores es el mantenimiento de la vigencia del convenio hasta que se pacte uno nuevo.

El Tribunal Superior de Justicia del País Vasco en su Sentencia del 26 de noviembre de 2013 establece que, denunciado un convenio colectivo sin cláusula de ultraactividad, éste mantiene su vigencia mientras continúan las negociaciones hasta que se acuerde un nuevo pacto, no siendo aplicable en estos casos el Estatuto de los Trabajadores.

Sin embargo, el Tribunal Superior de Justicia de Andalucía dicta Sentencia con fecha 23 de enero de 2014 estableciendo todo lo contrario al declarar la no vigencia de un convenio colectivo denunciado al haber transcurrido un año de ultraactividad y no existir pacto en contrario como requiere el art. 86.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Como consecuencia de pronunciamientos tan opuestos era necesaria una manifestación del Tribunal Supremo que aclarara el debate suscitado por la nueva redacción del art. 86.3 del Estatuto, en especial su disposición transitoria cuarta.

2.2.3 La ultraactividad y la Sentencia del Tribunal Supremo.

El 22 de diciembre de 2014, la Sala de lo Social del Tribunal Supremo hace pública la primera Sentencia sobre la ultraactividad de los convenios colectivos tras la reforma de 2012.

Se trata de un conflicto colectivo en la empresa Atención y Servicios SL (ATESE), ubicada en las Islas Baleares, cuyo convenio fue denunciado y ha finalizado el periodo de un año de ultraactividad desde la entrada en vigor de la Ley 3//2012. La empresa entiende que, al no existir un convenio colectivo de ámbito superior aplicable, debe proceder a abonar la nómina de julio (mes en que el convenio expiraba en su vigencia en ultraactividad en aplicación del art. 86.3 ET), en dos partes, aplicando hasta el 7 de julio de 2013 las condiciones salariales del convenio y a partir del 8 de julio de 2013 las condiciones establecidas en el Estatuto de los Trabajadores.

Por lo tanto, la cuestión a resolver se centra en determinar si el convenio colectivo de aplicación denunciado el 5 de noviembre de 2010 continúa en ultraactividad superado el 8 de julio de 2013, es decir, cumplido el año desde la entrada en vigor de la Ley 3/2012 como defiende la parte actora, alegando que el artículo 86.3 del ET regula un régimen de ultraactividad limitada sólo en defecto de pacto, entendiendo la parte actora que existe dicho pacto, por lo que no sería de aplicación la DT 4ª de la Ley 3/2012 de 6 de julio (STS 264/2014, de 22 de diciembre).

En sus fundamentos de derecho, la resolución recoge la modificación que ha sufrido el artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores como consecuencia de la reforma laboral de 2012, y realiza una reflexión de como la aplicabilidad del contenido de la Disposición Transitoria 4ª de la Ley 3/2012 de 6 de julio plantea principalmente dos dudas interpretativas.

La primera es si existe un convenio colectivo superior aplicable, “qué debe entenderse por convenio colectivo de ámbito superior”, ya que puede referirse al ámbito territorial o bien al ámbito funcional, o si existiendo varios convenios de ámbito superior cual debe aplicarse, ya que desde el punto de vista de la jerarquía de las normas todos los convenios tienen el mismo rango. No obstante, esta cuestión no es de aplicación en el caso tratado en la Sentencia ya que queda demostrado que no existe un convenio colectivo superior aplicable.

La segunda duda interpretativa estriba en estipular “qué ocurre si no hay convenio de ámbito superior”. La Sala IV del Tribunal Supremo se pregunta “cómo se regularán a partir de la pérdida de vigencia del convenio en cuestión los respectivos derechos y obligaciones de las partes”, planteándose el método para “colmar la laguna legal consistente en que el legislador no ha dicho absolutamente nada respecto de dicha situación que, desde luego, a nadie se le escapa que es verdaderamente problemática”.

Ante esta disyuntiva, la Sentencia hace referencia a las dos soluciones radicalmente opuestas que se han dado respecto a la interpretación del nuevo art. 86.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Por un lado, la denominada tesis “rupturista” que defiende la regulación de los derechos y obligaciones de los trabajadores mediante las normas estatales y reglamentarias, sin tener en cuenta las condiciones laborales existentes en el convenio colectivo fenecido y, por otro lado, la tesis “conservacionista” que ampara el mantenimiento de los derechos y obligaciones de las partes anteriores a la pérdida de vigencia del convenio colectivo en cuestión.

Finalmente el Tribunal Supremo respalda la aplicación de la tesis conservacionista, argumentando que la aplicación de la tesis rupturista podría producir en el ámbito del contrato de trabajo una alteración sustancial de sus condiciones para ambas partes, transformando las bases esenciales del propio contrato y el equilibrio de las contraprestaciones. Además, produciría indeseables consecuencias como que cualquier trabajador (con independencia de la labor desempeñada y de su titulación) pasaría a percibir el salario mínimo interprofesional, la jornada pasaría a ser la máxima legal o el empresario no podría sancionar disciplinariamente a sus trabajadores salvo que existiera causa suficiente para el despido.

El último motivo se basa en la alteración que la aplicación de la tesis rupturista supondría en el sistema de fuentes de la relación laboral, regulado en el art. 3.1⁷ ET. Señala la Sentencia que las condiciones laborales de un trabajador están reguladas en su

⁷ Los derechos y obligaciones concernientes a la relación laboral se regulan: a) Por las disposiciones legales y reglamentarias del Estado. b) Por los convenios colectivos. c) Por la voluntad de las partes, manifestada en el contrato de trabajo, siendo su objeto lícito y sin que en ningún caso puedan establecerse en perjuicio del trabajador condiciones menos favorables o contrarias a las disposiciones legales y convenios colectivos antes expresados. d) Por los usos y costumbres locales y profesionales.

contrato de trabajo desde que se inicia la relación jurídico-laboral, puesto que el contrato “tiene una doble función: constitutiva de la relación jurídico- obligacional y reguladora de la misma, es decir, de los derechos y obligaciones a que se comprometen las partes”. Por lo tanto, las condiciones laborales existentes cuando finaliza la ultraactividad de un convenio colectivo no desaparecen cuando éste pierde su vigencia, ya que dichas condiciones quedan contractualizadas en el instante que se crea la relación jurídico-laboral.

Por todo ello, la Sala desestima el recurso de casación interpuesto por la empresa ATESE y confirma la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia Baleares, que declaraba no ajustada a derecho la conducta empresarial de aplicar a partir del 8 de julio de 2013 el Estatuto de los Trabajadores.

Esta resolución no contradice el mandato del legislador, ya que el convenio colectivo si pierde su vigencia, de tal manera que las condiciones contractualizadas pueden ser modificadas unilateralmente por el empresario mediante el art. 41 ET, y no deben ser respetadas para los trabajadores de nuevo ingreso cuando haya transcurrido un año de la pérdida de vigencia del convenio.

Para poder zanjar definitivamente el debate doctrinal y judicial que esta materia ha suscitado, lo deseable hubiera sido que el fallo del Tribunal fuera unánime, sin embargo la Sentencia consta de cuatro votos particulares.

El primer voto particular corresponde al Magistrado Excmo. Sr. D. Luis Fernando de Castro Fernández, concordante con el fallo de la Sentencia sobre la vigencia y aplicación del convenio colectivo en materia salarial, pero “rechaza la argumentación basada en la contractualización de las condiciones de trabajo pactadas colectivamente que ha llevado a tomar la decisión final, alegando que dicha conclusión podía haberse llegado por otra vía, como es la aplicación de los principios constitucionales y a través de la propia dogmática del negocio jurídico”, según señala.

Fernández de Castro basa su razonamiento en una interpretación de las normas acorde a la Constitución, el respeto a la dignidad de la persona y la defensa de la negociación colectiva recogidos en el marco constitucional.

El segundo voto particular, formulado por el Magistrado Excmo. Sr. D. Miguel Ángel Luelmo Millán, es concurrente con el fallo de la Sentencia, pero discrepante con la fundamentación jurídica de la contractualización de las condiciones de trabajo. Su razonamiento comienza reconociendo el derecho a la negociación colectiva como “un factor determinante en el logro de la paz social, la cual, a su vez, se erige como elemento indispensable en el Estado social y de democrático de Derecho”, para a continuación poner en duda que la nueva redacción del art. 86.3 ET sea constitucional.

Posteriormente, Luelmo Millán afirma que cuando el derecho debatido tiene una naturaleza salarial, como es este caso, la tesis más adecuada es aquella que sitúa en un término medio el periodo extintivo de la ultraactividad, afirmando que “el salario es un derecho primordial del trabajador y debe preservarse, en lo posible, de los avatares normativos”. Por ello defiende el mantenimiento de la ultraactividad respecto al salario ya que, al ser el derecho salarial la piedra angular de la relación laboral, “no debe verse afectado por la reforma en la más estricta dimensión de su regulación”.

El tercer voto particular es formulado por el Magistrado Excmo. Sr. D. Antonio V. Sempere Navarro, al que se adhiere el presidente Excmo. Sr. D. Jesús Gullón Rodríguez, y los Magistrados Excmos. Sres. D. José Luis Gilolmo López, D. José Manuel López García de la Serrana y D. Jesús Souto Prieto.

Este voto particular es discrepante tanto con el fallo de la Sentencia como con su fundamentación jurídica, ya que el Excmo. Sr. D. Sempere Navarro opta por la defensa de la tesis rupturista y rechaza que los derechos y obligaciones de las partes existentes al finalizar la ultraactividad del convenio estén contractualizados, así como su continuidad aunque el convenio pierda su vigencia. Además, censura la “construcción de toda una doctrina acerca de la pervivencia del contenido del convenio desaparecido (puesto que estaba ya contractualizado) cuando el pleito suscitado únicamente refiere a la pervivencia o no de los salarios percibidos”.

A pesar de compartir con la Sentencia tanto el punto de partida (el convenio ha perdido su vigencia) como el resultado (no rebajar las retribuciones), entiende que “ni la demanda ni la Sentencia de instancia han dado argumentos válidos para llegar al resultado en cuestión”. Para el Magistrado, las bases sobre las que debería haberse afrontado la resolución del recurso son las siguientes:

“El convenio del que dimanaban los salarios pretéritos ha perdido su vigencia y es inaplicable”. Para ello se analiza el art. 86.3 ET y la disposición transitoria 4ª de la Ley 3/2012 concluyendo de manera indiscutible, y en concordancia con la tesis rupturista, la pérdida de vigencia del convenio colectivo transcurrido el plazo de ultraactividad de un año y, por tanto, sus previsiones en materia retributiva.

“La solución al problema no puede estar predeterminada por el deseo de alcanzar un determinado resultado o de evitar los inconvenientes de la respuesta jurídica que debemos otorgar”. Por lo tanto no puede descartarse una solución a un problema jurídico porque sus consecuencias desagraden, ni “cabe construir unos argumentos *ad casum* para alcanzar la solución deseada a costa de prescindir del mandato de las propias leyes”.

“Los derechos de una norma derogada o caducada ya no están incorporados a los contratos sobre los que se proyectaba. Procede examinar la pretensión a la vista de diversos prismas constitucionales o legales para determinar si cabe reducir el salario cuando el convenio pierde su vigencia”. El Magistrado no comparte que los derechos y obligaciones de la relación laboral se regulan por el contrato, sino “por la Constitución y el resto del ordenamiento jurídico (incluyendo convenios colectivos, Leyes, reglamentos, etc.) así como por el propio pacto individual con los márgenes ya expuestos, amén de los usos o costumbres y de las concesiones empresariales”.

Por último, en cuanto a la resolución del caso, el Excmo. Sr. D. Sempere Navarro aboga por el mantenimiento del salario a los trabajadores al considerar la retribución como un elemento esencial del contrato de trabajo. No obstante, considera que esta solución no es trasladable a otras materias “en las que la desaparición del convenio ni afecta a un elemento esencial de la relación laboral, ni compromete los mismos valores constitucionales”.

Aunque considera injusta la rebaja salarial realizada por la empresa, entiende que la argumentación realizada en la Sentencia para desestimar el recurso de casación es incorrecta y, al no aportar los argumentos necesarios para considerar antijurídica la conducta empresarial, debería haberse admitido dicho recurso.

El cuarto y último voto particular es el formulado por la Magistrada Exma. Sra. D^a. María Milagros Calvo Ibarlucea, que discrepa con la solución mayoritaria al entender que “una ley derogada no puede regir una relación jurídica y un convenio colectivo superado el límite de su vigencia tampoco”. Además, en palabras de la Magistrada, “no existe en la norma ningún elemento que por vía de interpretación teleológica o con amparo en la analogía permitía acceder a una solución como la que adopta la Sentencia por lo que el recurso interpuesto debía haber sido estimado”.

Si bien el Tribunal Supremo en las sentencias anteriormente citadas alcanza un resultado similar, es decir, el mantenimiento del contenido normativo del convenio denunciado cuando éste supera el año de ultraactividad establecido, lo cierto es que los argumentos y las consecuencias jurídicas de cada Sentencia son sustancialmente distintos.

La Sentencia de 22 de diciembre 2014 sostiene que la contractualización de las condiciones laborales contenidas en el convenio decaído se produce *ab origine* o “en el primer momento”. Por lo tanto, en el instante que los convenios pierden definitivamente su vigencia, las condiciones del convenio contractualizadas carecen del “sostén normativo del mínimo convencional” y, en consecuencia, como afirma el propio Tribunal Supremo en dicha sentencia, “pueden ser modificadas, en su caso, por la vía del art. 41 ET, sin más limitaciones que las de origen legal pues, insistimos, las limitaciones dimanantes del convenio colectivo si no hay otro superior han desaparecido”.

Sin embargo, en su Sentencia de 17 de marzo 2015, el Alto Tribunal defiende mantener la vigencia del convenio y evita la aplicación normativa del art. 41 a partir de dos argumentos fundamentales; allí donde la ley no especifica no debe distinguirse, ya que la norma no especifica que el “pacto en contrario” debe suscribirse cuando el convenio ya ha vencido, y la primacía del convenio colectivo a la Ley en general en este caso extremo.

En definitiva, la doctrina establecida por la STS 22 de diciembre 2014 incluye el razonamiento defendido por la STS 17 de marzo 2015, pero la particularidad del mismo radica en que con la aplicación del criterio de esta última sentencia, se alcanza el mismo resultado pero de un modo menos “abrupto”, que permite aplacar la inseguridad generada y eludir los posibles efectos colaterales causados por la doctrina de la contractualización.

2.3 Escenarios de post ultraactividad y sus efectos sobre las condiciones laborales.

Con la Sentencia del 22 de Diciembre de 2014, el Tribunal Supremo puso fin a la incertidumbre causada por la inexistencia de un convenio superior aplicable cuando un convenio pierde su vigencia, una vez denunciado y finalizado su plazo legal de ultraactividad. Sin embargo, existen otros casos vacíos de regulación a los que dicha Sentencia no da respuesta y que, posteriormente, la Sala de los Social del Tribunal Supremo ha tenido que hacer frente.

2.3.1 Las unidades de negociación tras la finalización de la ultraactividad.

Una vez denunciado el convenio colectivo y finalizada la vigencia y el periodo de ultraactividad del convenio, ¿qué ocurre con las unidades de negociación que se encuentran negociando un nuevo convenio pero todavía no han llegado a ningún acuerdo? Estas unidades de negociación van a encontrarse con que sobre la empresa y los trabajadores respecto a los que están negociando se les aplicará otro convenio colectivo, es decir, el convenio de ámbito superior.

Desde el punto de vista teórico cuando un convenio es derogado no es posible ni su renovación ni la negociación de uno nuevo, ya que el artículo 84.1 del Estatuto de los Trabajadores prohíbe la concurrencia de convenios al establecer que “un convenio colectivo, durante su vigencia, no podrá ser afectado por lo dispuesto en convenios de ámbito distinto”. Sin embargo este precepto abre una puerta a la negociación de un convenio de empresa, al finalizar la redacción del mismo de la siguiente forma: “salvo pacto en contrario, negociado conforme a lo dispuesto en el artículo 83.2, y salvo lo previsto en el apartado siguiente”.

De tal manera que la pérdida de ultraactividad no impide la continuación de la negociación, siempre que la finalidad de las unidades de negociación sea la aprobación de un convenio de empresa, quedando limitado su contenido a las materias contempladas en el artículo 84.2⁸ del Estatuto de los Trabajadores. Por lo tanto, la finalización de la vigencia ultraactiva mientras se negocia un convenio que suceda al decaído no significa que concluya el proceso de negociación⁹.

⁸ La regulación de las condiciones establecidas en un convenio de empresa, que podrá negociarse en cualquier momento de la vigencia de convenios colectivos de ámbito superior, tendrá prioridad aplicativa respecto del convenio sectorial estatal, autonómico o de ámbito inferior en las siguientes materias: a) La cuantía del salario base y de los complementos salariales, incluidos los vinculados a la situación y resultados de la empresa. b) El abono o la compensación de las horas extraordinarias y la retribución específica del trabajo a turnos. c) El horario y la distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo a turnos y la planificación anual de las vacaciones. d) La adaptación al ámbito de la empresa del sistema de clasificación profesional de los trabajadores. e) La adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación que se atribuyen por esta ley a los convenios de empresa. f) Las medidas para favorecer la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal. g) Aquellas otras que dispongan los acuerdos y convenios colectivos a que se refiere el artículo 83.2.

⁹ Con el RDL 7/2011 no era posible continuar con la negociación, ya que el proceso de negociación de un convenio estaba limitado a un plazo de ocho meses cuando la vigencia del convenio anterior fuera inferior a dos años, o de catorce meses en el resto de los convenios, a contar desde la fecha de pérdida de su vigencia.

2.3.2 Convenio colectivo incompleto.

Un posible escenario de post ultraactividad es aquél en el que existe un convenio superior aplicable pero su contenido normativo es incompleto, dejando sin regulación algunas condiciones de trabajo. En este sentido se pronunció el Tribunal Supremo el 23 de septiembre de 2015.

Esta Sentencia aborda las consecuencias jurídicas nacidas como resultado de la finalización de la ultraactividad de un convenio colectivo cuando existe uno de ámbito superior aplicable pero, dicho convenio no regula todas las materias recogidas en el de ámbito inferior. Se trata de un conflicto colectivo entre la Asociación Profesional de Limpieza (ASPEL) y los sindicatos CCOO, LAB, ELA, UGT y ESK por la aplicación del convenio colectivo provincial de Limpieza de Edificios y Locales de Guipúzcoa.

El 26 de noviembre de 2013 la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco declaró que “la fórmula de cobertura” aplicada por ASPEL era contraria a derecho, es decir, aplicar a los trabajadores el I Convenio Colectivo Sectorial Estatal de Limpieza de Edificios y Locales, y en lo no regulado por el mismo el Estatuto de los Trabajadores, no es una actuación ajustada a derecho, y tampoco la de mantener las condiciones individuales de los trabajadores *ad cautelam* hasta que los Tribunales se pronuncien.

La Sala constató que existían al menos dieciocho materias laborales atribuidas al convenio estatal que no estaban reguladas en él, por ello en su Sentencia estableció que “en tanto se continúe negociando el Convenio Colectivo Provincial de Guipúzcoa de Limpieza de Edificios y Locales, será de aplicación a todos los trabajadores afectados, salvo en las materias que son objeto de regulación por el Convenio Colectivo Estatal al que están vinculados, las condiciones de trabajo previstas en el anterior Convenio Colectivo Provincial que perdió su vigencia el 8 de julio de 2013, debiendo las partes estar y pasar por ello” (STS 209/2014, de 23 de septiembre).

Tanto ASPEL como los sindicatos CCOO, ELA y LAB interpusieron contra dicha Sentencia un recurso de casación. Por un lado la parte patronal sostiene que, con independencia de si se encuentra o no negociando un nuevo convenio, en el convenio provincial no existe ninguna cláusula de prórroga, condición libremente aceptada por las partes, ya que siempre han tenido la oportunidad de limitar o no su ultraactividad.

Por otro lado, el sindicato LAB solicita el mantenimiento ultraactivo del convenio provincial, “hasta que el convenio de ámbito superior no deje los vacíos que actualmente implican la desregulación de los elementos esenciales de la relación laboral y de las materias reguladas en el anterior convenio colectivo provincial”.

La misma petición realizan los sindicatos ELA y CCOO, en cambio su argumentación para el mantenimiento de la ultraactividad se basa en la “pérdida [sic] sobrevenida de un convenio colectivo impuesta por una ley posterior a su negociación supone una restricción del derecho a la negociación colectiva contenido en el artículo 37.1 constitucional y una restricción de derechos de los trabajadores al contenido del propio convenio suponiendo un atentado al artículo 9.3 de la Constitución que prohíbe la retroactividad de las normas restrictivas de derechos” (STS 209/2014, de 23 de septiembre).

El Alto Tribunal afirma en la citada Sentencia que existe un convenio sectorial de ámbito estatal que, en principio y por imperativo legal (art. 86.3, último párrafo, ET, en la redacción de la Ley 3/12 y DT 4 ° de ésta), debería aplicarse en la provincia de Guipúzcoa. Sin embargo, aunque el convenio estatal regula aspectos trascendentes como la estructura y concurrencia de convenios, la subrogación del personal, el régimen disciplinario, la clasificación profesional, las modalidades de contratación, o la prevención de riesgos laborales, no recoge otras materias “más típicamente normativas y relevantes del vínculo laboral individual”, como es el caso de las retribuciones, jornada de trabajo, horas extraordinarias o vacaciones.

La Sala entiende que son éstas las condiciones laborales que se pretendían conservar y a las que hacía referencia la Sentencia de 22 de diciembre de 2014 y, por ello, considera que “la solución ha de ser la misma, sin perjuicio, obviamente, no sólo de lo establecido legalmente en materia de concurrencia de convenios (art. 84 ET) sino también de la incidencia que pudiera tener la tradicional doctrina jurisprudencial en torno a la rechazable técnica del "espiguelo normativo", cuestiones ambas no suscitadas en absoluto en este proceso” (STS 209/2014, de 23 de septiembre).

En conclusión, el Tribunal Supremo desestima los recursos de casación interpuestos y ratifica la Sentencia del TSJ del País Vasco, concluyendo que “salvo en las materias reguladas en el convenio sectorial de ámbito estatal, las demás condiciones de trabajo establecidas con anterioridad en el convenio provincial seguirán siendo de aplicación a los trabajadores afectados por el conflicto, aquéllos que prestaban servicios en empresas guipuzcoanas del sector cuando éste perdió su vigencia, en los términos arriba expuestos, de conformidad con la STS 22-12-2014” (STS 209/2014, de 23 de septiembre).

La particularidad de esta Sentencia radica en que el Tribunal Supremo continúa por el camino marcado en su Sentencia de 22 de diciembre de 2014, en cuanto a la tesis de contractualización *ab origine* de las condiciones convencionales, pero añade un elemento de complejidad al mantener el carácter *ab origine* y, al mismo tiempo, su sujeción a una eventualidad en la que existe un convenio superior de aplicación.

De esta manera, a pesar de que existe un convenio colectivo de ámbito superior, el Tribunal entiende que dicho convenio no es el único que debe aplicarse para regular las condiciones laborales al tener una regulación incompleta, y que aquellas condiciones que estaban normalizadas en el convenio decaído, y no lo están en el convenio superior aplicable, se han contractualizado.

Ante esta conclusión cabe preguntarse si el Alto Tribunal es incoherente al aplicar esta doctrina cuando existe un convenio colectivo superior y, de esta manera, se extralimita más allá del contenido del artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Además, esta argumentación plantea ciertos problemas de compatibilidad con el criterio interpretativo que ha mantenido el Tribunal Supremo recientemente, ya que en la Sentencia de 18 de octubre de 2016 se pronunció claramente en contra de la tesis conservacionista o de contractualización en aquellos casos en los que existe un convenio de ámbito superior y sea aplicable, si bien es cierto que en dicha Sentencia no detalla si existen materias “típicamente normativas y relevantes del vínculo laboral individual” que no estén reguladas en el convenio superior.

Así, teniendo en cuenta todos estos contextos y la jurisprudencia existente hasta la fecha, cuando el Tribunal habla de la tesis de contractualización *ab origine* de las condiciones de trabajo se refiere a una respuesta jurídica ante situaciones en las que se produce un vacío legal para la regulación de las condiciones laborales. Se trata de una doctrina proteccionista y condicionada por la inexistencia, decaído el convenio colectivo que se venía aplicando, de un convenio colectivo de ámbito superior de aplicación o que éste último no regula aquellas condiciones de trabajo “típicamente normativas y relevantes del vínculo laboral individual” reglamentadas por el convenio vencido.

Por lo tanto, se pueden resumir en tres los planteamientos que está manteniendo el Tribunal Supremo respecto a la ultraactividad de los convenios colectivo y sus efectos sobre las condiciones laborales de los trabajadores.

En primero de ellos es la contractualización “*ab origine*” establecida en su Sentencia de 22 de diciembre 2014 (rec. 264/2014) en la que se defiende, por la inexistencia de un convenio superior aplicable, el mantenimiento de los derechos y obligaciones de las partes afectadas en el momento en el que finaliza la ultraactividad del convenio colectivo, a pesar de que en ese momento el convenio pierde su vigencia. Y ello es así porque las condiciones laborales ya estaban contractualizadas desde el primer momento en el que se inicia la relación jurídico-laboral.

El segundo planteamiento es la contractualización “condicionada” de su Sentencia de 18 octubre 2016 (rec. 205/2015) y de 5 junio 2018 (rec. 364/2017), donde el Alto Tribunal ha sido explícito al afirmar que la contractualización no opera en los casos que haya un convenio colectivo de ámbito superior.

Y en tercer y último lugar la contractualización “espigueada” fijada en la Sentencia de 23 de septiembre 2015 (rec. 209/2014), manteniendo simultáneamente el carácter *ab origine* de la contractualización y su sujeción a una eventualidad (existencia de un convenio de ámbito superior). Es decir, las condiciones laborales establecidas en el convenio decaído seguirán siendo de aplicación, salvo aquellas materias que estén reguladas en el convenio de ámbito superior.

Es cierto que cada una de las respuestas que da el Tribunal Supremo son razonables teniendo en cuenta cada caso concreto. Sin embargo, defender la contractualización *ab origine* o “desde el primer minuto” e inmediatamente después condicionarla a una eventualidad o hecho puntual, plantea ciertos problemas de coherencia y perpetúa la incertidumbre generada desde su Sentencia de 22 de diciembre 2014.

2.3.3 Convenio colectivo aplicable a trabajadores de nuevo ingreso.

Uno de los grandes problemas que abre la contractualización del convenio colectivo es qué sucede con aquellos trabajadores que sean contratados con posterioridad al fin de su periodo de ultraactividad, principalmente cuando no existe un convenio superior aplicable o éste tiene un contenido incompleto.

En la Sentencia analizada anteriormente de 23 de septiembre 2015, el Tribunal Supremo realiza una aclaración sobre una hipotética ampliación del contenido del convenio a los trabajadores de nuevo ingreso. La Sala entiende que este conflicto sólo

afecta a aquellos empleados que, en la fecha que finaliza la vigencia del convenio o, como mucho, en la fecha que se interpone la demanda, se encontraban prestando servicios en la empresa, y no a aquellos trabajadores que ni siquiera entonces tenían las condición de afectados.

Por ello, el Tribunal considera que en el caso de que existan trabajadores afectados con condiciones laborales distintas a las de los antiguos, “el litigio no tendría un contenido efectivo y actual sino que, sin perjuicio de lo que pudieran reclamar esos hipotéticos afectados, por ejemplo, en aplicación de la doctrina constitucional y jurisprudencial en torno al trato desigual o discriminatorio, la pretensión en sí también constituiría nada más que una verdadera consulta al tribunal que determinaría, en línea con reiterada doctrina de esta Sala al respecto, su desestimación por falta de acción” (STS 209/2014, de 23 de septiembre).

En esta misma línea se pronunció el Tribunal Superior de Justicia del País Vasco de 23 de febrero de 2016 con la primera Sentencia en la que abordó qué convenio debía aplicarse a los trabajadores de nuevo ingreso.

En sus fundamentos de derecho, la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de País Vasco argumenta que, en el momento de contratación, había finalizado la ultraactividad del convenio provincial y no existe un convenio de ámbito superior aplicable en materia retributiva, ya que el convenio de ámbito estatal carece de tablas salariales. Es por ello que la empresa ha aplicado la legislación vigente, en concreto ha fijado el sueldo de la trabajadora teniendo en cuenta que en el Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el Sector de Hostelería se establece una cuantía de 1.050 € como salario recomendado.

La Sala argumenta que “la Sentencia del TS en la que se ha apoyado el Juzgado para estimar la pretensión de la demandante viene a resolver, en materia de fin de ultraactividad de convenio colectivo sobre el que no existe convenio de ámbito superior, que los derechos y obligaciones de las partes existentes en el momento en que acaba la ultraactividad no desaparecen cuando pierde su vigencia por tratarse de condiciones ya contractualizadas, solución que para la Sala IV no supone desconocer el mandato del legislador porque, al haber perdido vigencia el convenio, dichas condiciones podrán modificarse por la vía del art. 41 ET y no serán de aplicación a los nuevos trabajadores”. De esta manera “los trabajadores de nuevo ingreso carecerán de esa malla de protección que brindaba el convenio fenecido” (STSJ 161/2016, de 23 de febrero).

A partir de esta exposición, el Tribunal Superior concluye resolviendo que la contractualización de las condiciones en materia retributiva recogidas en el caducado Convenio Colectivo de Hotelería de Gipuzkoa no es aplicable, ya que la contratación de la trabajadora se produce una vez finalizada la vigencia del convenio provincial, careciendo por ello de la protección de las condiciones salariales previstas en el mismo.

Por lo tanto, teniendo en cuenta la aclaración realizada por la Sentencia del Tribunal Supremo de 23 de septiembre 2015 y la Sentencia de la STSJ País Vasco de 23 de febrero 2016, aquellos contratos de trabajo firmados tras la pérdida de la vigencia ultraactiva de un convenio colectivo carecen de este sostén normativo, y se regirán por el Estatuto de los Trabajadores y la normativa vigente aplicable sin más limitaciones que las legales, pues las derivadas del convenio colectivo, si no hay otro superior aplicable, han desaparecido a todos los efectos.

Sin embargo, esta solución puede generar importantes conflictos laborales y una mayor inestabilidad que la que se pretende evitar.

Por un lado, podría entenderse que esta resolución va en contra del principio de igualdad de trato y no discriminación que recoge el Estatuto de los Trabajadores, tanto en su artículo 4.2c: “los trabajadores tienen derecho a no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español”, como en su artículo 17.1: “se entenderán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que den lugar en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo, a situaciones de discriminación directa o indirecta desfavorables por razón de edad o discapacidad o a situaciones de discriminación directa o indirecta por razón de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación o condición sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con personas pertenecientes a o relacionadas con la empresa y lengua dentro del Estado español”.

Además, esta diferenciación convencional entre trabajadores antiguos y de nuevo ingreso puede provocar una doble escala salarial entre ellos que, nuevamente, iría en contra del principio de igualdad de trato y no discriminación.

Sin embargo, esta diferenciación retributiva queda justificada por el Tribunal Supremo en su Sentencia de 9 de marzo de 2017, aceptando que la desigualdad salarial “puede estar constituida por la garantía de los derechos adquiridos para los trabajadores que, de acuerdo con el régimen convencional aplicable con anterioridad, tuvieran reconocidos o en curso de reconocimiento los correspondientes conceptos”.

No obstante esta garantía debe interpretarse de forma estática y limitada, es decir, sólo se conservan aquellos derechos que estuvieran reconocidos en el momento del cambio normativo y sin que puedan adquirirse de forma incremental en el futuro, ya que perpetuarían dos regímenes distintos por el mero hecho de la fecha de ingreso en la empresa y, de esta manera, si se vulnerarían los derechos laborales recogidos en los artículos 4.2c y 17.1 ET y el artículo 14¹⁰ de la Constitución Española.

¹⁰ Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

CONCLUSIONES



La crisis económica vivida en nuestro país desde el año 2008 ha marcado la agenda reformadora de los diferentes gobiernos, y ha supuesto un antes y un después tanto en el marco normativo como en el modelo de negociación colectiva instaurados hasta el momento.

A partir del año 2012, desde mi punto de vista, la negociación colectiva ha perdido significado y contenido, quedando condicionada por la flexibilidad y adaptación a los cambiantes contextos económicos, sociales y organizacionales con el fin último de evitar la destrucción de empleo. Las reformas legislativas en materia laboral han fomentado la individualización de las condiciones de trabajo, así como la devaluación del derecho constitucional a la negociación colectiva y de las condiciones laborales de los trabajadores en general.

Una de las medidas que más tensión e incertidumbre ha generado es la limitación de la ultraactividad del convenio colectivo a un año llevada a cabo en la Reforma Laboral de 2012. Tal y como aparece en el preámbulo de la Ley 3/2012, el legislador ha pretendido evitar la petrificación de las condiciones de trabajo derivada de la ultraactividad indefinida, con el objetivo de incentivar la renegociación del convenio antes de que finalice su vigencia. Sin embargo, esta medida ha generado más problemas que los que pretendía solventar, ya que con esta reforma se rompe el equilibrio que debe existir entre las partes durante un procedimiento negociador.

La nueva regulación fortalece la posición de la empresa en dicho proceso trasladando a la parte trabajadora la presión de alcanzar un acuerdo ya que, en caso contrario, sus condiciones laborales pasan a regularse por un convenio distinto o por el Estatuto de los Trabajadores.

En este contexto y ante la variedad de pronunciamientos judiciales en materia de ultraactividad, la Sentencia de 22 de diciembre de 2014 del Tribunal Supremo supone un punto de inflexión en la vigencia y ultraactividad de los convenios. Este fallo es un duro golpe a la Reforma de 2012, ya que el Alto Tribunal consigue contrarrestar el cambio que la Ley 3/2012 pretendía al modificar las reglas relativas a la duración de la ultraactividad de los convenios denunciados y vencidos, dejando en evidencia la técnica legislativa llevada a cabo por el gobierno, ya que carece de precisión suficiente y propicia grandes interrogantes que quedan sin resolver.

El Tribunal Supremo defiende mayoritariamente la conservación de las condiciones laborales contenidas en el convenio colectivo decaído mediante su contractualización. Sin embargo, la existencia de Votos Particulares demuestra la complejidad de las cuestiones debatidas, así como una gran inestabilidad en el seno de la doctrina jurisprudencial.

De hecho, la Sala era plenamente consciente de los numerosos e importantes “efectos colaterales” que se derivarían de la contractualización *ab origine* del convenio colectivo, pues los recoge en su sentencia. A pesar de ello, conscientemente se arbitra una solución que puede acabar generando mayor inestabilidad que la que pretende evitar, provocando una gran inseguridad jurídica.

Y así ha sucedido, ya que el escenario que la tesis contractualista describe está cargado de importantes incertidumbres legales e interpretativas que la propia jurisprudencia ha ido resolviendo, como determinar en qué circunstancias laborales y

CONCLUSIONES

normativas se encuentran los trabajadores de nuevo ingreso con un convenio decaído y finalizado el periodo de ultraactividad, o qué normativa debe aplicarse en el caso de que el convenio superior aplicable tenga un contenido incompleto. Sin embargo, los pronunciamientos de los Tribunales no han conseguido mitigar los desequilibrios y repercusión que en materia de doble escala salarial o de discriminación ha generado la tesis de contractualización, es especial cuando se trata de trabajadores de nuevo ingreso.

Además, aún quedan sin resolver diferentes cuestiones relativas a la modificación sustancial de las condiciones de trabajo, al principio de modernidad de los convenios, al descuelgue de su contenido o al principio de cuestión más beneficiosa, jurisprudencialmente admitido, si efectivamente las condiciones de un convenio quedan contractualizadas *ab origine*. Todas estas materias, que son la base de la arquitectura normativa de las relaciones laborales, deberán revisarse y reconstruirse para encajar en el nuevo marco normativo.

Por otro lado, no cabe duda que el sistema de fuentes del Derecho del Trabajo ha quedado radicalmente redefinido, ya que la contractualización *ab origine* hace necesaria una reconceptualización del lugar que ocupan el convenio colectivo y el contrato de trabajo como fuentes reguladoras de la relación laboral.

Por todo ello nos encontramos, sin ninguna duda, ante un dilema de compleja solución, ya que la literalidad del apartado 4º del art. 86.3 ET y las tesis rupturistas tampoco abocan a un escenario más ventajoso. Debido a la magnitud de las consecuencias que se derivan de esta importante y trascendente sentencia, considero que el Tribunal Supremo está tratando de atenuar sus efectos optando, como se ha podido comprobar en las diferentes sentencias analizadas, por aplicar la contractualización *ab origine* con carácter selectivo y condicionado, operando sólo si no existe un convenio de ámbito superior aplicable que regule aquellas condiciones de trabajo “típicamente normativas y relevantes del vínculo laboral individual”.

Para concluir, teniendo en cuenta las numerosas y relevantes contraindicaciones que presenta la tesis de la contractualización, considero necesario que esta doctrina jurisprudencial experimente alguna matización o aclaración que precipite una nueva redacción legislativa que acabe con tanta inestabilidad y que proporcione una seguridad jurídica al marco de las relaciones laborales españolas.

Mientras esto no se produzca, y alineándome con el Magistrado Excmo. Sr. D. Antonio V. Sempere Navarro, pienso que se trata de una doctrina que “comporta una ‘petrificación’ de condiciones laborales selectiva e insegura; sacrifica conceptos y principios axiales; rebaja la relevancia que al convenio colectivo y a la ley corresponde en nuestro sistema de fuentes; paga un fuerte peaje conceptual; en fin, abdica del valor normativo de los convenios, fragmenta su contenido y confiere al pacto individual un inusitado valor”.

BIBLIOGRAFÍA



BIBLIOGRAFÍA

MOLINA NAVARRETE, C. (2013): *Teoría de las relaciones laborales*. Centro de Estudios Financieros, Madrid.

OLARTE ENCABO, S. (2013): “Cuestiones críticas en torno a la ultraactividad de los convenios colectivos”. Ponencia en el Foro de debate La ultraactividad de los Convenios Colectivos de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos y Ministerio de Empleo y Seguridad Social, Madrid: 2-24.

PALOMEQUE LÓPEZ, M. C. y ÁLVAREZ DE LA ROSA, M. (2013): *Derecho del Trabajo*. Editorial Universitaria Ramón Areces, Madrid.

SALA FRANCO, T. (2013): “La duración y la ultraactividad de los convenios colectivos”. *Actualidad Laboral*, 10.

VIROLÉS PIÑOL, R. M. (2015): “Efectos de la Jurisprudencia del Tribunal Supremo en materia de Ultraactividad de los convenios colectivos”. XVI Jornadas 2015 Fundación SIMA, Madrid: 3-22.

FUENTES ELECTRÓNICAS

BELTRÁN DE HEREDIA RUIZ, I. (2016): “Contratación posterior a fin de ultraactividad: no se tiene derecho al salario ‘ex’ Convenio Colectivo decaído. Blog: *Una mirada crítica a las relaciones laborales*”. (Consulta: 9 de Mayo de 2018). En: <http://ignasibeltran.com/2016/06/02/contratacion-posterior-a-fin-de-ultraactividad-no-se-tiene-derecho-al-salario-ex-convenio-colectivo-decaido-estatuto-trabajadores/>

ESTUDIOS E INFORMES DE ORGANIZACIONES

2018 Informe de análisis sobre cláusulas de denuncia y ultraactividad de los Convenios Colectivos. Madrid, Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos; 1-8.

LEGISLACIÓN

España. Acuerdo de la Comisión de Seguimiento del II Acuerdo para el empleo y la negociación colectiva sobre ultraactividad de los convenios colectivos. Boletín Oficial del Estado, 14 de junio de 2013.

España. Constitución Española. Boletín Oficial del Estado, 29 de diciembre de 1978, núm. 311.1.

España. Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores. Boletín Oficial del Estado, 14 de marzo de 1980, núm. 64, p. 5799.

BIBLIOGRAFÍA

España. Ley 11/1994, de 19 de mayo, por la que se modifican determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores, y del texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral y de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social. Boletín Oficial del Estado, 23 de mayo de 1994, núm. 122, p. 15805.

España. Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo. Boletín Oficial del Estado, 18 de septiembre de 2010, núm. 227, p. 79278.

España. Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. Boletín Oficial del Estado, 7 de julio de 2012, 7 de julio de 2012, núm. 162, p. 49113.

España. Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Boletín Oficial del Estado, 29 de marzo de 1995, núm. 75, p. 9654.

España. Real Decreto Legislativo 2/2015, de 24 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Boletín Oficial del Estado, 13 de noviembre de 2015.

España. Real Decreto-ley 10/2010, de 16 de junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo. Boletín Oficial del Estado, 17 de junio de 2010, núm. 147, p. 51662.

España. Real Decreto-ley 7/2011, de 10 de junio, de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva. Boletín Oficial del Estado, 11 de junio de 2011, núm. 139, p. 60070.

España. Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. Boletín Oficial del Estado, 11 de febrero de 2012, núm. 36, p. 12483.

España. Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad. Boletín Oficial del Estado, 14 de julio de 2012, núm. 168, p. 50428.

JURISPRUDENCIA

Sentencia Audiencia Nacional, 149/2013, de 23 de julio.

Sentencia Audiencia Nacional, 64/2014, de 31 de marzo.

Sentencia Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, Sala de lo Social, 2065/2013, de 26 de noviembre.

Sentencia Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, Sala de lo Social, 130/2014, de 23 de enero.

BIBLIOGRAFÍA

Sentencia Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, Sala de lo Social, 161/2016, de 23 de febrero.

Sentencia Tribunal Supremo, Sala de lo Social, 233/2013, de 17 de marzo.

Sentencia Tribunal Supremo, Sala de lo Social, 209/2014, de 23 de septiembre.

Sentencia Tribunal Supremo, Sala de lo Social, 264/2014, de 22 de diciembre.

Sentencia Tribunal Supremo, Sala de lo Social, 205/2015, de 18 de octubre.

Sentencia Tribunal Supremo, Sala de lo Social, 1035/2016, de 2 de diciembre.

Sentencia Tribunal Supremo, Sala de lo Social, 208/2017, de 9 de marzo.

Sentencia Tribunal Supremo, Sala de lo Social, 587/2018, de 5 de junio.

ANEXOS



ANEXO 1. Principales normas vinculadas con las relaciones laborales dictadas desde 1995 a 2015.

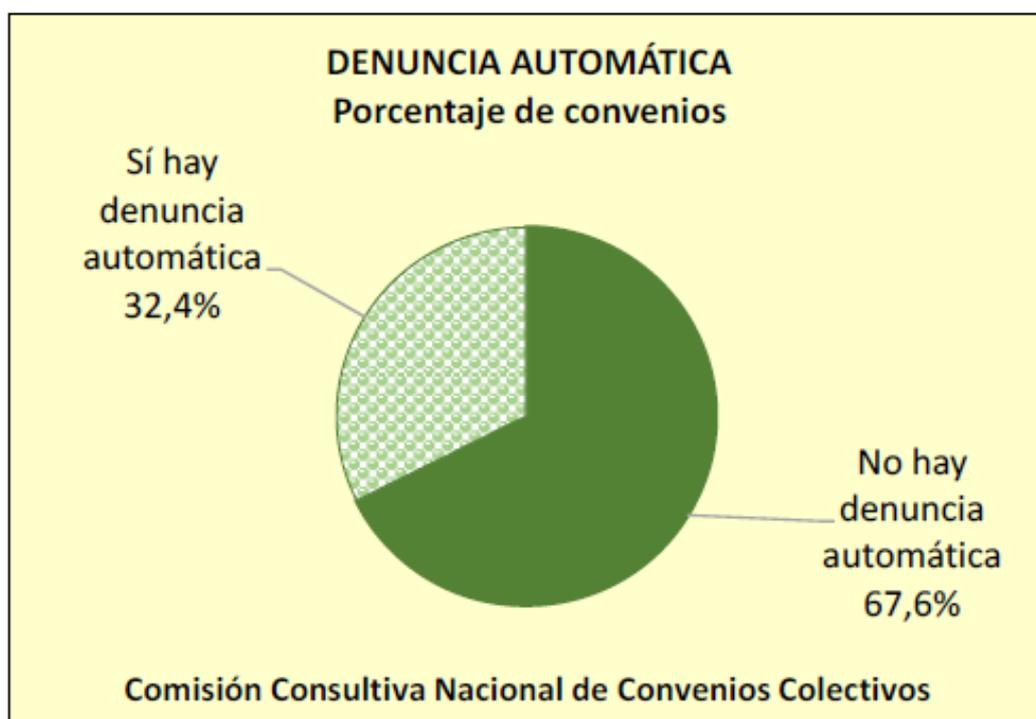
Principales normas vinculadas con las relaciones laborales en este período	
Procedimiento laboral	Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social
Prevención de riesgos laborales	Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se regula el Reglamento de los servicios de prevención
Inspección de Trabajo y Seguridad Social	Ley 42/1997, de 14 de noviembre, ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social Ley 23/2015, de 21 de julio, ordenadora del sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social
Extranjeros	Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, de derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social
Infracciones y sanciones	Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, aprueba el Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social
Igualdad	Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres
Trabajo Autónomo	Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo
Formación	Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, sobre cualificaciones y formación profesional Real Decreto 1046/2003, de 1 de agosto, que se regula el Subsistema de Formación Profesional Continua Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo Real Decreto-ley 4/2015, de 22 de marzo, para la reforma urgente del Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral.

ANEXO 2. Principales acuerdos firmados por los Interlocutores Sociales desde 1995 hasta 2015.

Principales Acuerdos firmados entre organizaciones empresariales y sindicatos	
Empleo y Negociación Colectiva	<p>Acuerdo Interconfederal sobre Negociación Colectiva, de 28 de abril de 1997</p> <p>Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva 2002 (ANC-2002), de 20 de abril de 2001</p> <p>Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva 2003 (ANC-2003), de 30 de enero de 2003</p> <p>Prórroga para el año 2004 del Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva 2003 (ANC-2003), de 22 de diciembre de 2003</p> <p>Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva 2005, de 4 de marzo de 2005</p> <p>Prórroga, para el año 2006, del Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva 2005, de 26 de enero de 2006</p> <p>Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva 2007, de 6 de febrero de 2007</p> <p>Prórroga para el año 2008, del Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva 2007 (ANC 2007), de 18 de diciembre de 2007</p> <p>Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2010, 2011 y 2012, de 9 de febrero de 2010</p> <p>II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2012, 2013 y 2014, de 25 de enero de 2012</p> <p>III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2015, 2016 y 2017, de 8 de junio de 2015</p>
Solución extrajudicial de conflictos	<p>Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales (ASEC), de 25 de enero de 1996</p> <p>Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales (ASEC-II) y su reglamento de aplicación, de 31 de enero de 2001</p> <p>Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales (ASEC-III), de 29 de diciembre de 2004</p> <p>IV Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales, de 10 de febrero de 2009</p> <p>V Acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales, de 7 de febrero de 2012</p>
Formación continua	<p>I Acuerdo Nacional de Formación Continua, de 16 de diciembre de 1992</p> <p>II Acuerdo Nacional de Formación Continua, de 19 de diciembre de 1996</p> <p>III Acuerdo Nacional de Formación Continua, de 13 diciembre de 2000</p> <p>IV Acuerdo Nacional de Formación, de 1 de febrero de 2006</p> <p>Prórroga del IV Acuerdo Nacional de Formación, de 27 de diciembre de 2010</p>

ANEXO 3. Análisis del Ministerio de Empleo y Seguridad Social sobre las cláusulas de denuncia y ultraactividad de los convenios colectivos. Elaborado por la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos. (Enero de 2018)

CLÁUSULA DE DENUNCIA AUTOMÁTICA										
	Número					Porcentaje				
	Año de firma por la Autoridad laboral					Año de firma por la Autoridad laboral				
Convenios colectivos	2014	2015	2016	2017	TOTAL	2014	2015	2016	2017	TOTAL
No hay denuncia automática	1.332	1.146	1.239	1.287	5.004	64,7	70,0	68,6	67,8	67,6
Sí hay denuncia automática	727	492	567	612	2.398	35,3	30,0	31,4	32,2	32,4
TOTAL	2.059	1.638	1.806	1.899	7.402	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0





CLÁUSULA DE ULTRAACTIVIDAD										
	Número					Porcentaje				
	Año de firma por la Autoridad laboral					Año de firma por la Autoridad laboral				
Convenios colectivos	2014	2015	2016	2017	TOTAL	2014	2015	2016	2017	TOTAL
Sin ultraactividad	81	51	66	59	257	3,9	3,1	3,7	3,1	3,5
Ultraactividad menor 12 meses	10	5	3	3	21	0,5	0,3	0,2	0,2	0,3
Ultraactividad del ET (un año)	731	463	480	455	2.129	35,5	28,3	26,6	24,0	28,8
Más de 12 hasta 36 meses	212	146	169	179	706	10,3	8,9	9,4	9,4	9,5
Más de 36 meses	13	4	13	14	44	0,6	0,2	0,7	0,7	0,6
Hasta nuevo convenio colectivo	1.012	969	1.075	1.189	4.245	49,2	59,2	59,5	62,6	57,3
TOTAL	2.059	1.638	1.806	1.899	7.402	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

