

Máster Universitario en Asesoría Jurídica de Empresa

Facultad de Derecho

Universidad de León

Curso 2014 / 2015



universidad
de león

LA ULTRAACTIVIDAD DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS

The Ultraactivity of Collective Agreements

Realizado por el alumno D^a VANESA CUESTA ANTÓN

Tutorizado por el Profesor D^a HENAR ÁLVAREZ CUESTA

ABSTRACT

The present study analyzes the legal concept of the ultraactivity, as well as interpretive problems generated by the new wording of the article 86.3 of the ET given by the Law 3/2012, after the last labour reform. It begins with a brief study about the legal evolution in order to understand its new configuration and continues with analysis of the problems arising from the lack of ultraactivity. Examines the three major scenes of uncertainty are discussed from the point of view of both scientific and judicial doctrine, to see how the rule “unless otherwise agreed” has been interpreted and how it has affected to agreements pre-ultraactivity reform of 2012; how it has interpreted the collective agreement of higher level; what happens when there is no higher-level collective agreement and two interpretations. Analyzes the Supreme Court judgment of December 22nd of 2014, as well as their individual opinions, the consequences of acceptance of the original and universal contractualization of working conditions and, finally, some opinions of the scientific doctrine to the position taken by the High Court.

RESUMEN

El presente trabajo analiza la figura jurídica de la ultraactividad, así como los problemas interpretativos generados por la nueva redacción del artículo 86.3 del ET dada por la Ley 3/2012, tras la última reforma laboral. Se comienza con un breve estudio sobre la evolución jurídica para poder entender su nueva configuración y se continúa con el análisis de los problemas derivados de la falta de ultraactividad. Se examinan los tres grandes escenarios de incertidumbre desde el punto de vista de la doctrina tanto científica como judicial, para poder conocer cómo se ha entendido la regla “salvo pacto en contrario” y cómo ha afectado la misma a los pactos de ultraactividad anteriores a la reforma de 2012; cómo se ha interpretado el convenio colectivo de ámbito superior; qué sucede cuando no existe la red protectora del convenio colectivo de ámbito superior y las dos posturas formadas al respecto. Por último, se analizará la tan relevante y criticada sentencia del Tribunal Supremo de 22 de diciembre de 2014, así como sus votos particulares, las consecuencias derivadas de la aceptación de la contractualización originaria y universal de las condiciones de trabajo y, por último, algunas de las críticas de la doctrina científica a la postura adoptada por la sentencia.

ÍNDICE

Objetivos.....	4
Metodología.....	5
Capítulo 1: Concepto de ultraactividad.....	6
1.1.Vigencia temporal del convenio colectivo.....	7
1.2.Denuncia del convenio colectivo.....	8
a) Forma de la denuncia.....	9
b) Plazo para efectuar la denuncia.....	10
c) Sujetos legitimados para denunciar.....	11
1.3.Efectos de la denuncia.....	12
Capítulo 2: Evolución histórica de la regulación de la ultraactividad.....	13
Capítulo 3: Problemas derivados de la falta de ultraactividad.....	19
3.1. ¿Cómo se ha entendido la regla “salvo pacto en contrario”? Los pactos de ultraactividad anteriores a la reforma de 2012.....	21
- Decisiones judiciales que admiten la validez de las cláusulas convencionales de ultraactividad indefinida anteriores a la reforma....	23
- Decisiones judiciales que no admiten la validez de las cláusulas convencionales de ultraactividad indefinida anteriores a la reforma....	26
- Pronunciamiento del Tribunal Supremo sobre la validez de los pactos de ultraactividad anteriores a la reforma de 2012.....	28
3.2. ¿Cómo se ha interpretado el convenio colectivo de ámbito superior?.....	31
- La determinación del convenio de ámbito superior aplicable.....	32
- ¿Quién decide la selección y aplicación del convenio colectivo de ámbito superior?.....	38
3.3. ¿Qué sucede cuando no existe convenio de ámbito superior?.....	39
- Solución del Tribunal Supremo: análisis de la sentencia de 22 de diciembre de 2014.....	43
- Consecuencias de la aceptación de la contractualización originaria y universal de las condiciones de trabajo.....	58
- La eficacia del convenio en situación de “post-ultraactividad”.....	59

- ¿Cómo afecta a la empresa la contractualización de las condiciones de trabajo?.....	60
- Críticas de la doctrina científica a la postura de la sentencia.....	61
Conclusiones.....	64
Bibliografía.....	67

OBJETIVOS

La ultraactividad de los convenios colectivos es un tema de gran actualidad en el ámbito laboral y que además, presenta gran relevancia para las empresas, pues les afecta directamente. Por ello, el trabajo realizado cumple los siguientes objetivos:

- ✓ Conocer a fondo la institución de la ultraactividad y los problemas que en torno a ella ha suscitado la nueva regulación del art. 86.3 del ET tras la reforma laboral de 2012.
- ✓ Comprender el por qué de la actual redacción, a través del análisis de la evolución histórica de la regulación.
- ✓ Profundizar en los nuevos escenarios de incertidumbre que se plantean y a qué es debido.
- ✓ Comparar las diferentes posturas y posibles soluciones que ofrece la jurisprudencia y la doctrina científica.
- ✓ Conocer cómo afecta a una empresa que se encuentre en esta situación, el pronunciamiento del Tribunal Supremo sobre el tema e intentar brindarle algunas recomendaciones.

METODOLOGÍA

La metodología para llevar a cabo este trabajo ha consistido en la revisión bibliográfica de diferentes textos legales, así como diferentes libros y revistas especializados sobre el tema. Además, se han analizado las sentencias de los Tribunales Superiores de Justicia, Audiencia Nacional y Tribunal Supremo que hasta ahora existen sobre el tema.

La dinámica del proceso ha consistido en un análisis descriptivo de contenido, de aplicación jurídica y contraste de las investigaciones, posturas y opiniones de diversos autores que se han pronunciado sobre el tema en cuestión.

Primero, se realizó una búsqueda inicial de información, recogiendo toda aquella que tuviera relevancia en el tema.

En segundo lugar, se examinó la información descartando la que no era útil y se procedió a realizar un análisis en profundidad de la misma.

En tercer lugar, se decidió la estructura del trabajo y se continuó con la elaboración del mismo.

Por último, se obtuvieron los resultados conforme a los objetivos previstos y se procedió a elaborar las conclusiones finales anexando los documentos que tienen especial relevancia para el trabajo.

CAPÍTULO 1: CONCEPTO DE ULTRAActivIDAD

El convenio colectivo es un instrumento de regulación de las relaciones de trabajo de naturaleza temporal. Tiene una duración limitada y está llamado a renovarse periódicamente y a tener sucesivas y distintas versiones a lo largo del tiempo¹. Y ello, para adaptarse a las nuevas circunstancias de trabajo, de la empresa o del sistema productivo.

La ultraactividad del convenio colectivo va íntimamente ligada a su vigencia², pero se trata de conceptos y periodos temporales distintos. La vigencia es el tiempo que será de aplicación el convenio colectivo, es decir, la duración legal del mismo. Corresponde a las partes negociadoras establecer la duración de los convenios, pudiendo eventualmente pactarse distintos periodos de vigencia para cada materia o grupo homogéneo de materias dentro del mismo convenio (art. 86.1 ET).

Por su parte, la ultraactividad entra en juego una vez expirado el plazo de duración del convenio y conlleva la continuidad de la aplicación del mismo, a pesar de haber formulado una de las partes la oportuna denuncia y de haber finalizado su vigencia.

No debemos confundir la prórroga del convenio con la ultraactividad, pues aunque en ambas ha expirado el plazo de duración del convenio, hay una importante diferencia estructural: que las partes han decidido finalizar el convenio colectivo habiéndolo denunciado³.

“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

¹ MARTÍNEZ MORENO, C., “Eficacia temporal de los convenios colectivos: soluciones al fin de la ultraactividad”, Madrid (Francis Lefebvre), 2015, p. 13.

² POQUET CATALÁ, R., “Problemas interpretativos en torno a la ultraactividad”, en *Nueva Revista Española de Derecho del Trabajo* núm. 168, 2014, p. 73.

³ LÁZARO SÁNCHEZ, J.L., “La vigencia de los convenios colectivos: las modificaciones al régimen jurídico del artículo 86 del Estatuto de los Trabajadores”, en AA.VV., (GORELLI HERNÁNDEZ, J. y MARÍN ALONSO, I., coord.), *El nuevo derecho de la negociación colectiva*, Madrid (Tecnos) 2013, p. 174.

aplicación de un nuevo convenio colectivo o por un determinado tiempo no hay nuevo convenio colectivo aplicable”⁴.

La ultraactividad, por tanto, es el periodo durante el cual, el convenio ha sido denunciado, es decir, una de las partes ha manifestado su deseo de renegociar el convenio y, con ello, de evitar que se produzca el efecto de su prórroga de año en año (art. 86.2. ET), pero aún así, los contenidos del convenio continúan desplegando sus efectos a excepción de las cláusulas obligacionales, por ejemplo, por las que se hubiera renunciado a la huelga durante la vigencia de un convenio, que, decaerán a partir de su denuncia (art. 86.3 ET).

1.1. Vigencia Temporal del Convenio Colectivo

La eficacia temporal del convenio colectivo es una cuestión, cuanto menos, compleja, sinuosa y llena de interrogantes normativos e interpretativos⁵. La vigencia de los convenios se regula en el Estatuto de los Trabajadores, que atribuye a la autonomía colectiva la determinación de la duración del convenio colectivo: “*corresponde a las partes negociadoras establecer la duración de los convenios, pudiendo eventualmente pactarse distintos periodos de vigencia para cada materia o grupo homogéneo de materias dentro de un mismo convenio*” (art. 86.1 ET); y, exige como parte de su contenido mínimo la determinación del “*ámbito temporal*” [art. 85.3.b) ET].

La libertad de determinación de la duración del convenio colectivo resulta admisible siempre que no sea contraria o incompatible con la propia idea de convenio colectivo. El convenio colectivo es en nuestro Derecho una norma jurídica emanada de sujetos legitimados que ejercen el derecho constitucional a la negociación colectiva (art.37.1 CE). Legitimación vinculada a la idea de representatividad, pues es claro que en un Estado democrático de Derecho nadie puede quedar vinculado a una regla no consentida, ya sea en contrato o en norma democráticamente legitimada. La duración

⁴ SALA FRANCO, T., “La ultraactividad de los convenios colectivos”, en AA.VV. (GORELLI HERNÁNDEZ, J., Coord.): *El derecho a la negociación colectiva: Liber Amicorum Profesor Antonio Ojeda Avilés*, Sevilla (CARL) 2014, p. 254.

⁵ GORELLI HERNÁNDEZ, J., “Sobre la eficacia de los convenios colectivos una vez agotada su vigencia” en *Revista Aranzadi Doctrinal* 6, Octubre 2014, p. 236.

indefinida o excesivamente prolongada desvincularía el producto normativo de la legitimidad y representatividad necesarias⁶.

Por eso, aunque no exista una norma legal que establezca expresamente la duración determinada del convenio colectivo, se entiende que es una norma de naturaleza temporal que precisa de su revisión periódica para que las condiciones reguladas en el mismo se adapten a los cambios económicos, organizativos e incluso legales⁷. Por tanto, la vigencia del convenio colectivo concluye al terminar su duración pactada (art. 86.1 ET), una vez denunciado y excluida así la prórroga automática anual (art. 86.2 ET).

Puesto que la denuncia es un requisito para la eficacia del término final de duración del convenio colectivo y con ella se inicia el cómputo del plazo de un año de ultraactividad veamos más detenidamente en qué consiste.

1.2. Denuncia del Convenio Colectivo

La denuncia del convenio colectivo opera como presupuesto necesario para la terminación de la vigencia del convenio colectivo: “*salvo pacto en contrario, los convenios colectivos se prorrogarán de año en año si no mediara denuncia expresa de las partes*” (art. 86.2 ET). Constituye un elemento de considerable transcendencia por su vinculación con la fijación de la duración del convenio colectivo y el término de su vigencia⁸, por ello el Estatuto de los Trabajadores lo considera parte del contenido mínimo o necesario del convenio, junto con las referencias a los ámbitos de aplicación del mismo, y entre ellos el ámbito temporal (art. 85.3 ET).

En concreto, el citado art. 85.3 en su apartado d) incluye dentro de ese contenido mínimo o necesario la “forma y condiciones de denuncia del convenio, así como el plazo mínimo para dicha denuncia antes de finalizar su vigencia”. La relevancia de la denuncia queda patente desde el momento en que la normativa legal le atribuye efectos cruciales en el devenir de la negociación a partir de ese momento (hablaríamos tanto de

⁶ CÁMARA BOTÍA, A. y GIL PLANA, J., “Denuncia y ultraactividad del convenio colectivo” Valencia (Tirant lo Blanch), 2015, p. 21.

⁷ MUÑOZ RUIZ, AB., “Problemas prácticos del convenio colectivo de empresa” Valladolid (Lex Nova), 2014.

⁸ MARTÍNEZ MORENO, C., “Eficacia temporal de los convenios colectivos: soluciones al fin de la ultraactividad”, cit., p. 47.

la posible activación de la negociación del convenio posterior, como del inicio del cómputo del plazo máximo de duración de la ultraactividad), y se ocupa además de establecer las consecuencias para el caso de que esa denuncia no se llegue a producir (en este caso nos referimos a la vigencia prorrogada ordinaria del convenio)⁹.

Por tanto, podríamos definir la denuncia como la declaración de oposición a la prórroga legal del convenio colectivo efectuada por las partes legitimadas¹⁰, es una manifestación de voluntad por parte de quien la formula de su deseo de renegociar el convenio y, con ello, de evitar que se produzca el efecto de su prórroga de año en año (art. 86.2 ET).

La decisión de denunciar o no el convenio es una decisión estratégica para cada una de las partes del convenio, que en función de cuáles sean sus intereses en ese momento preferirá mantener el convenio precedente o intentar renegociar sus contenidos. Teniendo para ello en cuenta que en caso de prórroga de año en año por falta de denuncia se evita el inconveniente de la activación del cómputo del plazo de un año de ultraactividad fijado por el art.86.3 ET¹¹.

a) Forma de la denuncia

Nuestro legislador en materia de forma, como también en otros aspectos, deja a la voluntad de las partes determinar la forma de la denuncia, imponiéndoles obligatoriamente la necesidad de fijarla en el convenio. En efecto, el art. 85.3 d) ET señala que las partes deberán recoger, por considerarse parte del contenido mínimo, la forma en que se realizará la denuncia; estableciéndose, por lo tanto, un principio de libertad de forma para denunciar el convenio que otorga a las partes un alto grado de autonomía, pudiendo decantarse por cualquiera de las modalidades utilizables en Derecho¹².

⁹ MARTÍNEZ MORENO, C., “*Eficacia temporal de los convenios colectivos: soluciones al fin de la ultraactividad*”, cit., pp. 47 a 63.

¹⁰ CÁMARA BOTÍA, A. y GIL PLANA, J., “*Denuncia y ultraactividad del convenio colectivo*”, cit., p. 45.

¹¹ MARTÍNEZ MORENO, C., “*Eficacia temporal de los convenios colectivos: soluciones al fin de la ultraactividad*”, cit., pp. 47 y 48.

¹² CÁMARA BOTÍA, A. y GIL PLANA, J., “*Denuncia y ultraactividad del convenio colectivo*”, cit., pp. 79 - 80.

La práctica negocial española puede ser reconducida a tres posibilidades, a saber: pactos que exigen el carácter expreso de la denuncia, incluso su formalización, explícita o implícitamente, por escrito; pactos que no contienen referencia alguna sobre la forma o se remiten sin más a la previsión legal; y cláusulas en las que se tienen por denunciado el convenio sin necesidad de acto formal alguno¹³.

Tenemos por tanto, las siguientes formas de denuncia del convenio colectivo:

- Denuncia expresa y por escrito
- Denuncia tácita
- Denuncia automática

Sin embargo, esta inicial libertad formal presenta una clara limitación cuando en el apartado 2º del art. 86 ET, se habla de denuncia “expresa”, quedando condicionada la iniciativa negocial de las partes en esta materia. Y, efectivamente, la denuncia expresa y por escrito es la más utilizada en la praxis negocial puesto que no da lugar a problemas de entendimiento o malas interpretaciones y porque además es la modalidad más segura que tiene el denunciante para poder acreditarla, ya que la carga de la prueba de la denuncia recae sobre quien la efectúa y la forma escrita permite con mayor facilidad su prueba.

b) Plazo para efectuar la denuncia

El acto jurídico de la denuncia debe realizarse dentro de un determinado periodo de tiempo, el plazo o intervalo de denunciabilidad del convenio colectivo. El plazo de preaviso para proceder a la denuncia ha formado parte del contenido mínimo del convenio colectivo desde la versión inicial del Estatuto de 1980. Sin embargo, la modificación introducida por el RDL 7/2011, incorporó a la redacción del art. 85.3 d) la referencia a un plazo mínimo para dicha denuncia, con anterioridad al término de la vigencia del convenio que, en defecto de pacto, sería de tres meses. Actualmente, la regulación vigente suprime la referencia a dicho plazo de tres meses, quedando el precepto de la siguiente manera: “*forma y condiciones de denuncia del convenio, así como plazo mínimo para dicha denuncia antes de finalizar su vigencia*”.

¹³ ARUFE VARELA, A., “*La denuncia del convenio colectivo*”, Madrid (Civitas), 2000, pp. 68 y 69.

Es claro que el plazo de preaviso está legalmente puesto al servicio de la renegociación del convenio colectivo, se trata de facilitar la apertura de las negociaciones con tiempo suficiente para evitar vacíos regulatorios entre sucesivos convenios.

La denuncia efectuada fuera del plazo establecido por las partes, es decir, sin respetar el periodo de preaviso, se entiende que es ineficaz y no puede surtir efectos.

c) Sujetos legitimados para denunciar

Como la denuncia supone la manifestación o exteriorización de la voluntad de no mantener la vigencia de un convenio colectivo, implica que debe ser realizada por una de las partes y dirigida a la otra. Se plantea así el tema de quién puede denunciar el convenio (legitimación activa) y a quién debe dirigir su declaración (legitimación pasiva).

En cuanto a la legitimación activa, la única referencia existente en el plano legal la encontramos en el apartado 2º del art. 86 del ET, cuando, al establecer la prórroga anual si no media denuncia expresa, se dice que dicha denuncia expresa debe ser de “las partes”. Es, por tanto, esta expresión la única referencia legal que se refiere a los posibles sujetos legitimados activamente para denunciar el convenio¹⁴.

Por “partes del convenio”, se puede entender cosas diferentes¹⁵:

- Sujetos legitimados: son los sujetos que pueden negociar un convenio conforme a las reglas del art. 87 ET (en el caso de un convenio estatutario).
- Partes negociadoras: aquellas que hayan participado efectivamente en la negociación de un convenio ya vigente.

Es cierto que en ocasiones es el propio convenio el que aclara o precisa ese extremo y se refiere a “partes firmantes”, es decir, las negociadoras. Es el caso del V Convenio General del Sector de la Construcción, entre otros. Pero otras muchas veces, las cláusulas en las que se regula la denuncia se limitan a encomendar esta tarea a “las partes”. En todo caso, la denuncia debe ser efectuada por las partes legitimadas en ese

¹⁴ CÁMARA BOTÍA, A. y GIL PLANA, J., “Denuncia y ultraactividad del convenio colectivo”, cit., p. 55.

¹⁵ MARTÍNEZ MORENO, C., “Eficacia temporal de los convenios colectivos: soluciones al fin de la ultraactividad”, cit., pp. 56 y 57.

momento para poder negociar, no quienes lo fueron en su momento y en la actualidad no tengan ninguna representatividad o incluso ya no fueran representantes.

1.3. Efectos de la Denuncia

La denuncia es la declaración de oposición de las partes a la prórroga anual automática del convenio colectivo. Es, por tanto, requisito de eficacia del término final de vigencia del convenio y llave que abre la negociación del nuevo convenio colectivo sucesor del denunciado y vencido. En síntesis: sin denuncia no hay ni terminación del convenio (art.86.2 ET) ni inicio de nuevas negociaciones (art. 89.1 ET) salvo en el supuesto de revisión (art.86.1.2 ET)¹⁶.

La denuncia no sólo desencadena el inicio de las negociaciones para la renovación y sustitución del convenio colectivo, sino que también inicia el cómputo del plazo de un año que, como máximo, puede seguir el convenio en ultraactividad mientras se intenta llegar a un nuevo acuerdo (art. 86.3.4 ET). Es decir, con la denuncia se inicia el periodo de ultraactividad del convenio colectivo durante el cual, se mantendrá su vigencia, si bien las cláusulas convencionales por las que se hubiera renunciado a la huelga durante la vigencia del un convenio decaerán a partir de su denuncia (art. 86.3.2 ET).

Una vez efectuada la denuncia y abiertas las negociaciones para la renovación del convenio puede ocurrir lo siguiente:

- Que haya pacto, es decir, que las partes negocien y lleguen a un acuerdo de renovación y sustitución del convenio vencido.
- Que no haya pacto, bien porque las partes no adopten acuerdos o no tengan la voluntad de negociar.

El problema aparece cuando las partes no adoptan acuerdos y transcurre el plazo de ultraactividad que, con la entrada en vigor de la Ley 3/2012, se pasa de una ultraactividad indefinida a una ultraactividad limitada a un año.

Pero antes de analizar la problemática que suscita la nueva regulación veamos brevemente cómo ha evolucionado la legislación en esta materia.

¹⁶ CÁMARA BOTÍA, A. y GIL PLANA, J., “Denuncia y ultraactividad del convenio colectivo”, cit., p. 43.

CAPÍTULO 2: EVOLUCIÓN HISTÓRICA DE LA REGULACIÓN DE LA ULTRA ACTIVIDAD

El principio de ultraactividad del convenio colectivo se introdujo por primera vez en España con la entrada en vigor del Estatuto de los Trabajadores de 1980, cuando se vislumbró el posible problema de los vacíos duraderos que se pueden producir en la disciplina colectiva de las relaciones de trabajo¹⁷, y permaneció estable hasta la reforma laboral de 1994.

La redacción inicial del art. 86.3 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, por la que se aprobó el Estatuto de los Trabajadores 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”*.

En esta primera etapa, la ultraactividad fue valorada de forma positiva por considerar que tenía como fin dotar de certeza a la regulación de las condiciones de trabajo y garantizar el correcto desarrollo del proceso negociador¹⁸.

Además, el legislador quiso hacer una distinción entre las cláusulas normativas y las obligaciones del contenido del convenio colectivo, que tienen naturaleza y vigencia distintas. Las cláusulas normativas son aquellas que tienen por destinatarios a los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del convenio y también a la empresa o grupo de empresas afectadas por el mismo y se refieren básicamente a las condiciones de trabajo. En cambio, las cláusulas obligacionales se definen como aquellos deberes recogidos en el convenio colectivo que se dirigen a las partes firmantes. Por ejemplo: deber de paz sindical durante la vigencia del convenio colectivo.

Con el objetivo de potenciar el desarrollo de la negociación colectiva como elemento regulador de las relaciones laborales y de las condiciones de trabajo, se introdujo la Ley 11/1994, de 19 de mayo, que modificó la redacción del art. 86.3 de la siguiente manera:

“Denunciado un Convenio y hasta tanto, no se logre acuerdo expreso perderán vigencia sus cláusulas obligacionales.

¹⁷ GOERLICH PESET, J.M., “La ultraactividad de los convenios colectivos”, en *Revista Justicia Laboral*, núm. 54, 2013, BIB 2013\1607, p. 1.

¹⁸ POQUET CATALÁ, R., “Problemas interpretativos en torno a la ultraactividad”, cit., p. 73.

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”.

Este precepto, permitía a los sujetos colectivos regular la vigencia ultraactiva de dicho contenido normativo, así como también disponer de la ultraactividad del convenio, es decir, permitía a los sujetos negociadores establecer cláusulas de ultraactividad en los convenios para regular la manera de proceder tras la denuncia del convenio vigente, pero a la vez, existía en la Ley con carácter subsidiario, una seguridad jurídica que permitía el mantenimiento del convenio colectivo anterior, en defecto de pacto, y en tanto no se lograra acuerdo expreso¹⁹.

“Sea como fuere, es claro que con la Ley 11/1994, refundida en el ET de 1995, la ultraactividad de los convenios colectivos dejó de ser, en el tratamiento expreso de la ley, una institución exclusivamente legal para pasar a ser también convencional, establecida por los propios convenios colectivos”²⁰.

Esta regulación se mantuvo sin cambios hasta 2011, con la reforma del Real Decreto-Ley 7/2011, de 10 de junio, de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva, en cuya exposición de motivos se extraen las razones que originaron la modificación del art. 86.3, las cuales son, básicamente, favorecer el dinamismo y la agilidad en la negociación colectiva para impedir que las negociaciones se dilaten en el tiempo y produzcan situaciones de paralización y bloqueo. Para ello, se establecieron diferentes normas dirigidas a la programación en el propio convenio de los procedimientos y plazos para su revisión, quedando la redacción de dicho artículo de la siguiente manera:

¹⁹ CASAS BAAMONDE, M.E.: “La pérdida de ultraactividad de los convenios colectivos”, ponencia presentada en *Jornada Incidencia de la reforma laboral en el mantenimiento de la ultraactividad. Alternativas en el ámbito de los Acuerdos Interprofesionales (ASAC y AENC)*, Madrid, 20 de mayo de 2013, en http://fsima.es/wp-content/uploads/M%C2%AA-Emilia-Casas_Ponencia-m%C3%A1s-Anexo-ultraactividad.pdf, p. 3.

²⁰ CASAS BAAMONDE, M.E.: “La pérdida de ultraactividad de los convenios colectivos”, cit., p. 4.

“La vigencia de un convenio colectivo, una vez denunciado y concluida la duración pactada, se producirá en los términos que se hubiesen establecido en el propio convenio.

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

Mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83, se deberán establecer procedimientos de aplicación general y directa para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes tras el transcurso de los plazos máximos de negociación sin alcanzarse un acuerdo, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia jurídica que los convenios colectivos y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91. Dichos acuerdos interprofesionales deberán especificar los criterios y procedimientos de desarrollo del arbitraje, expresando en particular para el caso de imposibilidad de acuerdo en el seno de la comisión negociadora el carácter obligatorio o voluntario del sometimiento al procedimiento arbitral por las partes; en defecto de pacto específico sobre el carácter obligatorio o voluntario del sometimiento al procedimiento arbitral, se entenderá que el arbitraje tiene carácter obligatorio.

En defecto de pacto, cuando hubiera transcurrido el plazo máximo de negociación sin alcanzarse un acuerdo y las partes del convenio no se hubieran sometido a los procedimientos a los que se refiere el párrafo anterior o éstos no hubieran solucionado la discrepancia, se mantendrá la vigencia del convenio colectivo.”

Esta reforma incrementa el poder de disposición de los sujetos negociadores sobre la ultraactividad, dotándoles de mayor libertad para determinar qué partes del convenio

denunciado y vencido se siguen aplicando a partir de que finalice su vigencia, puesto que desaparece la contraposición entre contenido obligacional y contenido normativo²¹.

Se puede decir que esta reforma, trajo consigo una significativa alteración de la ultraactividad de los convenios, así como una mayor complejidad, “acentuándose su carácter excepcional, de “última ratio”, para resolver el desacuerdo negocial ante el fracaso de los procedimientos de mediación y, especialmente, de arbitraje, aportando esa reforma legal ciertos contenidos reguladores que se mantienen en la regulación vigente”²².

El cambio de Gobierno trajo consigo una nueva modificación del párrafo cuarto del discutido art. 86.3 a través del Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, en vigor desde el 12 de febrero de 2012. En su preámbulo, justifica la reforma haciendo referencia a que: *“En materia de negociación colectiva se prevé la posibilidad de descuelgue respecto del convenio colectivo en vigor, se da prioridad al convenio colectivo de empresa y se regula el régimen de ultractividad de los convenios colectivos. Las modificaciones operadas en estas materias responden al objetivo de procurar que la negociación colectiva sea un instrumento, y no un obstáculo, para adaptar las condiciones laborales a las concretas circunstancias de la empresa”*; *“Finalmente, con el fin de procurar también una adaptación del contenido de la negociación colectiva a los cambiantes escenarios económicos y organizativos, se introducen cambios respecto a la aplicación del convenio colectivo en el tiempo. Se pretende, en primer lugar, incentivar que la renegociación del convenio se adelante al fin de su vigencia sin necesidad de denuncia del conjunto del convenio, como situación que resulta a veces conflictiva y que no facilita un proceso de renegociación sosegado y equilibrado. Pero, además, para cuando ello no resulte posible, se pretende evitar una «petrificación» de las condiciones de trabajo pactadas en convenio y que no se demore en exceso el acuerdo*

²¹ GOERLICH PESET, J.M., “La ultraactividad de los convenios colectivos”, Ponencia presentada en *Foro de debate La ultraactividad de los convenios colectivos*. Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Madrid: Mayo de 2013. En http://www.empleo.gob.es/es/sec_trabajo/ccncc/G_Noticias/ForosDebate/Ponencia_CCNCC_JM_Goerlich_Ultraactividad_convenios_colectivos.pdf, p. 5.

²² CASAS BAAMONDE, M.E.: “La pérdida de ultraactividad de los convenios colectivos”, cit., p. 5.

renegociador mediante una limitación temporal de la ultraactividad del convenio a dos años”.

La nueva redacción queda de la siguiente manera:

“Transcurridos dos años desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio o dictado un laudo arbitral, aquél perderá, salvo pacto en contrario, vigencia y se aplicará, si lo hubiere, el convenio colectivo de ámbito superior que fuera de aplicación”.

Esta nueva regulación estableció un plazo máximo de ultraactividad, una vez denunciado el convenio, de dos años. Sin embargo, permitía al propio convenio colectivo establecer un plazo diferente al fijado en la normativa. El objetivo era que las empresas pudieran adaptarse a la situación de crisis económica en la cual era necesario un mayor dinamismo y una mayor capacidad de adaptación de la normativa legal, a las situaciones de la economía y de las empresas. Se pretendía asegurar y agilizar las negociaciones, dando un margen de ultraactividad limitado a dos años, salvo, pacto en contrario, hasta la sustitución de un nuevo convenio colectivo, para que las partes pudieran llegar a un acuerdo y las condiciones de trabajo no fueran inamovibles. Para solucionar el vacío convencional producido por la pérdida de vigencia del convenio, ante la inexistencia de pacto en contrario en el propio convenio, el RDL 3/2012 previó la aplicación “si lo hubiere”, del convenio colectivo de ámbito superior que fuera de aplicación.

Además, su Disposición Transitoria 4ª, aplicó la nueva regulación con carácter inmediato, alcanzando a los convenios colectivos denunciados antes de su entrada en vigor y determinando, para tales casos, que el plazo de dos años de ultraactividad de los convenios empezaría a computarse a partir de su entrada en vigor.

Finalmente, se vuelve a modificar el referido art. 86.3 párrafo cuarto, por la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, en vigor a partir del día 8 de julio de 2012, disponiéndose que:

*“Transcurrido **un año** desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio o dictado un laudo arbitral, aquél perderá, salvo pacto en contrario, vigencia y se aplicará, si lo hubiere, el convenio colectivo de ámbito superior que fuera de aplicación”.*

La reducción del plazo de ultraactividad de los convenios garantizado por la ley de dos años a un año, se proyectó inmediatamente sobre su regulación de derecho transitorio, fijándose el cómputo del plazo de un año para los convenios colectivos ya denunciados antes de su entrada en vigor, la fecha de su entrada en vigor el día 8 de julio de 2012, es decir, que el fin de la ultraactividad en esos casos fue el día 8 de julio de 2013 (DT 4ª Ley 3/2012).

Las citadas reformas produjeron un cambio absoluto desde la promulgación del texto estatutario, consistente en pasar de la prórroga indefinida de cualquier convenio colectivo vencido hasta que se sustituyera por otro nuevo, a la caducidad del convenio colectivo a partir de que transcurra un año desde su denuncia, una vez finalizada la duración inicial establecida, con dos reglas adicionales para evitar vacíos como excepción a la regla general: la primera, que el convenio colectivo dispusiera lo contrario, es decir, que no perdiera su vigencia; y la segunda, que hubiere convenio colectivo de ámbito superior que fuera de aplicación; aunque el legislador olvidó dar solución legal cuando se plantease el caso de que no exista ni convenio colectivo de ámbito superior ni pacto en contrario en el convenio colectivo vencido²³.

²³ CANELO TEJEDA, C., “La pérdida de ultraactividad del convenio colectivo en casos de inexistencia de ámbito superior ni pacto en contrario”, en *Nueva Revista Española de Derecho del Trabajo* núm. 168 2014, p. 394.

CAPÍTULO 3: PROBLEMAS DERIVADOS DE LA FALTA DE ULTRAACTIVIDAD Y ANÁLISIS JURISPRUDENCIAL

El problema de la pérdida de eficacia temporal de los convenios colectivos en el proceso de renovación convencional, transcurrido un año desde su denuncia sin que se haya acordado un nuevo convenio o dictado un laudo arbitral, tiene su origen en el derecho de la negociación colectiva y en él ha de encontrar solución²⁴. El art. 86 ET, reformado por la Ley 3/2012, de 6 de julio, llama una y otra vez a la negociación colectiva y reconoce, en un contexto de libertad sindical y de autonomía colectiva, el poder de autorregulación de las partes negociadoras sobre la vigencia del convenio colectivo.

La deficiente redacción del art. 86.3 ET no facilita la comprensión de la regla de ultraactividad. “Difícilmente se puede encontrar una norma tan imprecisa técnicamente como la del párrafo inicial del art.86.3 ET, y sus imprecisiones se trasladan al resto de la regulación”²⁵. En este apartado 3 del art. 86 ET se han empotrado otras reglas sobre negociación del convenio colectivo (el párrafo tercero) y sobre aplicación del convenio en fase de ultraactividad (en el párrafo segundo) que dispersan la norma de ultraactividad en sentido estricto²⁶. Eliminadas las interpolaciones, el precepto queda así:

“La vigencia de un convenio colectivo, una vez denunciado y concluida la duración pactada, se producirá en los términos que se hubiesen establecido en el propio convenio.

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

[...]

Transcurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio o dictado un laudo arbitral, aquél perderá, salvo pacto en

²⁴ CASAS BAAMONDE, M.E.: “La pérdida de ultraactividad de los convenios colectivos”, cit., p. 1.

²⁵ DURÁN LÓPEZ, F.: “Ultraactividad: sentido y alcance. Una propuesta de contractualización limitada de condiciones laborales pactadas colectivamente”, *Relaciones Laborales*, núm. 9, 2014, p. 36.

²⁶ CÁMARA BOTÍA, A. y GIL PLANA, J., “Denuncia y ultraactividad del convenio colectivo”, cit., p. 113-114.

contrario, vigencia y se aplicará, si lo hubiere, el convenio colectivo de ámbito superior que fuera de aplicación”.

A la vista de esta redacción puede concluirse que en el art. 86.3 ET no hay tres reglas independientes sino una sola expresada en tres párrafos: los párrafos segundo y cuarto sólo cobran sentido el uno con el otro y los dos a la luz del primero. El supuesto de hecho de la norma de ultraactividad es la terminación de la vigencia pactada del convenio colectivo (denuncia y vencimiento) sin haber alcanzado nuevo convenio en la misma unidad de negociación. La consecuencia jurídica: la aplicación del convenio extinto en los términos que el mismo establezca. En defecto de pacto se mantendrá su aplicación durante un año²⁷.

En realidad, la secuencia cronológica de lo que conjuntamente dispone el art. 86.3.1º, 2º y 4º se podría expresar de la siguiente manera²⁸:

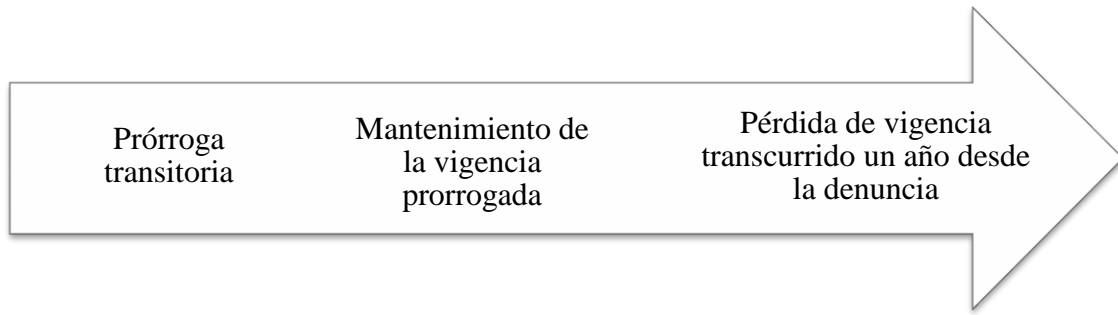


En todos esos episodios de la vida del convenio su vigencia y su prolongación en el tiempo se deciden, primero, en virtud de lo que hayan dispuesto las partes; y sólo en defecto de previsión expresa en el texto del convenio se aplican las pautas que contiene el art. 86.3 ET²⁹:

²⁷ CÁMARA BOTÍA, A. y GIL PLANA, J., “Denuncia y ultraactividad del convenio colectivo”, cit., p. 114.

²⁸ MARTÍNEZ MORENO, C., “Eficacia temporal de los convenios colectivos: soluciones al fin de la ultraactividad”, cit., p. 86.

²⁹ MARTÍNEZ MORENO, C., “Eficacia temporal de los convenios colectivos: soluciones al fin de la ultraactividad”, cit., p. 86.



3.1. ¿Cómo se ha entendido la regla “salvo pacto en contrario”? Los pactos de ultraactividad anteriores a la reforma de 2012

Por consiguiente, un primer problema interpretativo que va a suscitar la nueva regulación es el alcance de esa referencia al “pacto en contrario”, que permite alterar el criterio o solución que dispone la ley para el término final de la vigencia ultraactiva, que ha de operar sólo de manera supletoria si nada se ha decidido en contra.

Para los convenios suscritos cuando ya estaba vigente el nuevo marco regulador de la ultraactividad, no se plantean apenas dudas ni dificultades aplicativas respecto de esta específica cuestión, por cuanto la redacción de sus cláusulas sobre eficacia en el tiempo, denuncia, renegociación, mecanismos de desbloqueo y duración de la vigencia prorrogada del convenio ya ha podido tener en cuenta la redacción dada al art. 86.3 del ET por el RDL 3/2012 y la posterior Ley 3/2012. En todo caso, se ha podido generar conflictividad en el momento de la negociación de dichas cláusulas y de la eventual inclusión del “pacto en contrario”, es decir, de negociar una solución para los problemas que, de no haber previsiones expresas en el convenio, se derivan de la actual regulación legal³⁰.

En la práctica, atendiendo a los datos publicados por la CCNCC³¹, en el año 2014, del total de convenios analizados (2.053) un 50,6% (1.038) optan por la ultraactividad limitada. De ellos, el 35,7% (732 convenios) presentan la duración fijada por el ET. Por lo que, el 49,4% de los convenios colectivos analizados han previsto ya con claridad, la

³⁰ MARTÍNEZ MORENO, C., “Eficacia temporal de los convenios colectivos: soluciones al fin de la ultraactividad”, cit., p. 86.

³¹ Informe: “Análisis sobre denuncia, ultraactividad y arbitraje obligatorio de los convenios colectivos publicados con posterioridad a la entrada en vigor de la reforma laboral de 2012” Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, 2014, p. 1.

prolongación de la vigencia una vez formalizada la denuncia y hasta lograr un nuevo acuerdo.

El problema se plantea con los convenios denunciados antes de la entrada en vigor de la Ley 3/2012, pues el límite de un año de ultraactividad fijado por el art. 86.3.4 ET debía computarse a partir del 8 de julio de 2012 de acuerdo con la Disposición transitoria 4ª de dicha ley. De forma que la fecha tope para alcanzar un acuerdo de sustitución del anterior convenio quedó señalada para el 8 de julio de 2013. En este punto es donde nace el conflicto, en determinar si sólo los convenios posteriores a la reforma de 2012 podrían excluir la ultraactividad legal limitada a un año, o también se admite la validez de los convenios anteriores a la reforma por aquello del “pacto en contrario”. Aquí la doctrina se encuentra dividida:

Por un lado, un sector de la doctrina entiende que el vigente precepto es, como antes de su última reforma por la Ley 3/2012, de naturaleza dispositiva. Por lo que simplemente con una lectura literal del precepto, queda bastante claro que si el convenio disponía su prórroga hasta nuevo acuerdo eso equivalía al “pacto en contrario” en sentido integral. “Su naturaleza no ha cambiado, sino el contenido de su regulación y, en consecuencia, el sentido y contenido del pacto colectivo de disposición de la regulación legal sobre la ultraactividad del convenio. La regulación vigente establece el fin de la vigencia del convenio colectivo denunciado acaecido el término del período de ultraactividad de un año desde su denuncia, con lo que el posible pacto en contrario contenido en los convenios colectivos, de cualquier ámbito, concertados antes y después del 8 de julio de 2012, neutralizará esa pérdida de vigencia, bien disponiendo el mantenimiento de la vigencia del convenio hasta su sustitución por otro nuevo, bien prolongando temporalmente el período legal de vigencia ultraactiva del convenio, bien diferenciando el mantenimiento de esa vigencia según materias, bien estableciendo el cómputo de esa vigencia desde un momento diferente al del instituto de la denuncia del convenio...”³².

Por otro lado, una parte significativa de la doctrina entendió que esas cláusulas, puesto que no preveían efecto expreso alguno para el transcurso del año (ya que cuando se negociaron no existía la actual regulación, por tanto no podrían haberse tenido en cuenta), habían quedado desplazadas por la nueva versión del art.86.3.4 ET, que no solamente regulaba esos otros diversos aspectos de la vigencia del convenio tras su

³² CASAS BAAMONDE, M.E.: “La pérdida de ultraactividad de los convenios colectivos”, cit., p. 2.

denuncia, sino que además disponía justo el efecto contrario que opera en defecto de pacto, la expiración definitiva de la eficacia temporal del convenio³³.

De ahí que se suscitaran numerosas controversias y litigios que se han resuelto por los órganos de la jurisdicción social en términos distintos y opuestos que se exponen a continuación:

➤ **Decisiones judiciales que admiten la validez de cláusulas convencionales de ultraactividad indefinida anteriores a la Ley 3/2012:**

La abrumadora mayoría de sentencias, tanto de la Audiencia Nacional como de los Tribunales Superiores de Justicia, han optado por una interpretación pro autonomía colectiva³⁴ admitiendo la validez de dichas cláusulas. La sentencia de la Audiencia Nacional de 23 de julio de 2013³⁵ ha marcado la orientación de la mayoría de las decisiones judiciales dictadas sobre esta cuestión³⁶, por lo que será la que se analice con mayor profundidad:

La cláusula convencional que dio lugar al litigio es la siguiente:

“El presente convenio entrará en vigor el día de su firma, con carácter retroactivo a efectos económicos desde el 1 de enero de 2003, y tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 2006, excepto para los conceptos o materias para los que se señale expresamente un periodo de vigencia distinto. Será prorrogable tácitamente por periodos de un año si, con una antelación mínima de tres meses a la finalización de su vigencia, no se ha denunciado el mismo por alguno de los firmantes. Denunciado el convenio por cualquiera de las partes, en los plazos previstos en el párrafo anterior, ambas partes se obligan a iniciar negociaciones en los plazos fijados por la Ley, a fin de alcanzar un nuevo pacto y las condiciones salariales mantendrán la cuantía

³³ MARTÍNEZ MORENO, C., “Eficacia temporal de los convenios colectivos: soluciones al fin de la ultraactividad”, cit., p. 89.

³⁴ MOLINA NAVARRETE, C., “Lagunas y antinomias del régimen legal de ultraactividad de convenios: líneas de integración y corrección por el Derecho vivo”, en *Trabajo y derecho* núm. 2, febrero 2015, p. 78.

³⁵ SAN 23 julio 2013 (AS 1140).

³⁶ CÁMARA BOTÍA, A. y GIL PLANA, J., “Denuncia y ultraactividad del convenio colectivo”, cit., p. 133, y MOLINA NAVARRETE, C., “Lagunas y antinomias del régimen legal de ultraactividad de convenios: líneas de integración y corrección por el Derecho vivo”, cit., p. 78.

alcanzada sin sufrir ningún tipo de variación, en tanto no se pacten otras nuevas que las sustituyan. Sin perjuicio de lo establecido en el párrafo anterior, denunciado el convenio, y finalizado el periodo de vigencia restante o el de cualquiera de sus prórrogas, permanecerán vigentes las cláusulas normativas del convenio hasta tanto no se produzca la entrada en vigor del convenio que haya de sustituir al presente”³⁷.

El sindicato demandante pedía que se declarara que el convenio de la empresa, denunciado en 2010, continuaba en ultraactividad superado el 8 de julio de 2013, es decir, cumplido el año desde la entrada en vigor de la Ley 3/2012. Ello exigía a la Sala dilucidar si una cláusula como la expuesta anteriormente se correspondía con el “pacto en contrario” requerido por el legislador para impedir el juego de la ultraactividad limitada a un año, a lo que la empresa se opuso por considerar que no era más que la reproducción de lo dispuesto en la Ley vigente en el momento de su suscripción.

En la sentencia se razona que, así como está claro que los convenios posteriores a la reforma laboral de 2012 pueden incluir un pacto que desplace la aplicación del régimen legal subsidiario, y por tanto establecer el período de ultraactividad que estimen pertinente, el legislador en cambio no ha sido tan explícito respecto de lo acordado en convenios nacidos antes de la reforma, dejando un margen de duda absolutamente innegable³⁸. El Fundamento Jurídico 4 contiene el núcleo de la argumentación:

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

³⁷ III Convenio Colectivo de la Empresa "Air Nostrum, L.A.M., S.A.", y sus trabajadores pilotos, BOE núm. 192, 2003.

³⁸ SAN MARTÍN MAZZUCCONI, C., “Ultraactividad de los convenios colectivos: Estado de la cuestión en el ámbito judicial”, en *Nueva Revista Española del Derecho del Trabajo*, núm. 161, 2014, p. 227.

enervar esta conclusión, puesto que no estaríamos, ni podríamos estar, ante la mera transcripción de un precepto que siempre ha albergado en su texto una referencia expresa al pacto en cuyo defecto opera la regla legal. Y, descendiendo a nuestro caso concreto, ni siquiera puede decirse que se reprodujera la ley entonces vigente. Parece, pues, que, tanto si la ultraactividad pactada se ajustaba a la regla subsidiaria o se separaba de aquélla, los negociadores estaban ejercitando la posibilidad de disponer sobre la materia, en el sentido que fuera, de modo que no cabe entender que el consentimiento haya quedado invalidado por un cambio en el régimen que, tanto antes como ahora, opera sólo por defecto. La posibilidad de limitar la ultraactividad a un año siempre ha estado disponible para las partes, y escogieron no establecerla, por lo que mal puede decirse que no era su voluntad desplazar el régimen de ultraactividad anual que el legislador ahora propone de modo subsidiario”.

La sentencia admitió la validez del pacto por entender que el legislador establece el límite anual de modo subsidiario al pacto entre las partes; pacto que puede ser incluso anterior al cambio legal, es decir, que las modificaciones del Derecho dispositivo no afectan a la validez de los acuerdos entre las partes siempre que desvele la voluntad de que la ultraactividad no esté limitada al año.

Con algunas variaciones esta línea es seguida por la mayoría de decisiones judiciales que hasta el momento se han pronunciado³⁹.

³⁹ SSAN 23 julio 2013 (AS 1140), 19 noviembre 2013 (JUR 358923), 20 enero 2014 (AS 289), 31 enero 2014 (AS 232) y 16 febrero 2015 (AS 453). STSJ Murcia 28 octubre 2013 (AS 3105). SSTSJ Galicia 29 octubre 2013 (AS 2014, 567) y 4 febrero 2014 (AS 531). SSTSJ País Vasco 26 noviembre 2013 (AS 3109), 18 marzo 2014 (JUR 115568) y 11 febrero 2014 (AS 1214). SSTSJ Madrid 18 noviembre 2013 (Proc. 1693/2013) y 9 diciembre 2013 (JUR 2014, 19983). STSJ Cantabria 4 abril 2014 (JUR 126662). STSJ Castilla y León/Valladolid 23 julio 2014 (AS 2081). STSJ La Rioja 25 junio 2014 (AS 2014, 1625).

➤ **Decisiones judiciales que no admiten la validez de cláusulas convencionales de ultraactividad indefinida anteriores a la Ley 3/2012**

Por supuesto, no faltan decisiones jurisdiccionales, tanto de Tribunales Superiores de Justicia como de Juzgados de lo Social, que defienden la tesis contraria aunque en menor número. En estos casos, se ha optado por la maximización de los efectos de la reforma laboral, dando validez y eficacia tan sólo a los pactos post-reforma⁴⁰, “de modo que no puede considerarse que el pacto en contrario que exige el nuevo art. 86.3 ET sea el de los convenios preexistentes a la propia entrada en vigor de este precepto”⁴¹.

Así, por ejemplo, frente a la siguiente cláusula convencional:

“Una vez denunciado el convenio y hasta tanto no se logre un convenio colectivo que lo sustituya, continuará en vigor el presente convenio”⁴².

La sentencia que la interpreta excluye la validez de un cláusula convencional anterior a la Reforma de 2012 para disponer del nuevo régimen legal de ultraactividad⁴³: *“No constituye, no puede constituir, ese deseo, voluntad o pacto expreso en contrario de las partes negociadoras a que se refiere el Estatuto de los Trabajadores en la regulación vigente para impedir la pérdida de vigencia del convenio colectivo transcurrido un año desde la denuncia. No estaba ni podía estar en la mente de las partes negociadoras del Convenio del año 2000 el pacto a que se refiere el nuevo régimen de la ultraactividad con anterioridad a su propia existencia y al que los propios titulares de la negociación colectiva se han referido como un pacto ‘expreso’. Una interpretación contraria a la expuesta prorrogaría la anterior regulación de ultraactividad indefinida haciendo que la nueva previsión tras la reforma por la Ley 3/2012 carezca del efecto pretendido, que, como veremos en detalle, buscó precisamente evitar vigencia indefinida de múltiples convenios colectivos denunciados y una petrificación de las condiciones de trabajo. La reforma hace prevalecer, sobre el sistema que en ella se instaura en materia de ultraactividad, el resultado del concierto de las voluntades implicadas en la*

⁴⁰ MOLINA NAVARRETE, C., “Lagunas y antinomias del régimen legal de ultraactividad de convenios: líneas de integración y corrección por el Derecho vivo”, cit., p. 78.

⁴¹ STSJ Andalucía/Granada 23 enero 2014 (AS 526).

⁴² STSJ Andalucía/Granada 23 enero 2014 (AS 526).

⁴³ CÁMARA BOTÍA, A. y GIL PLANA, J., “Denuncia y ultraactividad del convenio colectivo”, cit., p. 135.

negociación colectiva, mediante pacto expreso al respecto que así lo decida, pero carece de sentido otorgar tal prevalencia a un pacto acordado trece años antes de la reforma que evidentemente no reflejaba la voluntad conjunta de los negociadores de dejar sin efecto el nuevo y limitado régimen de la ultraactividad que la clara dicción del Estatuto de los Trabajadores ahora establece y por la finalidad que se establece”⁴⁴.

En este mismo sentido se ha pronunciado el Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León (Valladolid)⁴⁵, a la hora de interpretar una cláusula convencional de referencia que decía:

“Denuncia. Este convenio se entenderá denunciado automáticamente a la finalización de su vigencia y desde el 1 de enero del año 2011 y hasta que entre en vigor el nuevo, será de aplicación el presente en su integridad”⁴⁶.

En el fundamento jurídico 2 se expone el grueso de la argumentación del Tribunal:

“Descrito el marco normativo que resultaría aplicable a la cuestión que nos ocupa, del inalterado relato de hechos probados resulta que, habiéndose denunciado de manera automática el convenio de aplicación a las relaciones entre los trabajadores y la empresa demandada en diciembre de 2010; y habiendo configurado el legislador un nuevo régimen para la regulación de los efectos de las cláusulas de ultraactividad de los pactos convencionales; el empresario procedió a dar cumplimiento a la regla de derecho transitorio contenida en la Ley 3/2012 precitada y estando denunciado el convenio provincial de hostelería y habiendo transcurrido más de un año desde la fecha de entrada en vigor de la ley, la nueva normativa convencional aplicable no sería ya la contenida en el convenio colectivo provincial de 2008, sino, y por imperativo legal y a falta de aprobación de nuevo pacto que lo suceda, el del mismo sector pero de ámbito superior, o lo que es lo mismo, el convenio estatal para el sector de la hostelería y turismo que se refiere el escrito de 22 de julio de 2013 remitido por la compañía a la totalidad de su plantilla”⁴⁷.

⁴⁴ STSJ Andalucía/Granada 23 enero 2014 (AS 526).

⁴⁵ STSJ Castilla y León/Valladolid 3 abril 2014 (JUR 120288).

⁴⁶ Convenio colectivo de hostelería y turismo de León para los años 2008, 2009 y 2010. BOP León núm. 148, 2008.

⁴⁷ STSJ Castilla y León/Valladolid 3 abril 2014 (JUR 120288).

Como puede verse, las dos líneas argumentales parten de reconocer obviamente el carácter dispositivo de la norma legal de ultraactividad. Difieren en la valoración de los pactos anteriores a la Reforma de 2012 coincidentes con el Derecho dispositivo entonces vigente: para unas son perfectamente válidos, para otras no.

Dicho lo anterior, es también cierto que el legislador, al modificar sustancialmente la regulación de la ultraactividad legal, muy probablemente, no sólo pretendía actuar hacia el futuro sino, incluso con más intensidad, hacia el pasado, poniendo fin a convenios colectivos que arrastraban regulaciones desajustadas al nuevo marco normativo y que se venían aplicando en situación de ultraactividad. Pero, en tal caso, erró con la técnica normativa. El Derecho dispositivo es una opción de intervención subsidiaria, por lo tanto de no intervención si los llamados a intervenir de modo principal lo hacen. La intervención hubiera requerido norma imperativa. Por otra parte la variación del contenido del Derecho dispositivo carece de relevancia a estos efectos: por su propio carácter dispositivo no puede operar como límite a la autonomía colectiva llamada a regular de modo principal esta cuestión⁴⁸.

➤ **Pronunciamiento del Tribunal Supremo sobre la validez de los pactos de ultraactividad anteriores a la Reforma de 2012**

El Tribunal Supremo ha resuelto la cuestión planteada a través de la sentencia de 17 de marzo de 2015 (RJ 1009), que confirma la sentencia de la Audiencia Nacional de 23 de julio de 2013, la primera tras la reforma laboral en materia de ultraactividad y a la que se ha hecho referencia anteriormente.

La Sala manifiesta de entrada (fundamento jurídico sexto, núm. 2) su respuesta, negativa, al recurso planteado, aceptando la vigencia de una cláusula como la que recoge el convenio colectivo objeto del litigio. Es decir, el Tribunal Supremo afirma que “si un convenio colectivo, suscrito con anterioridad a la entrada en vigor de la Ley 3/2012, contiene una cláusula que prevea que una vez finalizado el período de vigencia y denunciado el convenio, permanecerán vigentes las cláusulas normativas hasta que se produzca la entrada en vigor de un nuevo convenio que haya de sustituirle, tal cláusula

⁴⁸ CÁMARA BOTÍA, A. y GIL PLANA, J., “Denuncia y ultraactividad del convenio colectivo”, cit., p. 136.

es el pacto en contrario al que se refiere el último párrafo del apartado 3 del artículo 86 ET”⁴⁹.

Básicamente fundamenta su conclusión en la interpretación literal de la norma y en la determinación de la intención de las partes negociadoras del convenio:

“La voluntad de las partes al firmar el III Convenio Colectivo aparece clara al disponer en su artículo 1.3, último inciso: "Sin perjuicio de lo establecido en el párrafo anterior, denunciado el convenio y finalizado el periodo de vigencia restante o el de cualquiera de sus prórrogas, permanecerán vigentes las cláusulas normativas del convenio hasta tanto no se produzca la entrada en vigor del convenio que haya de sustituir al presente". Los firmantes del convenio quisieron expresar, de forma indubitada, su voluntad de que el convenio no perdiera vigencia, a pesar de haber sido denunciado, hasta que no entrase en vigor uno nuevo que le sustituyera. Decimos que es clara la voluntad de las partes porque, en otro caso, tal cláusula hubiera resultado superflua, ya que la regulación entonces vigente -FD de derecho quinto 2 a), artículo 86.3 ET disponía que: "Denunciado el 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 hubieran establecido en el propio Convenio. En defecto de pacto se mantendrá en vigor el contenido normativo del Convenio". Por lo tanto, si no hubiese sido la voluntad inequívoca de las partes que el convenio mantuviera su vigencia una vez denunciado, podían haberse limitado a no pactar nada, en cuyo caso, por mor de lo dispuesto en el artículo 86.3 ET, el contenido normativo se mantenía en vigor. Al haber pactado expresamente que el Convenio no pierde vigencia, a pesar de haber sido denunciado, está clara la voluntad de los firmantes del Convenio”⁵⁰.

El debate suscitado llegó a un aspecto en el que la divergencia sobre el alcance del artículo 86.3 ET fue insalvable⁵¹. Lo que se reflejó en el voto particular formulado por el Magistrado A.V. Sempere Navarro, el cual, mantiene una posición distinta en lo

⁴⁹ CÁMARA BOTÍA, A. y GIL PLANA, J., “Denuncia y ultraactividad del convenio colectivo”, cit., p. 139.

⁵⁰ STS 17 marzo 2015 (RJ 1009).

⁵¹ SEMPERE NAVARRO, A.V., Voto particular formulado en la sentencia dictada en el recurso de casación 233/2013, STS 17 marzo 2015 (RJ 1009).

referente al alcance del último párrafo del art. 86.3 ET, concretamente en su pasaje alusivo al pacto en contrario.

Lo que sostiene el Magistrado con su voto particular, *“es que la previsión contenida en el propio convenio no puede considerarse un pacto en contrario por razones gramaticales, lógicas, históricas y teleológicas. El art. 86.3 ET lleva a la conclusión de que ese eventual acuerdo debe alcanzarse y plasmarse en un instrumento normativo distinto al propio convenio (denunciado), y en un momento posterior”*⁵².

Ya que, al analizar detenidamente el art. 86.3 ET, considera que *“el legislador desea establecer un tope máximo de vigencia "ultra activa": no más de un año tras la denuncia del convenio; si se desea prorrogar sus efectos será necesario un acuerdo posterior al propio convenio (y al acto de denuncia); un acuerdo (con las mayorías representativas actualizadas) que renueve la voluntad de aplicar lo pactado tiempo atrás”*[...] *“Sin la debida claridad y al margen del juicio que ello merezca, la Ley 3/2012 quiso establecer un tope a la vigencia del convenio colectivo ya vencido y denunciado, extrayendo esa materia del régimen general autonomista. De este modo, el convenio desaparece (entrando en juego el de ámbito superior, si existe) una vez transcurrido un año desde su denuncia. Si quiere evitarse que así suceda hace falta un pacto sobrevenido, no pudiendo servir a tales efectos la previsión contenida en el propio convenio colectivo. Lo que puede hacer el convenio, claro, es pactar una duración tan amplia como quiera, pero no prolongar la misma más allá de doce meses cuando haya transcurrido la fijada y mediado denuncia. No se trata de limitar la libertad para pactar el ámbito temporal del convenio, sino de acotar el término de la vigencia ultra activa”*⁵³.

⁵² STS 17 marzo 2015 (RJ 1009).

⁵³ STS 17 marzo 2015 (RJ 1009).

3.2. ¿Cómo se ha interpretado el convenio colectivo de ámbito superior?

El legislador previó expresamente una posible solución para el caso de que las partes no hubieran dispuesto una vía alternativa a la pérdida definitiva de vigencia transcurrido el año desde la fecha de la denuncia del convenio por cualquiera de las partes; solución consistente en la aplicación del convenio colectivo de ámbito superior, si lo hubiere.

Sin embargo, la regla de seguridad en una primera lectura se vuelve toda inseguridad interpretativa apenas se profundice un poco en su comprensión⁵⁴. Además, hay que resaltar la extrañeza de esta solución, pues en buena medida las sucesivas reformas de 2011 y 2012 parecen buscar la revalorización del convenio colectivo de empresa, a costa de reducir la importancia del convenio colectivo sectorial (como la prioridad aplicativa del convenio de empresa en materia de concurrencia entre convenios; o el descuelgue o inaplicación del convenio colectivo). Es evidente que esta solución va en contra de esta línea de desarrollo de las reformas en materia de negociación colectiva, más aún, puede suponer que se da una nueva vida al tan denostado, por parte de los reformadores, convenio colectivo de sector provincial⁵⁵.

“La determinación de cuál sea el convenio superior aplicable puede presentar complejidad y requerir una decisión del propio convenio colectivo que ha perdido definitivamente vigencia, de las partes negociadoras tras esa pérdida de vigencia, o, en su defecto, de la parte empresarial, sobre esa aplicación, que, pese a estar enunciada en la ley en términos automáticos –y se aplicará, si lo hubiere, el convenio colectivo de ámbito superior que fuera de aplicación–, precisará de la comprobación, además naturalmente de la existencia del convenio de ámbito superior, de su condición de aplicable a la unidad de negociación de que se trate, del alcance de esa condición de aplicabilidad, material y, en su caso, temporal, y de la comunicación a las representaciones de los trabajadores de esa aplicación”⁵⁶.

La aplicación del convenio de ámbito superior cubre el vacío de regulación convencional producido por la pérdida de vigencia del convenio colectivo fenecido. El

⁵⁴ MOLINA NAVARRETE, C., “Lagunas y antinomias del régimen legal de ultraactividad de convenios: líneas de integración y corrección por el Derecho vivo”, cit., p. 79.

⁵⁵ GORELLI HERNÁNDEZ, J., “Sobre la eficacia de los convenios colectivos una vez agotada su vigencia (y II)”, en *Revista Aranzadi Doctrinal* núm. 7, 2014 (BIB 3673), p. 4.

⁵⁶ CASAS BAAMONDE, M.E.: “La pérdida de ultraactividad de los convenios colectivos”, cit., p. 16.

problema surge al determinar cuál es el convenio de ámbito superior que pasa a ser aplicable.

➤ **La determinación del convenio colectivo de ámbito superior aplicable**

Por aplicación del convenio de ámbito superior cabe entender, por un lado, que se refiera al convenio existente en un ámbito territorialmente más amplio que incluya al convenio que decae (lo que no sería posible para el caso de que el convenio denunciado sea ya un convenio del máximo nivel, esto es, un convenio sectorial estatal); o, por otro lado, si podría tratarse de aquél que, aún en el mismo ámbito geográfico, tenga un ámbito funcional más extenso.

Esta última opción podría ser seguramente posible y correcta siempre que se respeten las limitaciones que se derivan de la exigencia de afinidad u homogeneidad funcional entre el convenio más extenso y el ámbito de actividad del convenio decaído⁵⁷. Pero, en la práctica, es difícil saber cuál es el convenio colectivo de ámbito superior aplicable a la empresa de que se trate, dado que los ámbitos funcionales de los convenios colectivos supraempresariales reflejan el ámbito funcional de los convenios colectivos anteriores, olvidándose en muchas ocasiones de los subsectores de actividad que han ido surgiendo con el paso del tiempo⁵⁸.

Por otra parte, muchas empresas realizan varias actividades que pueden ser calificadas de principales o accesorias, lo que plantea una gran conflictividad para saber cuál es la actividad principal, y así poder determinar el convenio aplicable. Además, en la medida en que el convenio colectivo de ámbito superior no contenga exactamente el mismo contenido que el convenio anteriormente vigente en la empresa, se plantean problemas interpretativos para saber cuáles son realmente las materias no reguladas, las cuales, pasarán a regirse por la legislación laboral general.

En el caso de que haya más de un convenio colectivo de ámbito superior aplicable, habrá que acudir a las reglas del art. 84 ET sobre el principio de no concurrencia, siendo de aplicación el convenio más antiguo, salvo que se dé alguna de las excepciones legales en él establecidas, como la existencia de un pacto en sentido distinto al de un

⁵⁷ MARTÍNEZ MORENO, C., *“Eficacia temporal de los convenios colectivos: soluciones al fin de la ultraactividad”*, cit., p. 94.

⁵⁸ POQUET CATALÁ, R., *“Problemas interpretativos en torno a la ultraactividad”*, cit., p. 79.

acuerdo interprofesional o convenio colectivo marco del art. 83.2 ET, o que el convenio posterior será un convenio de ámbito autonómico, salvo en determinadas materias de imposible concurrencia⁵⁹.

Estas dudas interpretativas han sido puestas de relieve por el Tribunal Supremo⁶⁰, indicando que para poder determinar cuál es el convenio de ámbito superior que pasa a ser aplicable, se debe analizar los ámbitos de los correspondientes convenios. De acuerdo con el art. 85.3 b) ET, el ámbito de los convenios se fija en función de los criterios personal, funcional, territorial y temporal. Ni el ámbito personal ni el temporal parecen relevantes a estos efectos por lo que quedan los elementos funcional y territorial como factores de delimitación⁶¹. Habiendo identidad funcional el convenio superior será el territorialmente superior (de franja a empresa, de empresa a sector; de sectorial provincial a regional y de éste a nacional). Por el contrario si hay identidad territorial podría ser superior otro convenio con el mismo ámbito territorial cuyo ámbito funcional fuera más amplio:

“[...] qué deba entenderse por convenio colectivo de ámbito superior, habida cuenta de que dicho ámbito puede referirse —dejando aparte el ámbito personal y el temporal, a los que también se refiere el artículo 85.3 del ET— bien el ámbito territorial o bien el ámbito funcional. O si se pueden combinar los dos ámbitos para determinar el convenio aplicable. O, si no, cuál de ellos debe prevalecer. O si, habiendo varios convenios de ámbito superior —por ejemplo, dos convenios sectoriales, uno provincial y otro estatal, ambos superiores al de empresa que ha perdido su vigencia debe escogerse como aplicable para sustituirlo el inmediatamente superior o el ‘de ámbito más superior de todos’. Y todo ello, partiendo de la base de que, desde el punto de vista de la jerarquía de las normas, todos los convenios tienen el mismo rango, independientemente de sus respectivos ámbitos más o menos extensos. Las preguntas se podrían multiplicar pero no procede porque, en el caso que se nos plantea, se da como probado que no existe convenio colectivo alguno de ámbito superior al de empresa que ha perdido vigencia por haber finalizado su período de ultraactividad”⁶².

⁵⁹ POQUET CATALÁ, R., “Problemas interpretativos en torno a la ultraactividad”, cit., p. 79.

⁶⁰ STS 22 diciembre 2014 (RJ 6638).

⁶¹ CASAS BAAMONDE, M.E.: “La pérdida de ultraactividad de los convenios colectivos”, cit., p. 16.

⁶² STS 22 diciembre 2014 (RJ 6638).

En cualquier caso, por una razón u otra, el convenio de ámbito superior será un convenio concurrente cuya aplicación hasta este momento resultaba excluida por la prohibición de concurrencia del art. 84 ET⁶³.

Por su parte, la Audiencia Nacional ha perfilado el criterio de determinación del convenio colectivo de ámbito superior en dos ocasiones⁶⁴. En el primer caso, terminada la vigencia del convenio estatal de industrias de fabricación de helados se promueve conflicto colectivo con la pretensión de que, en el ámbito hasta entonces regulado por ese convenio, se aplique el convenio de industrias lácteas. Son dos convenios no concurrentes y el argumento de la pretensión se encuentra en que el sistema de clasificación de actividades económicas incluye la elaboración de helados dentro de la fabricación de productos lácteos.

La sentencia que resuelve este conflicto fija los siguientes criterios para la determinación del convenio de ámbito superior: por un lado, parte de que será un convenio colectivo concurrente cuya aplicación hasta entonces estaba impedida por la prohibición de concurrencia (art. 84 ET); y, por otro lado, en el caso de que hubiera varios concurrentes se aplicaría no el anterior en el tiempo (art. 84 ET) sino el de “ámbito mayor” como excepción a la regla del art. 84 ET impuesta por el art. 86.3 ET. No obstante, podría mantenerse que ninguna referencia contiene la ley para optar por el convenio inmediatamente superior o por el superior de los superiores en concurrencia⁶⁵. Lo que dice la ley es el “que fuera de aplicación” y la regla que determina el convenio colectivo concurrente aplicable es el art. 84 ET que no queda expresamente excluido ni modalizado en estos casos. De cualquier manera no es cuestión que afectara a la solución del supuesto litigioso pues no se producía la concurrencia de convenios colectivos aplicables⁶⁶. El razonamiento de la sentencia queda bien sintetizado en las siguientes líneas:

⁶³ CÁMARA BOTÍA, A. y GIL PLANA, J., “Denuncia y ultraactividad del convenio colectivo”, cit., p. 141.

⁶⁴ SAN 31 marzo 2014 (JUR 110738) y SAN 4 septiembre 2014 (AS 2098).

⁶⁵ CÁMARA BOTÍA, A. y GIL PLANA, J., “Denuncia y ultraactividad del convenio colectivo”, cit., p. 141.

⁶⁶ CÁMARA BOTÍA, A. y GIL PLANA, J., “Denuncia y ultraactividad del convenio colectivo”, cit., p. 141.

“En conclusión, cuando un convenio colectivo pierde vigencia, el espacio que deja libre será invadido por los convenios concurrentes que no se aplicaban (o no lo hacían en su totalidad, en los supuestos de concurrencia lícita del artículo 84) 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). Lo que el legislador impone con ello es una tendencia a la concentración de los ámbitos negociadores en un menor número de convenios desde el punto de vista funcional, personal y/o territorial. Lo que no es contradictorio con la regulación de prioridades aplicativas de los convenios de ámbitos más pequeños en supuestos regulados en el artículo 84, porque la prioridad aplicativa, en los términos legales, de los convenios de ámbito territorial menor o de empresa seguirá operando respecto del nuevo convenio que pasa a regir las relaciones laborales”⁶⁷.

Conforme a este criterio resulta claro que la pretensión del caso no podía prosperar al no tratarse de convenios concurrentes, resultando que lo pedido significaba la extensión del convenio de industrias lácteas al sector de fabricación de helados lo que queda fuera del art. 86.3 ET:

“Desde la interpretación que sostenemos, es preciso siempre que el convenio cuya aplicación se pretende al finalizar la vigencia de un convenio sea concurrente, esto es, que incluya dentro de su ámbito de aplicación la totalidad o parte de las relaciones laborales que venían reguladas por el convenio colectivo que ha perdido vigencia. Ello resulta también del inciso ‘que fuera de aplicación’ contenido en el artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores. Es cierto sin embargo que habría otra interpretación posible de la norma, que llevaría a estimar la demanda, de manera que el ámbito superior se refiriese, en lo relativo a la ‘superioridad funcional’, a una clasificación económica, por ejemplo para integrar el convenio colectivo de los helados en el de industrias lácteas, tal y como se pretende, independientemente de que ese convenio de industrias lácteas sea o no concurrente en sentido técnico. En este caso el convenio de industrias lácteas no era concurrente con el convenio de fabricación de helados, dado que no incluye dentro de su ámbito propio de aplicación la fabricación de helados,

⁶⁷ SAN 31 marzo 2014 (JUR 110738).

como claramente resulta de su tenor y evolución histórica. Para defender la aplicación de esta manera de ese convenio de ámbito 'superior' hay que entender que lo que el legislador estaría disponiendo en el artículo 86.3 del Estatuto sería una extensión del convenio superior (desde un punto de vista territorial, personal o funcional) al ámbito que ha quedado desregulado por la pérdida de vigencia de otro convenio. Desde luego la extensión del ámbito de aplicación de los convenios colectivos es una posibilidad a disposición del legislador para llenar aquellos ámbitos que la negociación colectiva no ha sido capaz de cubrir, como ocurre cuando un convenio colectivo pierde vigencia por no haberse llegado a acuerdo sobre la sustitución del mismo dentro del plazo negociador de un año. [...] Pero a juicio de esta Sala en el caso del artículo 86.3 del Estatuto no estamos ante un supuesto de extensión del convenio de ámbito funcional o territorial mayor, primero porque no es coherente con la regulación sistemática de la negociación colectiva del Estatuto de los Trabajadores, dado el carácter excepcional de la extensión del ámbito funcional o territorial [...]. Y, en segundo lugar y como se ha dicho, por el inciso 'que fuera de aplicación', contenido en el artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores, el cual implica la exigencia de concurrencia del convenio cuya aplicación se pretende con el convenio cuya vigencia ha desaparecido”⁶⁸.

Para algunos autores, la sala de lo social de la AN añade una dificultad interpretativa a un precepto “que ya acumula demasiadas. Unas las crea el legislador. Se trata del problema de elegir cuál debe ser el criterio de preferencia aplicativa para seleccionar entre los convenios concurrentes y comparar el tamaño de los ámbitos de aplicación, si el territorial, el funcional o el personal. Constatado, lo que es elemental, no ofrece solución segura: habrá que estar al caso concreto, según el método casuístico. La otra, la crea, inventa o fabrica la propia Sala. Ésta es consciente de que la hecha –es preciso siempre que el convenio cuya aplicación se pretende al finalizar la vigencia de un convenio sea concurrente, esto es, que incluya dentro de su ámbito todas o parte de las relaciones laborales que venían reguladas por el convenio decaído-, no es la única lectura. Al contrario, asume *que habría otra interpretación posible de la norma, que llevaría a estimar la demanda...*”⁶⁹.

⁶⁸ SAN 31 marzo 2014 (JUR 110738).

⁶⁹ MOLINA NAVARRETE, C., “Lagunas y antinomias del régimen legal de ultraactividad de convenios: líneas de integración y corrección por el Derecho vivo”, cit., p. 79.

Por otra parte, en una reciente sentencia del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco⁷⁰, se encuentra un ejemplo de convenio de ámbito superior en igual ámbito geográfico: un convenio posterior en el tiempo que incluye en su ámbito funcional una actividad que en un convenio anterior era objeto de convenio propio. El convenio provincial de la construcción incluye en su ámbito de aplicación la fabricación de hormigón, anteriormente objeto del convenio colectivo también provincial para el sector de hormigones y canteras.

En otro ejemplo, el Tribunal Superior de Justicia de Canarias, resuelve un litigio⁷¹ en el que se observa un ejemplo de convenio de empresa como convenio de superior ámbito respecto de otro de franja⁷².

Por otro lado, podrían surgir algunas dudas cuando el convenio de ámbito superior no regula todas las materias que normaba el convenio fenecido. El TSJ del País Vasco ha llegado a una solución diferente a la que indicaba anteriormente en otras de sus sentencias⁷³, en las que afirmó la subsistencia de las condiciones laborales del convenio decaído en razón a la concurrencia de dos concretas circunstancias:

- a) sólo para las materias reguladas en el convenio extinto que carecían de regulación en el nuevo convenio (y no para las que sí tenían ordenación propia);
- b) se mantenía viva la negociación para renovar el convenio decaído.

Esta solución sólo podría aceptarse admitiendo el mantenimiento de la aplicación del convenio colectivo agotado⁷⁴.

El Tribunal Superior de Justicia de Andalucía (Granada)⁷⁵, resuelve un caso similar en el cual, terminada la vigencia del convenio provincial para la industria siderometalúrgica, pasa a aplicarse el Acuerdo Estatal del Sector del Metal que contiene

⁷⁰ STSJ País Vasco 3 junio 2014 (AS 2103).

⁷¹ STSJ Canarias 7 mayo 2014 (JUR 248614).

⁷² CÁMARA BOTÍA, A. y GIL PLANA, J., “Denuncia y ultraactividad del convenio colectivo”, cit., p. 143.

⁷³ SSTSJ País Vasco 19 y 26 noviembre 2013 (AS 2013 y 3143).

⁷⁴ CÁMARA BOTÍA, A. y GIL PLANA, J., “Denuncia y ultraactividad del convenio colectivo”, cit., p. 145.

⁷⁵ STSJ Andalucía/Granada 10 abril 2014 (AS 1281).

disposiciones sobre clasificación profesional, régimen sancionador, periodo de prueba, movilidad geográfica, modalidades de contratación y normas mínimas en materia de prevención de riesgos laborales. No contempla, por el contrario, materias que sí regulaba el convenio provincial decaído (jornada de trabajo, vacaciones, horas extraordinarias, licencias y permisos, retribuciones, complemento de incapacidad temporal, complemento de antigüedad, garantías sociales etc.). En esta situación se plantea conflicto colectivo pidiendo que se declare la aplicación de las condiciones de trabajo previstas en el anterior convenio decaído y no en el acuerdo estatal⁷⁶.

El tribunal rechazó la pretensión argumentando lo siguiente:

“En definitiva, si el convenio colectivo no ha dispuesto su aplicación hasta que se suscriba otro convenio, y a mayor abundamiento ha fijado un término final para el mismo, no podemos llegar a la conclusión que este tiene una vigencia más allá de dicho término contrariando así la voluntad negocial de las partes porque dicha interpretación no aparece ni en los términos del Convenio, ni en la voluntad ni en el espíritu que debe mover la negociación colectiva. Suplir dicha voluntad negocial a través de una resolución judicial que no respete la misma sería ir en contra de lo establecido al efecto en el art. 37 de la Constitución Española. Es así por tanto que la demanda debe ser desestimada en el sentido de considerar que el Convenio Colectivo de la Industria Siderometalurgia para la Provincia de Granada no se encuentra en vigor”⁷⁷.

➤ **¿Quién decide la selección y aplicación del convenio colectivo de ámbito superior?**

Otras dudas que puede plantear la aplicación del convenio colectivo de ámbito superior, si lo hay, es quién o quiénes decidirán la aplicación y la selección de ese convenio. La mejor solución sería que esta decisión surgiese del mutuo acuerdo de ambas partes negociadoras del convenio caducado. Pero si eso no se produjera, algunos autores consideran razonable que sea el empresario quien tome la iniciativa⁷⁸. De hecho, así

⁷⁶ CÁMARA BOTÍA, A. y GIL PLANA, J., “Denuncia y ultraactividad del convenio colectivo”, cit., p. 145.

⁷⁷ STSJ Andalucía/Granada 10 abril 2014 (AS 1281).

⁷⁸ MARTÍNEZ MORENO, C., “Eficacia temporal de los convenios colectivos: soluciones al fin de la ultraactividad”, cit., p. 96.

ocurre en muchos casos en la práctica, como sucede con las empresas de nueva apertura o que inician actividad. De todos modos, existen organismos consultivos como la CCNCC o los autonómicos que pueden asumir tal competencia ya que tienen atribuida la facultad de emitir informes no vinculantes sobre el convenio que ha de resultar de aplicación en función de la actividad que desarrolle la empresa. Cosa distinta es que, en caso de discrepancia por la parte laboral, la decisión final sobre la validez y licitud de la iniciativa empresarial y sobre la idoneidad del convenio seleccionado resida en manos del órgano judicial que resuelva la oportuna demanda⁷⁹, como ya ha sucedido por ejemplo, en los casos citados anteriormente.

3.3. ¿Qué sucede cuando no existe convenio colectivo de ámbito superior?

El legislador sólo contempla expresamente un supuesto de hecho tras la finalización de la ultraactividad sin haber alcanzado un acuerdo para la renovación del convenio, esto es, que exista un convenio colectivo de ámbito superior. Nada dice para el supuesto de que no lo hubiere, lo que algunos autores tachan de “silencio legal”, el cual genera inseguridad jurídica, porque queda en el aire la solución: “El legislador calla cuando más ‘caliente’ y arriesgado para todos se vuelve el escenario artificialmente creado por imperativo legal. Desde luego, ese silencio no es nada inocente, sino deliberado”⁸⁰.

Los supuestos en que no exista convenio colectivo de ámbito superior aplicable tras esa pérdida de ultraactividad, son los casos de más difícil solución y para los que existen muy diversas opiniones doctrinales sobre cuál debería ser la normativa aplicable⁸¹, de entre todas ellas predominan dos posturas claramente enfrentadas⁸²:

⁷⁹ MARTÍNEZ MORENO, C., “Eficacia temporal de los convenios colectivos: soluciones al fin de la ultraactividad”, cit., p. 96.

⁸⁰ MOLINA NAVARRETE, C., “Lagunas y antinomias del régimen legal de ultraactividad de convenios: líneas de integración y corrección por el Derecho vivo”, cit., p. 80.

⁸¹ SALINAS MOLINA, F., “La ultraactividad de los convenios colectivos”, en *XXVI Jornadas Catalanas de Derecho del Trabajo: Los derechos laborales desde la perspectiva de la teoría general del contrato y de la normativa internacional*, Barcelona, 20 de febrero de 2015, en <http://www.iuslabor.org/wp-content/plugins/download-monitor/download.php?id=320>, p. 16.

⁸² BELTRÁN DE HEREDIA RUÍZ, I., “Contractualización *Ab Origine* de las condiciones de trabajo fijadas en convenio colectivo y fin de la ultraactividad”, en *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, núm. 384, 2015, p. 224.

- La tesis “rupturista”: los derechos y obligaciones de las partes pasarán a regirse exclusivamente por las normas estatales legales y reglamentarias, haciendo tabla rasa de las condiciones laborales existentes con anterioridad en el ámbito del convenio colectivo fenecido.
- La tesis “conservacionista”: los respectivos derechos y obligaciones de las partes que venían rigiendo con anterioridad a la pérdida de vigencia del convenio colectivo en cuestión deberán mantenerse puesto que forman parte del sinalagma contractual establecido entre las partes.

Quienes defienden la solución “rupturista”⁸³, opinan que tras la finalización de la ultraactividad sin haber alcanzado un acuerdo de renovación del convenio y no existir convenio de ámbito superior que resulte de aplicación, se producirá un vacío de regulación que únicamente cabrá llenar aplicando el art. 3 ET, relativo a las fuentes de la relación laboral. Eso significa que la ordenación de las relaciones de trabajo en el ámbito del convenio cuya vigencia ha concluido se producirá conforme a lo que dispongan las leyes y reglamentos, el contrato de trabajo y, en su caso, la costumbre laboral o los acuerdos y pactos que pudieran existir en la empresa⁸⁴.

“El último párrafo del art. 86.3 ET define el efecto que se produce tras la expiración del plazo como pérdida de vigencia, lo que implica la desaparición de su eficacia y, en concreto, de su carácter obligatorio para empresarios y trabajadores. Ello sólo puede

⁸³ GOERLICH PESET, J.M., “*Régimen de la negociación colectiva e inaplicación del convenio colectivo en la reforma de 2012*”, Valencia (Tirant), 2013; SALA FRANCO, T., “La duración y la ultraactividad de los convenios colectivos”, en *Actualidad Laboral*, núm. 10, 2013; SEMPERE NAVARRO, A.V., “La duración de los convenios tras la reforma”, en *Revista Aranzadi Social Doctrinal*, núm. 1, 2012, y “Sobre la ultraactividad de los convenios colectivos”, en *Revista Aranzadi Social Doctrinal*, núm. 1, 2013; MERCADER UGUINA, J.R., “El impacto de la reforma laboral en la negociación colectiva: problemas prácticos en materia de inaplicación del convenio colectivo, convenios de empresa y ultraactividad”, en GARCÍA-PERROTE, I., MERCADER UGUINA, J.R. (DIR.), *La aplicación práctica de la reforma laboral. Un estudio de la Ley 3/2012 y de los Reales Decretos Leyes 4/2013 y 5/2013*, Lex Nova, Valladolid, 2013.

⁸⁴ MARTÍNEZ MORENO, C., “*Eficacia temporal de los convenios colectivos: soluciones al fin de la ultraactividad*”, cit., p. 98.

interpretarse en el sentido de que las relaciones laborales pasan a regularse por las normas legales y reglamentarias que resulten de aplicación”⁸⁵.

Por otro lado, dentro de las tesis continuistas existen varias posturas bien diferenciadas⁸⁶:

- La tesis denominada de la continuidad residual como convenio colectivo estatutario, que propugna que, en defecto de convenio superior, el convenio colectivo que ha superado el tope máximo de ultraactividad mantendría su vigencia de forma residual y subsidiaria y con un rango “*degradado*” que lo haría vulnerable a la concurrencia de convenios y a la eventual desaparición de la unidad de negociación.
- La de entender que el contenido del convenio colectivo que pierde su vigencia se incorpora, de forma automática y completa, al contrato de cada uno de los trabajadores afectados como condiciones de trabajo contractualizadas (en su caso y para algunos como condiciones más beneficiosas reconocidas a título individual), pasando a tener éstas, consiguientemente, un valor jurídico meramente contractual y ya no normativo con todo lo que ello implica desde la perspectiva de eventuales modificaciones sustanciales llevadas a cabo por el empresario según lo regulado en el art. 41 ET, fundamentándose, esencialmente, por sus defensores en el derecho a la dignidad profesional, los principios constitucionales (autonomía colectiva, seguridad jurídica, fuerza vinculante de los convenios, libertad sindical), el deber de buena fe contractual y el deber de protección del empresario, además de en los principios generales del Derecho como el de protección de la confianza legítima, la buena fe, la evitación del abuso del derecho y la prohibición de enriquecimiento injusto⁸⁷.

⁸⁵ GOERLICH PESET, J.M., “La ultraactividad de los convenios colectivos”, cit., p. 15; LÓPEZ ANIORTE, M.C., “La reforma de la negociación colectiva como mecanismo de adaptación de las condiciones laborales”, en CAVAS, F. (coord.), *La reforma laboral de 2012. Análisis del RDL 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral*, Murcia (Laborum), 2012, p. 175; LLANO SÁNCHEZ, M., “La negociación colectiva” en MONTOYA, A., y GARCÍA MURCIA, J., *Comentario a la reforma laboral de 2012*, Madrid (Civitas), 2012, p. 363.

⁸⁶ SALINAS MOLINA, F., “La ultraactividad de los convenios colectivos”, cit., p. 17.

⁸⁷ AGUSTÍ, J., ALFONSO, C.L., APARICIO, J., BAYLOS, A., CABEZA, J., CASAS, M.E., CRUZ, J., FERNÁNDEZ, M.F., GOÑI, A., MERINO, A.: “Sobre la ultra-actividad de los convenios colectivos en la reforma del 2012”, en *Revista de Derecho Social*, núm. 61, 2013.

- Las tesis próximas a las contractualitas que sostienen una contractualización limitada de condiciones de trabajo defendiendo la pervivencia de determinadas condiciones o elementos esenciales del intercambio contractual. Se argumenta que los elementos esenciales del contrato de trabajo (precio del trabajo, cantidad de trabajo y trabajo en concreto contratados) forman parte ineludible del vínculo contractual individual, aunque no estén explicitados en el contrato de trabajo y se determinen por referencia al convenio colectivo de aplicación y que el intercambio contractual entre trabajo (tiempo y tipo o clase de trabajo) y salario, forma parte necesariamente del vínculo contractual individual⁸⁸.
- La tesis que sustenta que los contratos individuales de trabajo definen “*condiciones de trabajo*” que pueden figurar expresamente en el propio contrato no obstante su vinculación al convenio o por remisión al convenio, las cuales permanecen en el contrato tras la pérdida de vigencia del convenio y como condiciones contractuales más beneficiosas de adquisición individual, no pudiendo ser suprimidas por la voluntad unilateral del empresario y debiendo, en su caso, acudir al procedimiento ex art. 41 ET.
- La de considerar que el convenio colectivo al perder su vigencia es desposeído de su valor de eficacia general para convertirse en uno de eficacia limitada (convenio colectivo extraestatutario), utilizando el criterio judicial que admite que, en casos de falta de superación de los requisitos subjetivos previstos en el Título III del ET o de concurrencia, un convenio no alcanza la condición de estatutario, sin perjuicio de su condición de extraestatutario, y que, de este modo, el mismo pasaría a estar más devaluado al privársele de los reforzados efectos de la eficacia general.
- La que entiende que concurre la existencia de un pacto implícito que mantenga las condiciones hasta que se alcance acuerdo, individual o colectivo, en particular para aquellas en las que el ordenamiento exige que se fundamenten en la voluntad expresada en convenios colectivos o pactos individuales, señalando fundarse tal conclusión en el principio general de la conservación del contrato.

⁸⁸ DURÁN LÓPEZ, F. “Ultraactividad: sentido y alcance. Una propuesta de contractualización limitada de condiciones laborales pactadas colectivamente”, en *Revista de Relaciones Laborales*, núm. 9, 2014.

- O incluso las tesis que defienden la conversión del convenio colectivo que ha perdido su vigencia en costumbre o uso profesional o de empresa, supletoria del convenio colectivo o del pacto individual.

Todas estas teorías, tanto la rupturista como las continuistas, presentan algún inconveniente que otro en mayor o menor medida. Además muchas de ellas abren más interrogantes que problemas solucionan. Veamos, entonces, cómo ha abordado este problema el Tribunal Supremo:

➤ **Solución del Tribunal Supremo: análisis de la sentencia de 22 de diciembre de 2014**

Lo primero que llama la atención de la sentencia⁸⁹ es la enorme diversidad de posiciones, lo cual, pone de manifiesto la complejidad del tema tal y como evidencia el que haya varios votos particulares, unos concurrentes y otros discrepantes⁹⁰. Por lo que no cabe duda del amplio debate suscitado en el Pleno de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo. Las implicaciones técnicas y prácticas que se derivan de sus argumentaciones y conclusiones y, particularmente, sus numerosos votos particulares exigen un análisis pausado y minucioso⁹¹. En síntesis, el supuesto de hecho litigioso es el siguiente:

- Antecedentes de hecho y problema jurídico planteado:

La empresa Atención y Servicios, S.L. (ATESE), presta servicios en Mallorca, Menorca e Ibiza y se rige por un convenio colectivo de empresa, el cual, fue suscrito en 1999, con una duración inicial de tres años, cuya vigencia ordinaria debía terminar el 31 de diciembre de 2001, salvo que no mediase denuncia de las partes en cuyo caso se prorrogaría de año en año, como efectivamente fue ocurriendo hasta el 5 de noviembre de 2012, fecha en que la empresa denunció el convenio. Una vez expirada la duración máxima de la ultraactividad el 8 de julio de 2013, en aplicación del art. 86.3 ET y de la

⁸⁹ STS 22 diciembre 2014 (RJ 6638).

⁹⁰ MOLINA NAVARRETE, C., “Lagunas y antinomias del régimen legal de ultraactividad de convenios: líneas de integración y corrección por el Derecho vivo”, cit., p. 82.

⁹¹ ROJO TORRECILLA, E., “Ultraactividad. Notas a la primera sentencia (22 de diciembre de 2014) del Tribunal Supremo. Sobre la vigencia del convenio denunciado. Mantenimiento de las condiciones recogidas en contrato (I)” en *El Blog de Eduardo Rojo*, 27 enero 2015.

disposición transitoria cuarta de la Ley 3/2012, la empresa tomó la decisión, que comunicó a los trabajadores, de calcular la retribución correspondiente al mes de julio en curso mediante la suma de dos partes: las primera correspondientes a los días 1 al 8 de julio teniendo en cuenta las cuantías salariales del convenio; y, la segunda, correspondiente al período del 9 al 31 de julio aplicando las condiciones establecidas en el ET.

El sindicato USO planteó conflicto colectivo contra dicha decisión empresarial ante el Tribunal Superior de Justicia de las Islas Baleares⁹², que estimó la pretensión asumiendo el razonamiento de otra sentencia del TSJ del País Vasco⁹³, que, sin pronunciarse sobre la cuestión de la contractualización, afirmó la aplicación transitoria del convenio extinto. La sentencia recurrida dice así:

“Tal cuestión litigiosa ha sido objeto de tratamiento en la sentencia del TSJ del País Vasco de 26 de noviembre de 2013 (nº 2065/2013), al declarar que ‘la modificación legal operada en cuanto a la vigencia de los convenios colectivos no busca la supresión de la negociación colectiva sino su uso para la adaptación de las condiciones de trabajo a las nuevas circunstancias, hemos de considerar que la voluntad del legislador no ha ido dirigida a llenar los vacíos generados tras la pérdida de vigencia de los convenios con la normativa básica (Estatuto de los Trabajadores), que, como es sabido, tampoco da cobertura a muchos aspectos fundamentales de la relación laboral o que, en algunos de ellos, incluso hace una remisión a la negociación colectiva. Por lo tanto, la solución que debe prevalecer es la cobertura de las condiciones laborales mantenidas entre los trabajadores y empresas afectadas —salvo en las materias que sean objeto de regulación por el convenio colectivo de ámbito estatal, y en tanto se suscriba por las partes negociadoras un nuevo convenio provincial del sector de limpieza de edificios y locales de Gipuzkoa— mediante la aplicación transitoria del anterior convenio colectivo que perdió su vigencia. De seguirse la fórmula de cobertura señalada por la demandada [...] se podría entrar en la dinámica de la libre negociación de las condiciones de trabajo con los representantes unitarios o, directamente, con los trabajadores, con el consiguiente riesgo del surgimiento de desequilibrios y en perjuicio de la negociación colectiva desarrollada por los sindicatos

⁹² STSJ Islas Baleares 20 diciembre 2013 (JUR 2014/67140).

⁹³ STSJ País Vasco 19 noviembre 2013 (AS 2990).

y propiciada por el legislador. La instauración de las condiciones mínimas previstas en el Estatuto de los Trabajadores, lejos de favorecer la consecución de un nuevo convenio de ámbito provincial, provocaría una incertidumbre contraria a la productividad y a la paz social.’ En consecuencia, la aplicación de dicha doctrina judicial al caso de autos, al ser idéntico, determina la estimación de las pretensiones formuladas por los demandantes, en el sentido de que deben mantenerse las condiciones salariales pactadas en el Convenio Colectivo de Empresa [...] al no existir un convenio colectivo de ámbito superior tras la pérdida de su vigencia”⁹⁴.

La empresa recurrió en casación, lo que ha dado lugar a la Sentencia de 22 de diciembre de 2014, dictada por el pleno de la Sala de lo Social en la que, de los múltiples problemas que plantea la configuración legal de la ultraactividad de los convenios aborda el que probablemente sea el más relevante⁹⁵.

“El análisis de la argumentación que fundamenta el fallo exige reseñar que nada de lo transcrito en la resultancia fáctica de la sentencia de instancia es discutido por nadie. Antes al contrario, toda la Sala comparte el *iter* fáctico anterior al pronunciamiento del Tribunal Supremo que rechaza el motivo del recurso que pretendía revisión de los hechos probados. Pero lo que resulta más importante es que, también, existe consenso en asumir cuál es el problema jurídico planteado en el recurso casacional, que consiste en determinar el valor del convenio colectivo finalizado por efecto del artículo 86.3 ET (y, en el presente caso, también por los efectos de la D.T. 4ª de la ley 3/2012)”⁹⁶.

⁹⁴ STSJ Islas Baleares 20 diciembre 2013 (JUR 2014/67140).

⁹⁵ GOERLICH PESET, J.M. y BLASCO PELLICER, A., “La nueva situación de «post-ultraactividad» del convenio colectivo: una visión «rupturista». A propósito de la STS de 22 de diciembre de 2014, sobre la interpretación del artículo 86.3 in fine ET sobre ultraactividad de los convenios”, en *Revista de Información Laboral*, núm. 2, 2015, p. 51.

⁹⁶ GOERLICH PESET, JM. y BLASCO PELLICER, A., “La nueva situación de «post-ultraactividad» del convenio colectivo: una visión «rupturista». A propósito de la STS de 22 de diciembre de 2014, sobre la interpretación del artículo 86.3 in fine ET sobre ultraactividad de los convenios”, cit., p. 52.

- Fundamentación jurídica y fallo de la sentencia:

El criterio mayoritario del Tribunal Supremo, comienza la argumentación de la desestimación del recurso señalando uno de los posibles problemas interpretativos que suscita la aplicación del art. 86.3 ET, el concepto de convenio colectivo de ámbito superior:

“El nuevo texto plantea algunas dudas interpretativas, esencialmente dos:

La primera es qué deba entenderse por convenio colectivo de ámbito superior, habida cuenta de que dicho ámbito puede referirse –dejando aparte el ámbito personal y el temporal, a los que también se refiere el artículo 85.3 del ET - bien el ámbito territorial o bien el ámbito funcional. O si se pueden combinar los dos ámbitos para determinar el convenio aplicable.

O, si no, cuál de ellos debe prevalecer. O si, habiendo varios convenios de ámbito superior –por ejemplo, dos convenios sectoriales, uno provincial y otro estatal, ambos superiores al de empresa que ha perdido su vigencia debe escogerse como aplicable para sustituirlo el inmediatamente superior o el “de ámbito más superior de todos”. Y todo ello, partiendo de la base de que, desde el punto de vista de la jerarquía de las normas, todos los convenios tienen el mismo rango, independientemente de sus respectivos ámbitos más o menos extensos. Las preguntas se podrían multiplicar pero no procede porque, en el caso que se nos plantea, se da como probado que no existe convenio colectivo alguno de ámbito superior al de empresa que ha perdido vigencia por haber finalizado su período de ultraactividad⁹⁷.

Una vez constata que, conforme al supuesto de hecho no existe efectivamente ningún convenio colectivo de estas características, se centra en determinar cómo se regularán los derechos y obligaciones de las partes a partir de la pérdida de vigencia del convenio en cuestión:

“La duda, en este caso, no consiste –como en el caso anterior- en interpretar qué ha querido decir el legislador cuando se refiere a un “convenio colectivo de ámbito superior” sino en colmar la laguna legal consistente en que el legislador no ha dicho

⁹⁷ STS 22 diciembre 2014 (RJ 6638).

absolutamente nada respecto de dicha situación que, desde luego, a nadie se le escapa que es verdaderamente problemática”⁹⁸.

Continúa exponiendo las soluciones que ha venido dando la doctrina científica y judicial que, como se señaló anteriormente, son esencialmente dos y radicalmente opuestas:

“Una primera tesis, que podemos denominar “rupturista”, según la cual dichos derechos y obligaciones de las partes pasarán a regirse exclusivamente por las normas estatales legales y reglamentarias, haciendo tabla rasa de las condiciones laborales existentes con anterioridad en el ámbito del convenio colectivo fenecido.

Y una segunda, que denominaremos “conservacionista”, según la cual dichas condiciones laborales (expresión equivalente, aunque más breve, a la más precisa de: los respectivos derechos y obligaciones de las partes) que venían rigiendo con anterioridad a la pérdida de vigencia del convenio colectivo en cuestión deberán mantenerse puesto que forman parte del sinalagma contractual establecido entre las partes”⁹⁹.

Tras esta explicación de ambas tesis, estima que la conservacionista es la correcta por los siguientes motivos¹⁰⁰:

- La aplicación de la tesis rupturista transformaría las bases esenciales del propio contrato o negocio jurídico y el equilibrio de las contraprestaciones.
- De aplicarse la tesis rupturista, *“se producirían indeseables consecuencias para ambas partes como, entre otras, que cualquier trabajador (con independencia de la labor desempeñada y de su titulación) pasaría a percibir el salario mínimo interprofesional, podría ser obligado a realizar cualquier tipo de actividad, la jornada pasaría a ser la máxima legal, las cláusulas de horario y flexibilidad quedarían sin efecto, el empresario no podría sancionar disciplinariamente a sus trabajadores salvo que existiera causa suficiente para el despido, etc.”¹⁰¹.*

⁹⁸ STS 22 diciembre 2014 (RJ 6638).

⁹⁹ STS 22 diciembre 2014 (RJ 6638).

¹⁰⁰ BELTRÁN DE HEREDIA RUÍZ, I., “Contractualización *Ab Origine* de las condiciones de trabajo fijadas en convenio colectivo y fin de la ultraactividad”, en *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, núm. 384, 2015, p. 225 – 226.

¹⁰¹ STS 22 diciembre 2014 (RJ 6638).

- En atención al principio de la autonomía de la voluntad (art. 1255 CC), a la hora de determinar dónde están reguladas las condiciones laborales de un trabajador la respuesta es clara: en su contrato de trabajo. Y es así desde el momento inicial de la relación jurídico-laboral, puesto que el contrato de trabajo –como cualquier otro 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.
- A pesar de que las normas estatales y convencionales juegan un papel nomofiláctico respecto a las cláusulas contractuales (depurando al contrato a lo largo de todo el tiempo que esté vivo y adaptándose este a la evolución de las propias normas legales y convencionales), ello *“no nos debe de llevar al equívoco de suponer que las obligaciones de las partes se regulan por la ley o por el convenio colectivo normativo. No es así: se regulan por el contrato de trabajo, aunque, eso sí, depurado en la forma que establece el art. 9.1 del ET. Ese equívoco viene propiciado, además, por la enorme frecuencia con la que las partes que celebran un contrato de trabajo, en lugar de reproducir las normas legales y convencionales que entienden aplicables, acuden a la técnica de la remisión para establecer las condiciones laborales, indicando que (p.e.) “serán las que deriven del convenio colectivo aplicable”. Pero dicha remisión es una técnica que no elimina el carácter contractual de la fuente donde la propia remisión se establece y, por ende, de las condiciones laborales resultantes de la misma. Y repetimos: ello es así aunque el contrato sea verbal; lo único que ocurrirá en tal caso es que el contenido obligacional establecido (vía remisión o no) en dicho tipo de contratos deberá ser objeto de prueba por otros medios distintos al de la forma contractual escrita”*¹⁰².

Por los motivos expuestos, la conclusión es el mantenimiento de las condiciones reguladas en el convenio extinto:

“Dicho lo cual, es claro que cualesquiera derechos y obligaciones de las partes existentes en el momento en que termina la ultraactividad de un convenio colectivo no desaparecen en ese momento en que dicho convenio pierde su vigencia. Y ello es así, no porque —como se ha dicho algunas veces— las normas del convenio colectivo extinto

¹⁰² STS 22 diciembre 2014 (RJ 6638).

pasen a contractualizarse en ese momento sino porque esas condiciones estaban ya contractualizadas desde el momento mismo (el primer minuto, podríamos decir) en que se creó la relación jurídico-laboral, a partir del cual habrán experimentado la evolución correspondiente”¹⁰³.

Sin que ello suponga desconocer el mandato de la ley:

“Ahora bien, ¿significa eso contradecir el mandato del legislador de que el contenido normativo de dicho convenio colectivo pierda su vigencia? Ni muchísimo menos. Desde luego que el convenio colectivo pierde su vigencia y, por ende, dejará de cumplir esa función nomofiláctica que es la propia de nuestro sistema jurídico, que ya hemos descrito. Por consiguiente, esas condiciones contractuales, carentes ya de ese sostén normativo del mínimo convencional, podrán 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”¹⁰⁴.

“Para dar solución a una cuestión concreta y particular (el salario aplicable una vez terminada la ultraactividad del convenio colectivo) el Tribunal Supremo elabora una respuesta abstracta y general que bien podríamos llamar contractualización originaria y universal de las condiciones de trabajo: desde el mismo momento de celebración del contrato cualesquiera reglas sobre los derechos y obligaciones del trabajador y del empresario quedan contractualizadas”¹⁰⁵.

“El escenario que esta tesis mayoritaria describe está plagado no solo de importantes incertidumbres legales e interpretativas, sino que, además, los efectos colaterales o contraindicaciones que eventualmente puede acarrear son, hoy por hoy, aún difíciles de calibrar”¹⁰⁶.

¹⁰³ STS 22 diciembre 2014 (RJ 6638).

¹⁰⁴ STS 22 diciembre 2014 (RJ 6638).

¹⁰⁵ CÁMARA BOTÍA, A. y GIL PLANA, J., “Denuncia y ultraactividad del convenio colectivo”, cit., p. 151.

¹⁰⁶ BELTRÁN DE HEREDIA RUÍZ, I., “Contractualización Ab Origine de las condiciones de trabajo fijadas en convenio colectivo y fin de la ultraactividad”, cit., p. 228.

- Votos particulares:

La sentencia cuenta con dos votos particulares concurrentes, suscritos por los magistrados Luis Fernando de Castro y Miguel Angel Luelmo, y dos votos particulares, siendo sin duda el de mayor entidad de estos dos últimos el firmado por el magistrado Antonio V. Sempere Navarro y al que se adhieren otros cuatro magistrados (Jesús Gullón, José Luís Gilolmo, José Manuel López y Jesús Souto). El segundo voto particular está suscrito por la magistrada Milagros Calvo. Esto refleja con claridad la dificultad para alcanzar un consenso y evidencia la complejidad del tema analizado y sus posibles consecuencias.

Por un lado, los votos concurrentes coinciden con la solución contenida en el fallo, pero discrepan en los argumentos esgrimidos para llegar a ella:

El primer voto particular concurrente lo formula el Magistrado Luis Fernando de Castro Fernández, y comienza explicando el motivo por el cual discrepa respecto de la argumentación seguida por la sala: *“si bien coincido plenamente con que la pérdida de vigencia del Convenio Colectivo no excluye la posterior aplicabilidad de su régimen salarial, sin embargo discrepo respecto de la argumentación seguida al efecto –la «contractualización» de las condiciones de trabajo pactadas colectivamente–, por entender que tal mecanismo no solamente carece de base sólida y es incompatible con buena parte de nuestra doctrina en materia de negociación colectiva, sino que a la misma y satisfactoria conclusión puede llegarse por la vía –menos disfuncionante– de aplicar principios constitucionales y a través de la propia dogmática del negocio jurídico”*¹⁰⁷.

Continúa manifestando su rechazo a la tesis rupturista, invocando factores como la dignidad de la persona o el derecho a la negociación colectiva y, esgrime motivos de índole práctica, que son en realidad reiteración de lo que opina la propia sentencia, como la insuficiencia de la regulación legal y los vacíos de regulación a que la misma daría lugar en relación con relevantes cuestiones¹⁰⁸.

¹⁰⁷ STS 22 diciembre 2014 (RJ 6638).

¹⁰⁸ MARTÍNEZ MORENO, C., “Eficacia temporal de los convenios colectivos: soluciones al fin de la ultraactividad”, cit., p. 105.

Expone, también, argumentos en contra de la contractualización, como el hecho de que la enumeración de las fuentes convencionales y contractuales se lleve a cabo en el art. 3 ET por separado, esto es, diferenciando abiertamente entre la forma de obligar de unas y otras. O, en segundo término, la doctrina y jurisprudencia sobre la no generación de condición más beneficiosa ni derechos adquiridos por el convenio colectivo. Y, además, expone otro inconveniente de índole práctica que es el consistente en ser un obstáculo para el derecho mismo a la negociación colectiva, pues las condiciones supuestamente contractualizadas impedirían la libre negociación del siguiente convenio, forzar una negociación al alza¹⁰⁹.

Por último, ofrece los argumentos a favor de la continuidad de las condiciones estipuladas en el convenio, que se resumen en el equilibrio de las prestaciones y la buena fe que quebrarían al decidir el empresario pasar directamente a aplicar la cuantía del SMI.

El segundo voto particular concurrente, lo formula el Magistrado Miguel Ángel Luelmo Millán, en el que una vez más se invoca el derecho constitucional a la negociación colectiva, a cuya mayor agilidad y dinamismo se orientaban las reformas legislativas así como las previsiones del Acuerdo de las organizaciones integrantes de la comisión de seguimiento del II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (AENEC) de mayo de 2013. Se insiste, a su vez, en el carácter o naturaleza primordial de las condiciones salariales, que deberán *“preservarse, en lo posible, de los avatares normativos cuando ya se ha incorporado al acervo económico particular fruto de la relación laboral y en tanto en cuanto no se haya producido, al menos, una compensación proporcional a su reducción en el contenido obligacional de la misma para aquél”*¹¹⁰.

Y, por último, se alude al principio de intertemporalidad del Código Civil que establece que *“los actos y contratos celebrados bajo el régimen de la legislación anterior, y que sean válidos con arreglo a ella, surtirán todos sus efectos según la misma, con las*

¹⁰⁹ MARTÍNEZ MORENO, C., *“Eficacia temporal de los convenios colectivos: soluciones al fin de la ultraactividad”*, cit., p. 105.

¹¹⁰ STS 22 diciembre 2014 (RJ 6638).

*limitaciones establecidas en estas reglas”*¹¹¹. A pesar de que el convenio colectivo cuenta con sus propias reglas de aplicación temporal¹¹².

El tercer voto particular, en este caso, discrepante, lo formula el Magistrado Antonio V. Sempere Navarro y se adhieren otros cuatro magistrados: Jesús Gullón Rodríguez, José Luís Gilolmo López, José Manuel López García de la Serrana y Jesús Souto Prieto. Este voto particular, comparte con la sentencia una importante coincidencia en el punto de partida (el convenio ha perdido su vigencia), pero discrepa radicalmente de los argumentos acogidos por los Fundamentos Jurídicos y entiende que ni la demanda ni la sentencia de instancia han dado argumentos válidos para llegar al resultado en cuestión:

“Las bases a partir de las que debería haberse afrontado la resolución del recurso de la empresa son las siguientes:

- El convenio del que dimanaban los salarios pretéritos ha perdido su vigencia y es inaplicable.*
- La solución al problema no puede estar predeterminada por el deseo de alcanzar determinado resultado o de evitar los inconvenientes de la respuesta jurídica que debamos otorgar.*
- 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”*¹¹³.

Expone los motivos por los cuales, a su juicio, el convenio colectivo de empresa dejó de estar en vigor a partir del día 8 de julio de 2013 y, por tanto, sus previsiones en materia retributiva:

“Son muchos los argumentos (algunos acogidos por el recurso de casación) a partir de los cuales tal conclusión parece inesquivable. Es pertinente recordar alguno de ellos:

1) Pese a su origen contractual, el convenio es una verdadera norma que debe desplegar sus efectos durante el tiempo que indica, por así requerirlo la seguridad

¹¹¹ Disposición transitoria segunda del Código Civil.

¹¹² MARTÍNEZ MORENO, C., *“Eficacia temporal de los convenios colectivos: soluciones al fin de la ultraactividad”*, cit., p. 105.

¹¹³ STS 22 diciembre 2014 (RJ 6638).

jurídica (art. 9.3 CE).

2) *Que exista una laguna o vacío como consecuencia de la desaparición de una norma no permite postular la continuidad transitoria de su vigencia pues lo procedente en tales casos puede ser la analogía (art. 4.1 del Código Civil) o el recurso a los Principios Generales del Derecho (art. 1.4 CC).*

3) *La pérdida de vigencia dispuesta por la Ley para los convenios que agotan su ultraactividad no va acompañada de distinciones o excepciones; ubi lex non distinguet....*

4) *Los antecedentes históricos juegan en contra de la pervivencia del convenio. Frente al anterior art. 86.3 ET (“En defecto de pacto... se mantendrá en vigor el contenido normativo”), el vigente es drástico al indicar lo procedente en casos como el enjuiciado: “perderá, salvo pacto en contrario, vigencia”.*

5) *La Exposición de Motivos de la Ley 3/2012, sin pretender concederle más valor que el auxiliar de la interpretación, abunda en esta conclusión: “Se introducen cambios respecto a la aplicación del convenio colectivo en el tiempo (...). 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”.*

6) *El iter legis (el debate parlamentario) y los actos posteriores del Gobierno que impulsó la redacción del art. 86.3 aplicable al caso (Programa Nacional de Reformas 2012) apuntalan esa idea de pérdida de vigencia.*

7) *El eventual acudimiento a las Disposiciones Transitorias 1ª y 4ª del CC permite mantener la aplicación de normas derogadas para “las acciones y los derechos nacidos”, pero ello no comporta que perviva la norma (el convenio) y que pueda generar nuevos derechos.*

8) *Pretender la aplicación de la Transitoria Segunda del CC (“los actos y contratos celebrados bajo el régimen de la legislación anterior, y que sean válidos con arreglo a ella, surtirán todos sus efectos según la misma”) podría salvar la validez de los acuerdos contractuales, pero no de una norma como es el convenio”¹¹⁴.*

A continuación, expone una crítica al método de afrontar la resolución de la sentencia, argumentando que no cabe descartar la solución a un problema jurídico porque desagraden sus consecuencias:

¹¹⁴ STS 22 diciembre 2014 (RJ 6638).

“La solución al problema que el conflicto colectivo plantea no puede estar predeterminada por el deseo de alcanzar cierto resultado o de evitar los inconvenientes de la respuesta jurídica que debemos otorgar. Si la Constitución y el resto del ordenamiento jurídico (art. 9.1 CE) abocan a resolver un problema de modo determinado, el intérprete no puede alterar su conclusión porque le desagraden las consecuencias de ella. No cabe construir unos argumentos ad casum para alcanzar la solución deseada a costa de prescindir del mandato de las propias leyes”¹¹⁵.

Y, además, enumera los múltiples interrogantes –a título ilustrativo- que plantea la solución mayoritaria insistiendo en que todos ellos *“no impedirían abrazar la solución referida si entendiéramos que es la procedente en Derecho. Esta es la clave de la cuestión: que no se comparten las premisas fundamentales de la solución conservacionista, en su versión contractualizadora”¹¹⁶.*

Antes de proceder a dar la resolución del litigio conforme a su criterio, expone las razones por las que discrepa con las bases argumentales de la sentencia, agrupándolos en cuatro grandes ideas o afirmaciones:

1. Principio autonomista: *“Que exista posibilidad de pactar individualmente el alcance de los respectivos derechos u obligaciones laborales (art. 3.1.c ET) no significa que las normas de ambos sectores del ordenamiento posean las mismas características o que el correspondiente contrato disfrute de márgenes de maniobra comparables. El Derecho común de los contratos presupone la igualdad entre las partes, mientras que el ordenamiento laboral parte de su radical subordinación (art. 1.1 ET); de ahí que se proteja al trabajador frente a eventuales renunciaciones de sus derechos (art. 3.5) o que los acuerdos individuales solo puedan actuar mejorando el tenor de los prescrito por normas heterónomas o convenios (art. 3.1.c ET). En realidad, el propio Derecho del Trabajo como rama autónoma del ordenamiento nació huyendo del dogma autorregulador del artículo 1255 CC y de las perniciosas consecuencias que su vigencia práctica comportaba para los más débiles”¹¹⁷.*

¹¹⁵ STS 22 diciembre 2014 (RJ 6638).

¹¹⁶ STS 22 diciembre 2014 (RJ 6638).

¹¹⁷ STS 22 diciembre 2014 (RJ 6638).

2. Sede de la regulación de derechos y obligaciones: Explicando la mezcla de fuentes normativas y obligacionales: *“No compartimos la idea de que las condiciones laborales se regulan en el contrato y por el contrato. Que los derechos y obligaciones se integran en el negocio jurídico de referencia en modo alguno significa que el mismo sea su instrumento regulador. ¿El contrato regula el derecho de huelga? ¿El despido se regula en el contrato? ¿Es el contrato de trabajo quien regula el derecho a la salud laboral y a la prevención de riesgos laborales? Los derechos y obligaciones están regulados por el cuadro de fuentes que contempla el artículo 3 del Estatuto de los Trabajadores, mezclando, es verdad, fuentes normativas y fuentes obligacionales, fuentes del Derecho y fuentes de derechos, pero en modo alguno dando a entender que el contrato se erige en regulador único de los derechos y obligaciones. En suma: los derechos y obligaciones del contrato de trabajo se regulan 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”*¹¹⁸.
3. El contrato de trabajo como regulador: *“Los derechos y obligaciones del contrato de trabajo se regulan por las leyes y convenios colectivos (lógicamente, con arreglo a los principios de jerarquía, modernidad, etc.); también por los propios acuerdos individuales, en la medida que jueguen dentro del campo acotado por las referidas fuentes legales o convencionales. El concepto anfibológico de contrato de trabajo (negocio consensual, relación de tracto sucesivo; causa y efecto; acuerdo de voluntades y realidad material; documento escrito; etc.) quizá juegue una mala pasada y dificulte el entendimiento conceptual. Mas es lo cierto que la lectura del artículo 3.1 ET muestra que los derechos y obligaciones de la relación laboral se regulan por las disposiciones legales y reglamentarias del Estado, por los convenios colectivos, y también “por la voluntad de las partes manifestada en el contrato de trabajo”, además de los usos y costumbres. Basta el propio tenor de la*

¹¹⁸ STS 22 diciembre 2014 (RJ 6638).

norma para objetar seriamente el aserto en que la sentencia basa su respuesta al segundo motivo del recurso empresarial”¹¹⁹.

4. Desaparición del convenio y de su contenido: *“Las previsiones de un convenio no abandonan la norma que las alberga para desplazarse a los contratos e independizarse de su generador. Si así fuera no se comprende que cupiera la inaplicación del propio convenio (“descuelgue”) por la vía del art. 82.3 ET [...] la contractualización ab origine que postula la sentencia carece de recepción expresa o tácita en precepto alguno; sin embargo, a partir del artículo 3.1.c la jurisprudencia ha elaborado el principio de condición más beneficiosa para proteger los derechos que no poseen origen normativo. La traslación de esa protección a los contenidos contractuales albergados en normas carentes de vigencia corresponde a las disposiciones transitorias de las nuevas leyes. En suma: esa especie de transubstanciación que implica el pasar desde un envoltorio normativo a otro contractual se antoja ajena a nuestro sistema de relaciones laborales, donde los derechos y obligaciones inciden en el contrato de trabajo sin perder las características de su fuente. Que un mandato normativo se proyecte sobre determinado contrato de trabajo (en cuanto relación laboral) en modo alguno comporta que se haya contractualizado”¹²⁰.*

Concluye esbozando algunos posibles fundamentos para considerar ilícita la conducta empresarial *“queriendo trasladar la idea de que podría ser jurídicamente reprochable la minoración del salario que se venía pagando a partir de unas líneas argumentales diversas a las desplegadas hasta ahora por los trabajadores”¹²¹:*

- El salario como elemento esencial del contrato
- La dignidad de la persona
- Enriquecimiento injusto del empresario
- Las estrategias abusivas y contrarias a la buena fe en el proceso de negociación fracasado.
- Analogía o costumbre profesional para la aplicación de condiciones que rigen en otras empresas del sector de la misma actividad (evitando, de paso, una eventual competencia diferencial entre empresas).

¹¹⁹ STS 22 diciembre 2014 (RJ 6638).

¹²⁰ STS 22 diciembre 2014 (RJ 6638).

¹²¹ STS 22 diciembre 2014 (RJ 6638).

- Irregresividad retributiva con base en derecho comunitario e internacional.
- Vulneración de las premisas sobre las que debe encauzarse una negociación libre y autónoma (art. 37.1 CE).

Argumentos que podrían servir para el futuro puesto que no han sido esgrimidos o alegados por las partes en el procedimiento por lo que difícilmente –por exigencias de congruencia con la sentencia- podían ser acogidos por la Sala¹²².

Por último concluye el voto particular de la siguiente manera: *“Lo cierto es que, en nuestro criterio, no se ha aportado un argumento hábil para descartar que la conducta empresarial (abonar el SMI) sea ajustada a Derecho. De este modo se precipita una consecuencia permitida por el ordenamiento y percibida como injusta por los trabajadores, pero que no compete remediar al intérprete del Derecho. Por supuesto, cabe que los trabajadores acudan a medidas de presión o de huelga (art. 28 CE), que se inste la negociación de un nuevo convenio (art. 89.1 ET), etc. Esta solución respecto del salario no es trasladable a otras muchas materias, en las que la desaparición del convenio ni afecta a un elemento esencial de la relación laboral, ni compromete los mismos valores constitucionales. Que ciertas previsiones del convenio dejen de tener vigor incluso puede ser conveniente para los trabajadores, del mismo modo que ATESA, en lugar de abonar el SMI, podría haber generado una condición más beneficiosa (ahora sí) en caso de haber seguido abonando las retribuciones precedentes de modo voluntario. Pero, como queda dicho, nada de todo esto aparece en el debate del procedimiento culminado por esta sentencia. Por todo ello, el recurso de la empresa debiera haberse admitido y, de conformidad al art. 202.3 LRJS, desestimada la demanda pues -dentro de los términos en que aparece planteado el debate- no se han aportado los argumentos necesarios para que consideremos antijurídica la conducta de la empresa, al margen de la valoración que desde otros puntos de vista pueda merecernos”*¹²³.

¹²² MARTÍNEZ MORENO, C., *“Eficacia temporal de los convenios colectivos: soluciones al fin de la ultraactividad”*, cit., p. 107.

¹²³ STS 22 diciembre 2014 (RJ 6638).

El cuarto y último voto particular, también discrepante, no hace sino abundar en la idea incontestable de que una ley derogada no puede regir una relación jurídica, y un convenio superado el límite de su vigencia tampoco. Junto al enriquecimiento injusto que supone degradar a todo el personal a la categoría o condición de “peonaje”¹²⁴.

➤ **Consecuencias de la aceptación de la contractualización originaria y universal de las condiciones de trabajo**

Para muchos autores, la doctrina de la contractualización de condiciones de trabajo es en sí misma inconsistente y, además, resulta incompatible con dos de los aspectos fundamentales del sistema de regulación de la relación laboral en nuestro ordenamiento¹²⁵:

a) El contrato de trabajo no puede determinar cualesquiera reglas de la relación laboral, pues el ET llama al convenio colectivo a normar determinadas materias con exclusión del contrato. “Valga un ejemplo: cuando el art. 15.1.a) ET autoriza al convenio colectivo sectorial estatal o, en su defecto, de ámbito inferior a ampliar la duración legal del contrato para obra o servicio determinado está simultáneamente excluyendo al contrato de trabajo de esa función normativa. ¿Qué sentido tendría hablar de contractualización en estos casos? ¿Contractualización contra la ley?”¹²⁶

b) El convenio colectivo no es fuente de condición más beneficiosa. Los convenios colectivos *“no pueden ser fuente de condiciones más beneficiosas, en tanto que el carácter normativo del convenio impide considerarle fuente de la condición [...] al no tratarse de un acto de ‘voluntad empresarial de atribuir a sus trabajadores una ventaja o un beneficio social que supera a los establecidos en las fuentes legales o convencionales de regulación de la relación contractual de trabajo’ y que se incorpora al nexo contractual”*¹²⁷ *“las condiciones más beneficiosas no pueden derivar del convenio colectivo, sino de la libre voluntad del empleador”*¹²⁸.

¹²⁴ MARTÍNEZ MORENO, C., “Eficacia temporal de los convenios colectivos: soluciones al fin de la ultraactividad”, cit., p. 107.

¹²⁵ CÁMARA BOTÍA, A. y GIL PLANA, J., “Denuncia y ultraactividad del convenio colectivo”, cit., p. 157.

¹²⁶ CÁMARA BOTÍA, A. y GIL PLANA, J., “Denuncia y ultraactividad del convenio colectivo”, cit., p. 157.

¹²⁷ STS 8 julio 2010 (RJ 3615).

“Si todo fuera contractualizable y si los convenios colectivos generaran condiciones más beneficiosas las relaciones entre ley y convenio, de un lado, y entre normas (ley y convenio) y contrato, de otro, tanto en su aspecto dinámico como estático, no podrían seguir gobernadas con los criterios que actualmente rigen (jerarquía normativa, sucesión normativa, irrenunciabilidad de derechos, condición más beneficiosa): sería necesario reconstruir el sistema normativo laboral para dar acogida a la doctrina de la contractualización originaria y universal de las condiciones de trabajo”¹²⁹.

➤ **La eficacia del convenio en situación de “post-ultraactividad”**

La sentencia plantea dos importantes incógnitas, en relación con la eficacia del convenio “post-ultraactivo”. La primera se relaciona con el papel que corresponde a la autonomía individual en esta nueva situación; la segunda, con el ámbito personal al que se extiende¹³⁰:

- a) La sentencia parte de que, una vez el convenio deja de estar vigente por imperativo del art. 86.3, las condiciones permanecen contractualizadas pero pierden su soporte convencional. Acepta por ello que podrán ser modificadas a través del artículo 41 ET. Pero no se hace alusión alguna a las facultades que la autonomía individual puede tener sobre ellas. El silencio al respecto deja, sin duda, abierto el problema de si las condiciones contractualizadas pueden ser objeto de negociación individual, en el marco del art. 3.1.c) ET, o disposición en sede individual, sin entrar en juego las restricciones del art. 3.5 ET.
- b) El fundamento de que se mantengan las condiciones a los trabajadores de la empresa es, según la sentencia, su contrato de trabajo. Pero, ¿qué ocurre con los trabajadores de nueva contratación? La propia sentencia afirma que “*los trabajadores de nuevo ingreso no podrán contar con la malla de protección que brindaba el convenio fenecido*”¹³¹. La consecuencia obvia, es que las condiciones de su contratación podrán ser las establecidas legal y

¹²⁸ STS 21 octubre 2014 (RJ 6136).

¹²⁹ CÁMARA BOTÍA, A. y GIL PLANA, J., “*Denuncia y ultraactividad del convenio colectivo*”, cit., p. 158.

¹³⁰ GOERLICH PESET, JM. y BLASCO PELLICER, A., “La nueva situación de «post-ultraactividad» del convenio colectivo: una visión «rupturista». A propósito de la STS de 22 de diciembre de 2014, sobre la interpretación del artículo 86.3 in fine ET sobre ultraactividad de los convenios”, cit., p. 63.

¹³¹ STS 22 diciembre 2014 (RJ 6638).

reglamentariamente. La sentencia implícitamente también lo reconoce: “*podrá dar lugar ciertamente a problemas de doble escala salarial, de discriminación, y otros que no podemos abordar en este momento*”¹³².

➤ **¿Cómo afecta a la empresa la contractualización de las condiciones de trabajo?**

Es evidente que la pérdida de vigencia del convenio colectivo plantea dudas y cuestiones sobre cómo deben regularse determinadas materias ante la falta de otro convenio colectivo aplicable. Los criterios de solución necesariamente deben partir de que el convenio colectivo extinto ya no es una norma jurídica vigente y, por tanto, sus reglas carecen de capacidad reguladora, ya no forman parte del ordenamiento jurídico español. La falta de convenio colectivo afectará de modo desigual a las nuevas contrataciones y a las prestaciones laborales que se siguen ejecutando en la empresa¹³³.

- a) Respecto de las nuevas contrataciones la oferta empresarial sólo tendría el límite de las normas laborales (ley y reglamento) imperativas. A partir de este dato será la dinámica contractual la que configure cada concreta contratación, presumiblemente como adhesión a condiciones generales fijadas por el empresario.
- b) Más problemática es la situación de los contratos cuya ejecución se mantiene. Son contratos en los que de modo sobrevenido aparece una laguna. En este sentido hay que tener en cuenta¹³⁴:
 - El empresario carece de un poder unilateral para fijar las nuevas condiciones del contrato. No se trata de contrataciones nuevas, sino de prestaciones que continúan ejecutándose de modo que “la validez y el cumplimiento de los contratos no pueden dejarse al arbitrio de uno de los contratantes” (art. 1256 CC). Tampoco se trata de un supuesto de aplicación del art. 41 ET: no estamos ante razones económicas, técnicas, organizativas o productivas.

¹³² STS 22 diciembre 2014 (RJ 6638).

¹³³ CÁMARA BOTÍA, A. y GIL PLANA, J., “*Denuncia y ultraactividad del convenio colectivo*”, cit., p. 158.

¹³⁴ CÁMARA BOTÍA, A. y GIL PLANA, J., “*Denuncia y ultraactividad del convenio colectivo*”, cit., p. 159.

- Las lagunas contractuales deben integrarse conforme a lo dispuesto en los arts. 3 ET y 1258 CC. “En definitiva aboca a un acusado protagonismo judicial que el legislador debería remediar. De igual modo que contempla el supuesto de agotamiento de la ultraactividad cuando hay convenio superior aplicable, también debería determinar lo aplicable a falta de convenio de ámbito superior”¹³⁵.

A partir de estos criterios hay que tener en cuenta que no puede darse la misma solución a todas las cuestiones que surjan. No se resolverán igual las cuestiones que se generen, por ejemplo, como consecuencia de la pérdida de vigencia de las reglas del convenio colectivo sobre duración del período de prueba, faltas y sanciones o salarios. En el supuesto de la duración del período de prueba la propia ley prevé la falta de regulación convencional y contiene una norma para ese supuesto. En el supuesto de faltas y sanciones la ley no ofrece expresamente una alternativa a la regla convencional, pero el ordenamiento dispone de principios y reglas que permiten articular la defensa de la posición de crédito del empresario. La cuestión se vuelve mucho más complicada en torno a los salarios, es cierto que existe una norma que fija el salario mínimo interprofesional, pero si la aplicamos a todos los trabajadores por igual, ¿qué pasaría entonces con las categorías profesionales? ¿Se producirían en este caso dobles escalas? Recordemos que el contrato de trabajo está regido por un principio de reciprocidad en el que existe una equivalencia entre las prestaciones de ambas partes. Por lo que en muchos casos la pérdida de vigencia del convenio colectivo no se podrá remediar sin más con la aplicación del salario mínimo¹³⁶.

➤ **Críticas de la doctrina científica a la postura de la sentencia**

Como ya se ha analizado, hay mucho debate en torno a la postura de la sentencia en particular, y sobre la ultraactividad en general. Como conclusión del análisis de la sentencia, me parece importante incluir algunas de las críticas –tanto a favor como en contra- hechas por los autores a la tan relevante como cuestionada sentencia:

¹³⁵ CÁMARA BOTÍA, A. y GIL PLANA, J., “Denuncia y ultraactividad del convenio colectivo”, cit., p. 159.

¹³⁶ CÁMARA BOTÍA, A. y GIL PLANA, J., “Denuncia y ultraactividad del convenio colectivo”, cit., p. 160.

“La mayoría de la Sala, al margen de sus contradicciones y debilidades, no hace sino confirmar algo palmario para cualquier jurista, sin expresar rebeldía ni contumacia alguna contra el mandato legal. Que haya errado en la vía técnica para fundamentar la doctrina, no quiere decir que no fije la regla correcta en Derecho, pues asume el final legal de dinamización de la negociación perseguido; no lo distorsiona, pero sí le pone un límite de razón, de cordura jurídica, en aras de la seguridad –de todos-. Otra solución hubiera sido incoherente y descabellada. Primero porque aboca a regulaciones desequilibradas. Segundo porque instauraría un régimen salvaje o selvático, una jungla, reguladora, que en la búsqueda selectiva de cuáles serían las condiciones mínimas legales de aplicación, lejos de favorecer el logro de un nuevo convenio, provocaría una extrema incertidumbre, contraria, no sólo a la paz social sino de la sacrosanta productividad”¹³⁷.

“El escenario que esta tesis mayoritaria describe está plagado no solo de importantes incertidumbres legales e interpretativas, sino que, además, los efectos colaterales o contraindicaciones que eventualmente puedan acarrear son, hoy por hoy, aún difíciles de calibrar. 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 el valor normativo de los convenios, fragmenta su contenido y confiere al pacto individual un inusitado valor”¹³⁸

“La conclusión general, gira en torno a la idea de que la sentencia parece abandonar el papel propio del juez y asumir otro distinto. Y es que la construcción argumental conduce más a crear una regla abstracta y general que a resolver el conflicto concreto que suscita”¹³⁹.

“La tesis de la Contractualización presenta flancos débiles y deja sin solución, o con una solución indeseable, a los trabajadores de nuevo ingreso, al margen de no garantizar a

¹³⁷ MOLINA NAVARRETE, C., “Lagunas y antinomias del régimen legal de ultraactividad de convenios: líneas de integración y corrección por el Derecho vivo”, cit., p. 82 – 83.

¹³⁸ BELTRÁN DE HEREDIA RUÍZ, I., “Contractualización *Ab Origine* de las condiciones de trabajo fijadas en convenio colectivo y fin de la ultraactividad”, cit., p. 228 – 229.

¹³⁹ GOERLICH PESET, JM. y BLASCO PELLICER, A., “La nueva situación de «post-ultraactividad» del convenio colectivo: una visión «rupturista». A propósito de la STS de 22 de diciembre de 2014, sobre la interpretación del artículo 86.3 in fine ET sobre ultraactividad de los convenios”, cit., p. 64.

los que las consolidan un blindaje frente a eventuales futuras modificaciones por decisión de la empresa (art. 41 ET). Por otro lado, la solución rupturista que permite al empresario decidir libremente la aplicación directamente de los mínimos legales tampoco conveniente ni la más correcta”¹⁴⁰.

¹⁴⁰ MARTÍNEZ MORENO, C., “Eficacia temporal de los convenios colectivos: soluciones al fin de la ultraactividad”, cit., p. 108.

CONCLUSIONES

Del trabajo desarrollado cabe extraer las siguientes conclusiones:

I- La ultraactividad del convenio colectivo es una técnica de cobertura de determinados vacíos normativos, entra en juego cuando finaliza la vigencia del convenio y las partes han expresado su deseo de renegociarlo. Es ese periodo a partir de la finalización de la vigencia y la oportuna denuncia, cuando el convenio entra en fase de ultraactividad, es decir, continúa desplegando sus efectos.

II- La regulación de la ultraactividad ha sufrido continuas modificaciones desde que se introdujo por primera vez con el Estatuto de 1980. Pero sin duda, la más relevante y que más debate y críticas ha suscitado, ha sido la modificación efectuada tras la reforma de 2012, a través del Real Decreto-Ley 3/2012 de 10 de febrero y la posterior Ley 3/2012 de 6 de julio. La ultraactividad ha venido teniendo un carácter dispositivo para las partes, contando con total libertad para regular la vigencia del convenio después de su denuncia. Y, de hecho, la nueva regulación llama una y otra vez a la negociación colectiva y reconoce el poder de autorregulación de las partes negociadoras sobre la vigencia del convenio colectivo. Entonces, ¿cuál es el motivo de las numerosas críticas?

Pues bien, esta nueva regulación, estableció un plazo máximo de ultraactividad una vez denunciado el convenio, de dos años. Que, posteriormente, con la entrada en vigor de la Ley 3/2012, dicho plazo pasó a ser de un año. Sin embargo, permitía al propio convenio colectivo establecer un plazo diferente al fijado en la normativa. El objetivo del legislador con la nueva regulación era que las empresas pudieran adaptarse a la situación de crisis económica, favoreciendo el dinamismo y la agilización de las negociaciones y, evitar así, la petrificación de las condiciones de trabajo pactadas en convenio. Aunque con poco acierto, pues el nuevo precepto presenta insuficiencias en su redacción, dejando lagunas legales que generan inseguridad jurídica y numerosos interrogantes para el intérprete institucional.

III- Los tres grandes escenarios de incertidumbre que ha creado la nueva regulación, han sido objeto de numerosos estudios y debates por la doctrina científica, de los cuales, quizás el que más polémica ha suscitado, ha sido el de la pérdida de vigencia sin la red del convenio colectivo de ámbito superior, creando entre la doctrina dos posturas totalmente opuestas y enfrentadas.

Aunque, hay que apuntar que el alcance del “pacto en contrario” y la interpretación del convenio colectivo de ámbito superior también han sido objeto de múltiples discusiones, así como posiciones doctrinales opuestas, como ya se ha expuesto anteriormente.

IV- Después de analizar los tres problemas derivados de la nueva redacción del art. 86.3 ET, así como las posturas y argumentos que las sostienen, es claro que ninguna convence al 100% y que todas ellas, aun queriendo dar una solución satisfactoria, crean nuevas incógnitas o “efectos colaterales”, algunos de ellos, difícil de asumir en el ordenamiento jurídico actual.

1- Respecto del alcance del “pacto en contrario”, ante el problema de determinar si sólo los convenios posteriores a la reforma de 2012 podrían excluir la ultraactividad legal limitada a un año, o también se admite la validez de los convenios anteriores a la reforma, parece lógico suponer que las partes en el proceso de negociación del convenio, no podían prever una modificación legislativa posterior para poder pactar sobre la ultraactividad en ese sentido, es decir, no se puede pactar sobre algo que aún no se conoce. Y, si bien la voluntad de las partes era efectivamente prorrogar la vigencia del convenio colectivo hasta la entrada en vigor del siguiente, el objetivo del legislador al implantar dicho tope de ultraactividad de un año era establecer –aunque sin la debida claridad- la necesidad de un nuevo pacto posterior al propio convenio y al acto de denuncia un acuerdo (con las mayorías representativas actualizadas) que renueve la voluntad de aplicar lo pactado tiempo atrás poniendo fin así, a convenios colectivos que arrastraban regulaciones desajustadas al nuevo marco normativo y que se venían aplicando en situación de ultraactividad.

2- Por otro lado, la ley tampoco es clara en la determinación del convenio colectivo de ámbito superior que habría que aplicar una vez transcurrido el año de vigencia ultraactiva, reenviando este interrogante al intérprete institucional, el cual tampoco da una solución que pueda extrapolarse a cualquier caso que se presente, ya que hasta la misma Audiencia Nacional, asume en una de sus sentencias que para un mismo caso “*habría otra interpretación posible de la norma, que llevaría a estimar la demanda...*”.

3- Es claro que, a medida que se ahonda en el tema, los interrogantes se multiplican. El legislador no fue lo suficientemente claro con las dos cuestiones anteriores, pero es que además, dejó en el aire la posibilidad de que ese convenio colectivo de ámbito superior

no existiera. Y, con toda seguridad, era realmente consciente de que esa posibilidad podría llegar a ocurrir, pues claramente el precepto establece: “*Transcurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio o dictado un laudo arbitral, aquél perderá, salvo pacto en contrario, vigencia y se aplicará, si lo hubiere, el convenio colectivo de ámbito superior que fuera de aplicación.*”

Ese silencio del legislador, ha dividido a la doctrina en las dos posturas anteriormente comentadas –la rupturista y las continuistas-, generado intensos debates y discusiones no solo entre la doctrina científica sino entre los propios magistrados del Tribunal Supremo.

V- Sin duda, después de haber analizado cada una de ellas, es claro que ninguna ofrece una solución satisfactoria, ya que en lugar de cerrar vacíos, abre la puerta a nuevos interrogantes como ya se ha comentado. Es por ello, que los argumentos que ofrece el magistrado Antonio V. Semperre Navarro en el voto particular de la tan comentada sentencia de 22 de diciembre de 2014, resultan mucho más convincentes que los que da la propia sentencia.

Que se contractualicen las condiciones de trabajo *ab origine*, casa verdaderamente mal con el Derecho español sobre las fuentes reguladoras de las obligaciones y la aplicación de las normas jurídicas, y produce una situación de discriminación y doble escala salarial para los trabajadores de nuevo ingreso.

VI- En definitiva, el tema de la ultraactividad es un asunto candente, objeto de numerosos debates y discusiones que, como hemos observado, hasta los magistrados del Tribunal Supremo carecen de una opinión consensuada. Es claro que, todavía, quedan muchas incógnitas que resolver y lo que no cabe duda es que el tiempo acabará esclareciendo todas estas incertidumbres.

BIBLIOGRAFÍA

ARUFE VARELA, A., “*La denuncia del convenio colectivo*”, Madrid (Civitas), 2000.

AA.VV. “Sobre la ultra-actividad de los convenios colectivos en la reforma del 2012”, en *Revista de Derecho Social*, núm. 61, 2013.

- *El nuevo derecho de la negociación colectiva*, Madrid (Tecnos) 2013.
- “La ultraactividad de los convenios colectivos”, (GORELLI HERNÁNDEZ, J., Coord.): *El derecho a la negociación colectiva: Liber Amicorum Profesor Antonio Ojeda Avilés*, Sevilla (CARL) 2014.

BELTRÁN DE HEREDIA RUÍZ, I., “Contractualización *Ab Origine* de las condiciones de trabajo fijadas en convenio colectivo y fin de la ultraactividad”, en *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, núm. 384, 2015.

CÁMARA BOTÍA, A. y GIL PLANA, J., “*Denuncia y ultraactividad del convenio colectivo*” Valencia (Tirant lo Blanch), 2015.

CANELO TEJEDA, C., “La pérdida de ultraactividad del convenio colectivo en casos de inexistencia de ámbito superior ni pacto en contrario”, en *Nueva Revista Española de Derecho del Trabajo* núm. 168, 2014.

CASAS BAAMONDE, M.E.: “La pérdida de ultraactividad de los convenios colectivos”, ponencia presentada en *Jornada Incidencia de la reforma laboral en el mantenimiento de la ultraactividad. Alternativas en el ámbito de los Acuerdos Interprofesionales (ASAC y1 AENC)*, Madrid, 20 de mayo de 2013, en http://fsima.es/wp-content/uploads/M%C2%AA-Emilia-Casas_Ponencia-m%C3%A1s-Anexo-ultraactividad.pdf, extraído el 18 de marzo de 2015.

DURÁN LÓPEZ, F.: “Ultraactividad: sentido y alcance. Una propuesta de contractualización limitada de condiciones laborales pactadas colectivamente”, *Relaciones Laborales*, núm. 9, 2014.

GOERLICH PESET, J.M., “La ultraactividad de los convenios colectivos”, en *Revista Justicia Laboral*, núm. 54, 2013.

- “*Régimen de la negociación colectiva e inaplicación del convenio colectivo en la reforma de 2012*”, Valencia (Tirant), 2013.

- “La ultraactividad de los convenios colectivos”, Ponencia presentada en *Foro de debate: La ultraactividad de los convenios colectivos*. CCNCC, Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Madrid, Mayo de 2013. En http://www.empleo.gob.es/es/sec_trabajo/ccncc/G_Noticias/ForosDebate/Ponencia_CCNCC_JM_Goerlich_Ultraactividad_convenios_colectivos.pdf, extraído el 9 de mayo de 2015.
- y BLASCO PELLICER, A., “La nueva situación de «post-ultraactividad» del convenio colectivo: una visión «rupturista». A propósito de la STS de 22 de diciembre de 2014, sobre la interpretación del artículo 86.3 in fine ET sobre ultraactividad de los convenios”, en *Revista de Información Laboral*, núm. 2, 2015.

GORELLI HERNÁNDEZ, J., “Sobre la eficacia de los convenios colectivos una vez agotada su vigencia” en *Revista Aranzadi Doctrinal* 6, Octubre 2014.

LLANO SÁNCHEZ, M., “La negociación colectiva” en MONTROYA, A., y GARCÍA MURCIA, J., *Comentario a la reforma laboral de 2012*, Madrid (Civitas), 2012.

LÓPEZ ANIORTE, M.C., “La reforma de la negociación colectiva como mecanismo de adaptación de las condiciones laborales”, en CAVAS, F. (coord.), *La reforma laboral de 2012. Análisis del RDL 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral*, Murcia (Laborum), 2012.

MARTÍNEZ MORENO, C., “Eficacia temporal de los convenios colectivos: soluciones al fin de la ultraactividad”, Madrid (Francis Lefebvre), 2015.

MERCADER UGUINA, J.R., “El impacto de la reforma laboral en la negociación colectiva: problemas prácticos en materia de inaplicación del convenio colectivo, convenios de empresa y ultraactividad”, en GARCÍA-PERROTE, I., MERCADER UGUINA, J.R. (DIR.), *La aplicación práctica de la reforma laboral. Un estudio de la Ley 3/2012 y de los Reales Decretos Leyes 4/2013 y 5/2013*, Lex Nova, Valladolid, 2013.

MOLINA NAVARRETE, C., “Lagunas y antinomias del régimen legal de ultraactividad de convenios: líneas de integración y corrección por el Derecho vivo”, en *Trabajo y derecho* núm. 2, febrero 2015.

MUÑOZ RUIZ, AB., “Problemas prácticos del convenio colectivo de empresa” Valladolid (Lex Nova), 2014.

POQUET CATALÁ, R., “Problemas interpretativos en torno a la ultraactividad”, en *Nueva Revista Española de Derecho del Trabajo* núm. 168, 2014.

ROJO TORRECILLA, E., “Ultraactividad. Notas a la primera sentencia (22 de diciembre de 2014) del Tribunal Supremo. Sobre la vigencia del convenio denunciado. Mantenimiento de las condiciones recogidas en contrato (I)” en *El Blog de Eduardo Rojo*, 27 enero 2015.

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

SALINAS MOLINA, F., “La ultraactividad de los convenios colectivos”, en *XXVI Jornadas Catalanas de Derecho del Trabajo: Los derechos laborales desde la perspectiva de la teoría general del contrato y de la normativa internacional*, Barcelona, 20 de febrero de 2015, en <http://www.iuslabor.org/wp-content/plugins/download-monitor/download.php?id=320>, extraído el 8 de julio de 2015.

SAN MARTÍN MAZZUCCONI, C., “Ultraactividad de los convenios colectivos: Estado de la cuestión en el ámbito judicial”, en *Nueva Revista Española del Derecho del Trabajo*, núm. 161, 2014.

SEMPERE NAVARRO, A.V., “La duración de los convenios tras la reforma”, en *Revista Aranzadi Social Doctrinal*, núm. 1, 2012.

- “Sobre la ultraactividad de los convenios colectivos”, en *Revista Aranzadi Social Doctrinal*, núm. 1, 2013.

SENTENCIAS:

STS 22 diciembre 2014 (RJ 6638)

STS 17 marzo 2015 (RJ 1009)

SAN 23 julio 2013 (AS 1140)

SAN 9 noviembre 2013 (JUR 358923)

SAN 20 enero 2014 (AS 289)

SAN 31 enero 2014 (AS 232)

SAN 31 marzo 2014 (JUR 110738)

SAN 4 septiembre 2014 (AS 2098)

SAN 16 febrero 2015 (AS 453)

STSJ Murcia 28 octubre 2013 (AS 3105)

STSJ Galicia 29 octubre 2013 (AS 2014, 567)

STSJ Madrid 18 noviembre 2013 (Proc. 1693/2013)

STSJ País Vasco 19 noviembre 2013 (AS 2952)

STSJ País Vasco 19 noviembre 2013 (AS 2990)

STSJ País Vasco 26 noviembre 2013 (AS 3109)

STSJ Madrid 9 diciembre 2013 (JUR 2014, 19983)

STSJ Islas Baleares 20 diciembre 2013 (JUR 2014/67140)

STSJ Andalucía/Granada 23 enero 2014 (AS 526)

STSJ Galicia 4 febrero 2014 (AS 531)

STSJ País Vasco 11 febrero 2014 (AS 1214)

STSJ País Vasco 18 marzo 2014 (JUR 115568)

STSJ Castilla y León/Valladolid 3 abril 2014 (JUR 120288)

STSJ Cantabria 4 abril 2014 (JUR 126662)

SSTSJ Andalucía/Granada 10 abril 2014 (AS 1281)

STSJ Canarias 7 mayo 2014 (JUR 248614)

STSJ País Vasco 3 junio 2014 (AS 2103)

STSJ La Rioja de 25 de junio de 2014 (AS 1625)

STSJ Castilla y León/Valladolid 23 julio 2014 (AS 2081)