

TRABAJO FIN DE GRADO

FACULTAD DE CIENCIAS DEL TRABAJO  
UNIVERSIDAD DE LEÓN

GRADO EN RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUMANOS  
CURSO DE ADAPTACIÓN 2014/2015

**LA REFORMA LEGAL DE LA ULTRA-ACTIVIDAD  
DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS  
Y SU INCIDENCIA EN LAS RELACIONES LABORALES**

**THE LEGAL REFORM OF THE EXTENDED VALIDITY  
OF COLLECTIVE AGREEMENTS  
AND THE IMPACT IN THE LABOR RELATIONS**

ALUMNA: MARÍA ELENA RODRÍGUEZ GORGOJO

TUTORA: MARÍA DE LOS REYES MARTÍNEZ BARROSO

## ÍNDICE:

|  |    |
|--|----|
| RESUMEN .....  | 3  |
| ABSTRACT .....   | 3  |
| OBJETO .....   | 4  |
| METODOLOGÍA .....  | 4  |
| I.- INTRODUCCIÓN .....   | 5  |
| II.- LA EVOLUCIÓN DE LA ULTRA-ACTIVIDAD EN EL ET. ....   | 7  |
| III.- INTERPRETACIÓN DEL CUARTO PÁRRAFO DEL ART. 86.3 ET : TESIS<br>RUPTURISTAS Y CONTINUISTAS .....   | 9  |
| IV.- EL ACUERDO INTERCONFEDERAL DE 23-MAYO-2013 .....  | 13 |
| V.- LOS PACTOS <i>EXPRESOS</i> POSTERIORES DE ULTRA-ACTIVIDAD .....  | 14 |
| VI.- LA ULTRA-ACTIVIDAD PACTADA EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS<br>PREEXISTENTES A LA LEY 3/2012 : INEXISTENCIA DE NULIDAD<br>SOBREVENIDA. LA SENTENCIA DEL TRIBUNAL SUPREMO DE 17-MARZO-<br>2015..... | 16 |
| VII.- LA SUSTITUCIÓN DEL CONVENIO DECAIDO POR “ <i>EL DE ÁMBITO<br/>SUPERIOR QUE FUERA DE APLICACIÓN</i> ” .....   | 22 |
| VIII.- LA INSUFICIENCIA DE REGULACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO<br>DE <i>ÁMBITO SUPERIOR</i> .....  | 31 |
| IX.- LA INEXISTENCIA DE CONVENIO DE ÁMBITO SUPERIOR APLICABLE:<br>LA CONTRACTUALIZACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO.....   | 37 |
| X.- LA SENTENCIA DEL TRIBUNAL SUPREMO DE 22-DICIEMBRE-2014.....  | 46 |
| CONCLUSIONES.....  | 52 |
| BIBLIOGRAFÍA.....  | 53 |
| ANEXO  |    |
| ÍNDICE DE SENTENCIAS CITADAS .....   | 56 |
| ABREVIATURAS .....   | 58 |

## **RESUMEN**

Uno de los ejes fundamentales en la reforma de la negociación colectiva ha sido el cambio introducido en la normativa sobre la ultra-actividad de los convenios colectivos. Aunque su regulación sigue siendo una materia de naturaleza dispositiva para las partes negociadoras, la reforma operada por la Ley 3/2012, dando nueva redacción al art. 86.3 ET y fijando la finalización de la ultra-actividad en determinadas condiciones, desplegó sus efectos sobre todos aquellos convenios pactados bajo la regla anterior de ultra-actividad indefinida, salvo que las partes hubieran acordado otros términos. Respecto de los que contenían pacto sobre esta institución, se cuestionó su validez al ser previos a la nueva ordenación legal. Los convenios que no habían establecido término alguno sobre la materia, se vieron sometidos al devenir de la imprecisa regla subsidiaria del cuarto párrafo del art. 86.3 ET.

Se examinan en este trabajo las distintas situaciones que provoca la pérdida de vigencia del convenio por la finalización de la ultra-actividad, integrando las propuestas y respuestas de la doctrina científica y judicial en cada uno de los espacios de inseguridad jurídica, en lo que afecta a las relaciones laborales y su regulación. Desde la posible sustitución por el convenio de ámbito superior, pasando por la insuficiencia del contenido regulador de éste, hasta la inexistencia de convenio que sustituya el que perdió vigencia, sin olvidar la última doctrina del Tribunal Supremo sobre la contractualización de las condiciones laborales.

## **ABSTRACT**

One of the central concepts in the reform of the collective bargaining system has been the change introduced in the regulations of the extended validity of collective bargaining agreement. Although its regulation is still a subject of dispositive nature for the negotiating parts, the reform carried out by the Law 3/2012 which gave a new reading to the art. 86.3 ET and fixed the ending of the extended validity in certain conditions, displayed its effects on all those agreements reached under the previous law of indefinite extended activity, but for the cases in which the parts have agreed on other conditions. The collective agreement which had an agreement on this institution, its validity was questioned because they were previous to the new law. Those which had not established any about the matter, were subjected to the evolution of the imprecise subsidiary rule of the fourth paragraph of the art. 86.3 ET.

## **OBJETO DEL TRABAJO.**

A partir de la finalización de la ultra-actividad derivada del párrafo cuarto del art. 86.3 ET, en la redacción dada por la Ley 3/2012, el objetivo principal del trabajo reside en sintetizar la doctrina científica y judicial en torno a cada una de las situaciones que genera la aplicación del precepto: en los convenios que contenían pacto expreso sobre ultra-actividad y en los que no contenían ese pacto, por las dudas interpretativas que conlleva la pérdida de vigencia del convenio colectivo como norma jurídica que regula las relaciones laborales. Se trata con ello de encontrar soluciones a los problemas aplicativos y de resumir las respuestas judiciales ofrecidas ante las demandas planteadas por la pérdida de vigencia del convenio colectivo, a fin de buscar en estas respuestas cierta seguridad jurídica, en el espacio de incertidumbre absoluta abierto por el precepto legal.

## **METODOLOGÍA.**

A través de índices de fuentes bibliográficas (Dialnet, WestLaw Aranzadi Social, [www.meys.es](http://www.meys.es)), se iniciaron los trabajos de búsqueda de la documentación existente sobre la materia a tratar. Dado el concreto objeto de la investigación y el escaso espacio de tiempo transcurrido desde la reforma legal, la bibliografía disponible está sobre todo contenida en artículos doctrinales. Tras la lectura y selección – fundamentalmente, a partir de criterios de contenido, autor y fecha de publicación – se lleva a cabo la preparación del esquema y la lectura anotada de las fuentes.

A continuación se aborda la tarea de búsqueda exhaustiva de sentencias, esencialmente en la base de datos del CENDOJ, acotando por fechas desde la entrada en vigor de la norma (julio de 2013 y hasta febrero de 2015) y por palabras clave (ultra-actividad, ultra actividad, ultractividad y ultraactividad). Una vez revisadas y seleccionadas – de Audiencia Nacional, Salas de TSJ y Tribunal Supremo, esencialmente -, se ordenan y clasifican según los supuestos de hecho enjuiciados en función del esquema previamente elaborado. Se reservan además otras por alguna particularidad de los casos que resuelven.

Con todo el material disponible, se afronta la elaboración del contenido del trabajo, integrando sobre el esquema inicial la doctrina científica y judicial seleccionada y clasificada. Todo ello sin perder la oportunidad de incorporar nuevas aportaciones o novedades que han ido apareciendo durante su elaboración.

## I.- INTRODUCCIÓN.

El convenio colectivo, instrumento ordinario de regulación colectiva de las condiciones de trabajo relativas a un determinado ámbito de las relaciones laborales, desempeña una función normativa específica en el sistema de fuentes del ordenamiento laboral. El art. 37.1 CE ordena a los poderes públicos garantizar el derecho a la negociación colectiva y la fuerza vinculante de los convenios colectivos, resultando de este mandato la regulación en el Título III del ET (arts. 82 y ss.) de los aspectos más importantes para garantizar ese derecho y asegurar la naturaleza normativa del convenio estatutario. El modelo constitucional de negociación colectiva hace además un reconocimiento expreso del poder social, la autonomía colectiva, consagrada en los arts. 28.1 y 7 CE.

Uno de los rasgos más singulares del convenio como instrumento regulador es su temporalidad, que le confiere especial flexibilidad o ductilidad para permitir a las partes negociadoras adaptarse a las situaciones cambiantes de la realidad socio-económica. Desde 1980, al fijar las reglas para la creación convencional, el ET ha garantizado la aplicación del contenido normativo del convenio colectivo más allá de su denuncia, hasta su sucesión por otro, mediante la institución de la ultra-actividad. Este mecanismo evitaba vacíos normativos, de modo que el convenio perdía su vigencia al derogarse mediante la aplicación del nuevo que entraba en vigor.

Este sistema de sustitución generaba seguridad jurídica, pero también ciertas disfunciones en la negociación colectiva, al restar dinamismo a la posibilidad de adaptación a las circunstancias cambiantes de las relaciones laborales, del empleo y de las empresas en general. Con la finalidad explícita de *“evitar una petrificación de las condiciones de trabajo pactadas en convenio”*, el legislador irrumpe en el espacio de la autonomía colectiva para limitar la duración de la ultra-actividad de los convenios, generando una situación en las relaciones laborales inédita hasta los cambios normativos de 2012.

Las reformas estructurales impuestas por la Comisión Europea, el FMI y el BCE, que exigieron austeridad como contraprestación a la financiación del sobreendeudamiento del país, impulsaron un profundo cambio en las reglas de la negociación colectiva, fundamentalmente orientadas al reforzamiento de la heteronomía en detrimento de la autonomía colectiva.

Se ha cuestionado esta intromisión del legislador en el ámbito de la negociación colectiva, dada la fuerza vinculante específica de los convenios que deriva del mandato constitucional. No obstante, el TC<sup>1</sup> ha resuelto esta concurrencia entre ley y autonomía colectiva en favor de la primera, en cuanto “*por razones justificadas*” la ley puede limitar las materias objeto de negociación o el sentido en que puedan ser reguladas, refiriendo el sometimiento al principio de jerarquía normativa. De este modo, la ley dispone del contenido del convenio sin que ello suponga una vulneración de la garantía constitucional de la fuerza vinculante del convenio, siendo así que el contenido del convenio no resulta intangible para la ley. Este debate en torno a la inconstitucionalidad de la reforma laboral parece cerrado, aunque con disidencias<sup>2</sup>.

La modificación del marco legal de la negociación colectiva estatutaria tiene un marcado cambio de orientación en su regulación, pasando de un derecho constitucional a la negociación colectiva y a la fuerza vinculante de los convenios a un derecho constitucional a la libertad de empresa y a la defensa de la productividad. A través de diferentes mecanismos, se acentúa el poder de decisión empresarial en las relaciones laborales<sup>3</sup>. Es un hecho constatado que estas modificaciones legales han provocado una significativa reducción de la tasa de cobertura de la negociación colectiva, que ha pasado del 75% en 2008 al 47% en 2013<sup>4</sup>.

Uno de estos mecanismos ha sido la finalización de la ultra-actividad del convenio colectivo denunciado por el transcurso del tiempo fijado ahora en la nueva redacción de la ley,

---

<sup>1</sup> STC 119/2014, Pleno, 16-07-2014, Rec. 5603/2012, desestima el recurso del Parlamento de Navarra contra la reforma laboral; particularmente, respecto al tema tratado, sobre la indisponibilidad de la duración del periodo de prueba de un año del contrato de apoyo a emprendedores, la posibilidad de que la CCNCC acuerde la inaplicación de lo pactado en CC (art.82.3 ET), y la prioridad aplicativa del CC de ámbito empresarial frente al sectorial (art.84.2 ET); y STC 8/2015, Pleno, 22-01-2015, Rec. 5610/2012, desestima el recurso presentado por los grupos parlamentarios del PSOE y de La Izquierda Plural, sobre las anteriores y además exclusión de la negociación colectiva de la posibilidad de establecer cláusulas de jubilación forzosa.

<sup>2</sup> Voto particular, en las dos sentencias citadas en la nota anterior, de los Magistrados Fernando Valdés Dal-Ré, Adela Asua Batarrita y Luis Ignacio Ortega Álvarez.

<sup>3</sup> Sobre el particular, vid. MARTÍNEZ BARROSO, M<sup>a</sup>.R., “Medidas de flexibilidad interna: movilidad funcional, geográfica y modificación sustancial de las condiciones de trabajo”, *Relaciones Laborales*, n<sup>os</sup> 23-24, 2012, pp. 85-120.

<sup>4</sup> OTEGUI JAÚREGUI, A. “Desequilibrio negocial y debilitamiento del actor sindical como efectos de la reforma laboral”, *Cuadernos de Relaciones Laborales*, Vol. 32, Núm. 2, 2014, pp. 337-360.

que sobrevino a la situación de convenios pactados bajo la regla anterior de la ultra-actividad indefinida y denunciados antes de la reforma.

La ultra-actividad anterior prevista por el legislador evitaba el vacío normativo que se producía durante el proceso negociador, siendo una herramienta útil para dar seguridad jurídica en el *interim* negociador y para reducir la conflictividad laboral. El nuevo régimen de ultra-actividad de los convenios ha generado una abundante doctrina científica y judicial. La intensa conflictividad y judicialización producida a raíz de los problemas aplicativos del nuevo art. 86.3 ET., en conexión con la D.T. Cuarta de la Ley 3/2012, son muestra del desequilibrio y la inseguridad jurídica que se ha instalado en las relaciones laborales.

Las primeras sentencias *ratio decidendi* dictadas por la Sala Cuarta del Tribunal Supremo en casación ordinaria, de fechas 22/12/2014 y 17/03/2015, han resuelto sin unanimidad algunas cuestiones prácticas sobre la materia, y todavía quedan muchas más pendientes de consideración por el Alto Tribunal. Mientras tanto, otros órganos jurisdiccionales – Audiencia Nacional, Tribunales Superiores de Justicia y Juzgados de lo Social – están emitiendo sus resoluciones en los litigios concretos que se van suscitando, sin que en la actualidad se haya reducido apenas la enorme inestabilidad jurídica que provocó el cambio en la regla de la ultra-actividad.

## **II.- LA EVOLUCIÓN DE LA ULTRA-ACTIVIDAD EN EL ET.**

La institución de la ultra-actividad normativa del convenio está prevista en el ET 1980 sin límites temporales: “*hasta tanto no se logre un acuerdo expreso.*” La Ley 11/1994, de 19 de mayo<sup>5</sup>, delegó en los negociadores colectivos la capacidad para fijar una eficacia temporal tras la denuncia: “*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*”. Se mantiene como regla legal subsidiaria – en defecto de pacto – la vigencia ultra-activa del contenido normativo.

Así permaneció en el ET 1995, sin cambios hasta el RD Ley 7/2011, de 10 de junio<sup>6</sup>, cuyo art. 2.2 introdujo una alteración relevante, marcando el carácter excepcional de la

---

<sup>5</sup> BOE de 23 de mayo.

<sup>6</sup> BOE de 11 de junio.

ultra-actividad, en atención al objetivo declarado de provocar dinamismo y agilidad en los procesos de negociación colectiva: “entre la necesidad de favorecer una rápida y ágil transición temporal de los convenios y, contribuir, a su vez, a que no se produzcan situaciones no deseadas de prolongación en el tiempo de los convenios más allá de la vigencia inicialmente pactada” (exposición de motivos). Pero, al mismo tiempo, reforzó el poder dispositivo de los negociadores sobre el régimen de ultra-actividad, persistiendo la ultra-actividad indefinida como regla general subsidiaria incluso ante el fracaso de la negociación y/o los procedimientos extrajudiciales de mediación y arbitraje<sup>7</sup>. También durante el proceso de negociación para la renovación convencional la ley garantizó su vigencia, en ausencia de pacto, excluyendo únicamente las cláusulas convencionales por las que se hubiera renunciado a la huelga. Incluye la posibilidad de adoptar acuerdos parciales para alguno/s de los contenidos prorrogados e introduce un medio autónomo de solución del conflicto si, agotado el proceso negociador, no se hubiera logrado acuerdo.

El RD-Ley 3/2012, de 10 de febrero<sup>8</sup>, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, introdujo el párrafo cuarto en el art. 86.3 ET, que fijaba el término de caducidad del convenio ultra-activo a los dos años desde su denuncia. Su homónima, Ley 3/2012, de 6 de julio<sup>9</sup>, redujo el plazo de dos años a uno<sup>10</sup>. La DT 4ª de la Ley 3/2012 estableció además que, en los convenios denunciados al día 08-07-2013 (entrada en vigor de la ley), el plazo de un año se computaba desde esta fecha.

En definitiva, la regulación de la ultra-actividad en el actual art. 86.3 ET es, obviamente, para los convenios denunciados, pues si no hay denuncia – y salvo pacto en contrario – los convenios prorrogan su vigencia de año en año según la regla del art. 86.2 ET.

---

<sup>7</sup> Vid. una visión crítica del sistema de solución de conflictos laborales, TASCÓN LÓPEZ, R., “La solución extrajudicial de conflictos laborales en el modelo español: a medio camino entre el desiderátum legal y el ostracismo social”, *Revista universitaria de ciencias del trabajo*, nº 10, 2009, pp. 209-226.

<sup>8</sup> BOE del 11 de febrero.

<sup>9</sup> BOE del 7 de julio.

<sup>10</sup> La reducción del plazo de dos años a un año fue operada por la aprobación de una enmienda del Foro de Asturias en la tramitación parlamentaria del proyecto de ley resultante del RD Ley, acogiendo la *sugerencia* formulada por CEOE y CEPYME en sus “*Observaciones al Programa Nacional de Reformas 2012*” en el que hacen una valoración positiva de la caducidad de la ultra-actividad, si bien proponen que “*debería limitarse la ultra-actividad a un año en los convenios de duración inferior o igual a tres años*”. La reducción temporal a un año se instauró con independencia de la vigencia temporal del convenio.



Concluida la duración pactada y mediando denuncia, el convenio mantendrá o no su vigencia según los términos acordados en el propio convenio, conforme a la regla primera del art. 86.3; es decir, la ultra-actividad continúa teniendo naturaleza dispositiva para los sujetos negociadores. Es el último párrafo del art. 86.3 ET el que introduce una regla imperativa de caducidad - si bien con ese carácter subsidiario - al transcurrir un año desde la denuncia, eliminando el mantenimiento *sine die* de la vigencia del convenio; en conexión con la DT 4ª que fijó el *dies a quo* del cómputo del plazo anual. En cualquier caso, “*salvo pacto en contrario*”.

Aunque la vigencia ultra-activa del convenio, en defecto de pacto, se limita por la doctrina científica mayoritaria al periodo legalmente definido, algunos autores<sup>11</sup> distinguen dos etapas o situaciones diferentes; la primera, la que transcurre desde la denuncia hasta la finalización del plazo de negociación de un año; la segunda, la que se inicia al expirar ese plazo legal, que el Prof. CRISTÓBAL MOLINA NAVARRETE<sup>12</sup> denomina “vigencia pos-ultraactiva”. Y en este terreno, a la luz de los primeros pronunciamiento judiciales sobre la cuestión, distingue además la que denomina “pos-ultraactividad” propiamente, que conlleva la continuidad de la aplicación del convenio decaído, y “plus-ultraactividad”, que implica la aplicación parcial y transitoria del contenido convencional caducado.

### **III.- INTERPRETACIÓN DEL CUARTO PÁRRAFO DEL ART. 86.3 ET. TESIS RUPTURISTAS Y CONTINUISTAS.**

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

Si en alguna cuestión en torno a la nueva regulación de la ultra-actividad hay

---

<sup>11</sup> SAMPEDRO CORRAL, M. “Esquema del tema compartido sobre aspectos críticos de la ultraactividad en convenios colectivos”, *Colección Informes*, nº 88, 2014, pp. 1-8.

<sup>12</sup> *Escenarios pos-ultraactividad del convenio: soluciones judiciales a la incertidumbre*, Albacete, Ed. Bomarzo, 2014, pp. 17-19.

unanimidad por parte de la doctrina científica<sup>13</sup> es en calificar la redacción de este apartado del precepto como deficiente en el aspecto técnico normativo, tanto por su contenido como por sus omisiones; hasta el punto que, incluso algunos de los que creyeron ver en él posibilidades y virtudes que otros no encontraban, han pedido su pronta rectificación<sup>14</sup>.

El tenor literal de la D.T. 4ª Ley 3/2012 (vigencia de los convenios denunciados) obedece a lo siguiente: ***“En los convenios que ya estuvieran denunciados a la fecha de entrada en vigor de esta Ley, el plazo de un año al que se refiere el apartado 3 del art. 86 del Estatuto de los Trabajadores, en la redacción dada al mismo por esta Ley, empezará a computarse a partir de dicha fecha de entrada en vigor”***.

De la conjunción del último párrafo del art. 86.3 ET y la DT 4ª Ley 3/2012, ha surgido una ardua problemática en la aplicación práctica de la institución. El día 8 de julio de 2013, transcurrido el año fijado en la disposición transitoria, las relaciones laborales reguladas por convenios colectivos estatutarios denunciados con más de un año de antelación se situaron al borde de un precipicio abismal<sup>15</sup>. Pero esta situación de inseguridad y tensión fue, en cierta medida, alimentada por los agentes sociales y sus asesores, cuya responsabilidad en cuanto a los efectos de la reforma legal para producir los cambios reales deviene innegable. La doctrina científica, que había proliferado desde la aprobación de esta nueva regla de ultra-actividad

---

<sup>13</sup> AA. VV. “Sobre la ultra-actividad de los convenios colectivos en la reforma del 2012”, *Revista de Derecho Social*, nº 61, 2013, p. 54, refiriéndose a la Ley 3/2012: “(...) tiene una deficiente técnica normativa que exige un esfuerzo interpretativo superior al que requeriría cualquier texto legal. Uno de los aspectos en donde esa imperfección es más evidente es en la regulación de la ultra-actividad de los convenios colectivos y en la norma transitoria sobre la eficacia de los convenios colectivos denunciados(...)”. SEMPERE NAVARRO, A.V. “La “ultraactividad” de los convenios y la reforma laboral de 2012”, *Monografías de Temas laborales*, nº 53, 2014, pp. 486-500; “(...) la tortuosa dicción legal”. MOLINA NAVARRETE, C. “Caducidad” de la “garantía de ultra-actividad” normativa de los convenios: ¿en serio es una “cuenta atrás” hacia el “abismo laboral” español?”. *Temas Laborales*, nº 120, 2013, pp. 179-229; “(...) partiendo del carácter no completo sino inconcluso del art. 86.3 ET, (...) las inseguridades que generará tan lagunosa e incoherente norma”.

<sup>14</sup> DURÁN LÓPEZ, F., “Reforma laboral y seguridad jurídica”, *Diario Expansión*, 27-12-2013; a propósito de la doctrina judicial que mantiene la aplicación del convenio más allá de la finalización de la ultra-actividad: “parece claro que el legislador debe formular un mandato mucho más preciso y claro”.

<sup>15</sup> MOLINA NAVARRETE, C., “Caducidad...”, cit., p. 183: “el “abismo laboral español”, se situaría en el pasado 8 de julio de 2013. (...) Esta “fecha” en el calendario laboral se esperaba “fatal” para dos millones de trabajadores que la temían, y una oportunidad, en cambio, para centenares de empresarios que ven en ella una nueva vía de ajuste de “precios del factor trabajo”, todavía más rápida y más intensa”.

limitada y antes de su fecha de caducidad, se puede agrupar en dos líneas esenciales y opuestas<sup>16</sup>: tesis “rupturista” (de la claudicación o derogación), que implica la desaparición radical de la regulación convencional, tanto normativa como contractualmente; y tesis “conservacionista o continuista”, que supone el mantenimiento de las condiciones reguladas en el convenio como norma contractual, aunque pierda su vigencia normativa.

La fecha de caducidad fijada por el legislador hizo crecer la tensión de las partes en el proceso de negociación de los convenios denunciados. Es cierto que algunos convenios “zombies”<sup>17</sup> retomaron su renegociación (objetivo declarado que perseguía la reforma), pero con una mayor presión para los representantes de los trabajadores que, bajo la amenaza de la tesis rupturista, renegociaron a la baja a fin de evitar la pérdida absoluta de las condiciones establecidas en el convenio colectivo que finalizaba su vigencia ultra-activa.

La tesis rupturista derivó en la consideración de que, transcurrido el plazo de ultra-actividad legal, se podrían eliminar, alterar o modificar, unilateralmente por la empresa, las condiciones precedentes que regularon los relaciones laborales bajo la aplicación de aquél, llegando incluso a afirmarse que serían entonces de aplicación sólo las normas mínimas (ET, SMI, etc.)<sup>18</sup>. Esta doctrina rupturista y de mínimos, aunque minoritaria, fue acogida con entusiasmo por diversas organizaciones empresariales, por profesionales del asesoramiento laboral e, incluso, por alguna administración pública, a los que tentó además la oportunidad que otorgaba la espera, bloqueando la negociación, del momento de finalización de la ultra-actividad. Para los representantes de los trabajadores suponía perder el suelo a cierta altura que garantizaba el convenio colectivo precedente, lo que se tradujo en una radicalización de los extremos en los procesos negociadores para la renovación convencional.

---

<sup>16</sup> STS Sala de lo Social, 22-12-2014, Rec. Núm. 264/2014; F.D.3º, apartado 4.A.

<sup>17</sup> Expresión utilizada por FALGUERA BARÓ, M.A., “Problemas actuales de la negociación colectiva. Especial referencia a la ultraactividad”, *Revista Jurisdicción Social*, nº 149, 2014; y por CRUZ VILLALÓN, J., “Convenio muerto, ánima viva”, *Diario El País*, 20-12-2014.

<sup>18</sup> GOERLICH PESET, J.M., “La ultraactividad de los convenios colectivos”, *Foro de debate CCNCC*, mayo 2013, pp. 13-18; “*El designio legal es claro: el denunciado deja de ser aplicado, lo que no puede sino suponer la aplicación directa de las normas legales y reglamentarias de carácter general*”. SALA FRANCO, T., “La ultraactividad de los convenios colectivos”, *Monografías de Temas Laborales*, nº 53, 2014, pp. 454-470; “(...) es obvio que estaremos en una situación de “anomia convencional”(…) y por ello debiendo aplicarse la ley laboral general (*Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto del Salario Mínimo Interprofesional, etc.*)”.

Resulta un ejemplo claro de esta actitud el contenido de la “Circular para la negociación colectiva” de las organizaciones patronales CEOE y CEPYME, de 19-03-2013 (reproducido también en la Circular del mismo nombre de febrero de 2014), que afirman: *“CEOE y CEPYME defienden que la ultraactividad debe ser utilizada en la mesa de negociación como herramienta para dinamizar la misma (...). Partiendo de esta virtualidad práctica de la limitación de la ultraactividad, no parece recomendable restringir inicialmente mediante pacto esta limitación. (...) En principio, tampoco podría defenderse que las condiciones anteriores del convenio colectivo desaparecido perviven a título individual. (...) Puede resultar oportuno que la parte empresarial, en ausencia de convenio colectivo aplicable, pueda establecer unilateralmente unas condiciones de trabajo que estén en consonancia con aquéllas que haya defendido durante el proceso de negociación, o también forzar que se ultime la negociación a través de la retirada de lo ofertado en la Mesa, dentro de un proceso de modificación de condiciones colectivas (...). Posiblemente los mejores objetivos empresariales de los convenios se pueden lograr con la no ultraactividad”*.

Así mismo, asociaciones y confederaciones empresariales sectoriales y profesionales del asesoramiento laboral dirigieron mediante circular algunas recomendaciones a sus empresas asociadas y clientes, encaminadas a llevar a cabo una comunicación formal con los representantes legales de los trabajadores o con estos mismos a fin de fijar la finalización de la vigencia del convenio, el mantenimiento (temporal) o la modificación de ciertas condiciones laborales – en todo caso, unilateralmente decidido por la empresa -, así como las consecuencias futuras de estas decisiones (compensación y absorción, esencialmente)<sup>19</sup>. Urgían a las empresas a tomar una decisión<sup>20</sup> y adjuntaban a la circular un modelo normalizado de comunicación, con espacios a cumplimentar según las decisiones que en cada caso se tomaran al respecto.

También algunas administraciones públicas actuaron en este sentido; son conocidos por su resolución en sede judicial los conflictos colectivos que han afectado al personal

---

<sup>19</sup> Especialmente, en el País Vasco, dando lugar a una conflictividad que se ha hecho visible a raíz de los abundantes procesos judiciales que se han desarrollado en este territorio jurisdiccional.

<sup>20</sup> La circular sectorial de 16-07-2013 emitida por CEBEK (Confederación Empresarial de Bizkaia) a propósito de la finalización de la vigencia del convenio para empresas consignatarias de buques, estibadores y transitorios, después de afirmar que resultaba aplicable el Estatuto de los Trabajadores a falta de un convenio superior aplicable, manifestaba: *“En cualquier caso, no hacer nada no es una opción”*.

laboral del Ayuntamiento de Bailén, de la Diputación Provincial de León, o de la Comunidad de Madrid<sup>21</sup>.

En este contexto desenfrenado por el afán de borrar todo rastro del convenio colectivo que finalizaba su periodo de ultra-actividad e instaurar en las relaciones laborales la autonomía individual del empleador para establecer las condiciones de trabajo, se llegó a perder de vista la regla del primer párrafo del art. 86.3 ET que consagra la vigencia del convenio colectivo denunciado a los términos que se hubiesen pactado en el propio convenio, es decir, la naturaleza dispositiva para los negociadores de la vigencia, apuntándose todos los interesados a aplicar la regla imperativa - pero subsidiaria - de la ultra-actividad. Este es un hecho constatado a través de los múltiples procesos judiciales en que se ha debatido la finalización de la ultra-actividad, a pesar de que los textos convencionales contenían cláusulas de mantenimiento de la vigencia del convenio denunciado hasta su sustitución por otro nuevo acuerdo convencional.

A tal extremo llegó la exaltación en el mes de julio de 2013, que incluso por algunos empleadores se llegaron a declarar decaídos convenios extraestatutarios, que de ninguna forma se veían afectados por esta reforma legal, porque no despliegan ultra-actividad<sup>22</sup>.

#### **IV.- EL ACUERDO INTERCONFEDERAL DE 23 DE MAYO DE 2013.**

En el BOE nº 142, de 14-06-2013, se publicó la Resolución del 30 de mayo de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Acuerdo de la Comisión de Seguimiento del II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva, sobre

---

<sup>21</sup> Este último, impugnando la resolución de 09-07-2013, BOCM de 10-07-2013, que afectó a la totalidad del personal laboral de dicha comunidad, aproximadamente 28.000 trabajadores. La STSJ Madrid, Sección nº 3 de lo Social, recaída en procedimiento de conflicto colectivo nº 1693/2013, en fecha 18-11-2013, declaró el mantenimiento de la aplicación del convenio colectivo *“hasta que no sea derogado por otro”*, por cuanto en esos términos indefinidos habían pactado las partes la ultra-actividad.

<sup>22</sup> Es criterio reiterado y pacífico en la jurisprudencia; por todas STS 14-05-2013, Rec. 285/2011. El ente público Radiotelevisión Madrid y sus sociedades, con convenio extraestatutario desde 2010 y prorrogado año a año, decidió que el convenio perdía su vigencia el 08-07-2013 y dejó de aplicarlo; por sentencia de la Sala de lo Social del TSJ de Madrid, de fecha 13-10-2014, Rec. 600/2014, se resolvió el mantenimiento de la vigencia del mismo hasta finalizar el año natural (31-12-2013) que concluía la prórroga. En conflicto análogo, SAN Sala de lo Social, de 27-11-2013, Rec. 315/2013, de la empresa Sabico Servicios Auxiliares, S.L.

ultraactividad de los convenios colectivos. Fue suscrito por las representaciones de CEOE y CEPYME y la Confederación Sindical de CC.OO. y UGT.

Reconociendo “*la problemática derivada del transcurso de los plazos de duración de los procesos para la renovación de los convenios ya denunciados, antes de la finalización del periodo legal previsto de ultraactividad*”, instan a las partes negociadoras a agilizar e intensificar los procesos de renovación convencional antes del término legal de vigencia y también a ultimar acuerdos específicos sobre mantenimiento de la vigencia (pacto expreso) en dichos procesos, para aquellos convenios que no lo hubieran previsto anteriormente. Tal como puso de manifiesto la doctrina científica, el acuerdo estaba privado de valor jurídico normativo<sup>23</sup>, porque no contenía pacto alguno, sino un simple compromiso que no aportó solución efectiva al problema del fin de la ultra-actividad.

Las SAN de 13-02-2013, Rec. 344/2012, y de 24-09-2012, Rec. 148/2012, ya habían calificado el II AENC (2012) como “criterios, orientaciones y recomendaciones”, determinando su carácter no vinculante<sup>24</sup>. No obstante, la expresión “*pacto expreso*”<sup>25</sup> utilizada en el Acuerdo de 23-05-2013 sirvió de argumento a algunos tribunales<sup>26</sup> para negar así el mantenimiento de la vigencia ultra-activa que se había pactado en el convenio.

## **V.- LOS PACTOS EXPRESOS POSTERIORES DE ULTRA-ACTIVIDAD.**

Existen acuerdos de ámbito autonómico en esta materia<sup>27</sup> (con eficacia normativa asimilada a los convenios, *ex. art. 83.3 ET* aunque no directa, ya que se debe desarrollar

---

<sup>23</sup> MOLINA NAVARRETE, C. “Caducidad...”, cit., p. 184; SEMPERE NAVARRO, A. V. “La ultraactividad del convenio colectivo tras el 8-J”, *Noticias Breves Gómez-Acebo & Pombo*, junio 2013, pp. 1 – 3.

<sup>24</sup> Al acuerdo interconfederal de 23-05-2013 le negó ese carácter vinculante - y con apoyo en esa doctrina de la Audiencia Nacional – la sentencia la Sala de lo Social del TSJ del País Vasco de 26-11-2013, Rec. nº 43/2013.

<sup>25</sup> Párrafo segundo del Anexo del Acta: “(...) *normas que determinan para el caso de falta de pacto expreso, que el plazo de mantenimiento de la ultraactividad es de un año desde la denuncia, (...)*”.

<sup>26</sup> Entre otros, Sala de lo Social del TSJ de Andalucía, Sede Granada, para estimar el recurso de suplicación interpuesto por el Ayuntamiento de Bailén, señalando en su sentencia de 23-01-2014, Rec. 2285/2013, que “(...) *en el propio Acuerdo de la Comisión de Seguimiento del II AENC sobre ultraactividad de los convenios colectivos ya se habla de pacto “expreso” (...)*”.

<sup>27</sup> FALGUERA BARÓ, M.A. “Problemas actuales...”, cit.: Cataluña 17-06-2013, Canarias 21-06-2013, Comunidad Valenciana 23-06-2013.

y asumir en los convenios sectoriales o de empresa) que, aun negada su aplicación directa por ser “convenios para convenir”<sup>28</sup>, parecen haber resultado útiles para frenar la problemática planteada, a la vista del escaso número de procesos judiciales en dichas Comunidades Autónomas.

También se han firmado algunos acuerdos de prórroga de ultraactividad de convenios sectoriales y de empresas, bien a resultas de un proceso de negociación desarrollado en el seno de la Comisión Negociadora o Paritaria, bien como solución adoptada en procedimiento de mediación. Estos pactos se sitúan en el marco del “*pacto en contrario*” previsto en el último párrafo del art. 86.3 ET y bajo las recomendaciones del Acuerdo Interconfederal de 23-05-2013, fijando los términos de la prórroga extraordinaria de la ultraactividad temporal y, en su caso, también material. La CCNCC no incluye datos sobre estos pactos en sus Informes sobre Análisis de convenios colectivos publicados con posterioridad a la reforma laboral de 2012, pero no parece que hayan sido masivamente formalizados. Sin embargo, como apunta el Prof. Jesús Cruz Villalón<sup>29</sup>, a propósito de las conclusiones sobre la tasa de cobertura de la negociación colectiva, bien puede suceder que “(...) *en la práctica se sigue aplicando la norma convencional (contractualizada) de forma transitoria y en espera de que en el futuro se logre un nuevo acuerdo. Esta posibilidad parece que es bastante real y, en términos cuantitativos, nada desdeñable*”.

Algunos de los pactos expresos, no obstante, no han resultado suficientes para evitar el conflicto y sólo lo han trasladado en el tiempo. La sentencia del TSJ-Andalucía, Sede Granada, de fecha 10-04-2014, Rec. 5/20104, dictada en un proceso en instancia de conflicto colectivo, nos muestra el caso del pacto suscrito el 17-06-2013 por la comisión negociadora del CC provincial de siderometalurgia, mediante el que las partes acordaron mantener la ultraactividad hasta el 31-12-2013 (convenio que estaba denunciado desde octubre de 2007 y cuya vigencia temporal había concluido en marzo de 2008). Llegado el término fijado y sin que se hubiera alcanzado acuerdo de nuevo texto convencional, las organizaciones sindicales demandan al órgano judicial que declare la aplicación de las condiciones del convenio decaído a los trabajadores del sector, negándose esta posibilidad por la Sala en virtud del respeto a la autonomía colectiva, a la voluntad de las partes y a lo expresamente pactado.

---

<sup>28</sup> SSTs 01-03-2011, Rec. 74/2010, y 07-11-2005, Rec. 170/2004; entre otras.

<sup>29</sup> AA.VV. (CRUZ VILLALÓN, J., Dir.), “La incidencia de la reforma laboral de 2012 sobre la estructura de la negociación colectiva.” *XXVII Jornadas de Estudio sobre Negociación Colectiva*, Madrid, CCNCC, 2014.

En otros casos, se ha obviado por los interesados la existencia del pacto expreso. Una empresa de Bizkaia, a la que le resultaba de aplicación el CC provincial del comercio de metal, comunicó a los representantes legales de los trabajadores que dejaba de ser aplicable el 08-07-2013. La Sala del TSJ País Vasco<sup>30</sup> resolvió en recurso de suplicación nº 869/2014, mediante sentencia de 27-05-2014, que dicha modificación de condiciones era nula, toda vez que existía un pacto de mantenimiento de ultra-actividad fechado el 07-07-2013 y publicado en el BOB el 22-07-2013, que acordaba la aplicación del convenio hasta el 30-09-2013.

A propósito del alcance del pacto en contrario, MARTÍNEZ MORENO, C.<sup>31</sup>, plantea si sería posible que las partes dispusieran la aplicación de todo o parte de las condiciones del convenio aun habiendo concluido el plazo legal, *“al modo de una especie de contractualización sobrevenida vía el propio convenio”*. La autora se posiciona en favor de esta posibilidad como una solución favorable a la autonomía de las partes.

#### **VI.- LA ULTRA-ACTIVIDAD PACTADA EN CONVENIOS COLECTIVOS PREEXISTENTES A LA LEY 3/2012: INEXISTENCIA DE NULIDAD SOBREVENIDA. LA SENTENCIA DEL TRIBUNAL SUPREMO DE 17-MARZO-2015.**

Al amparo de la norma legal del art. 86.3, párrafo segundo, del ET., en su redacción anterior al RD-Ley 3/2012, muchos CC contenían la regulación de la vigencia del contenido normativo una vez concluida la duración pactada bajo fórmulas generalmente sujetas a condición, más que de duración temporal cierta. Así, era frecuente, en aras de mantener la estabilidad negocial y la seguridad jurídica, que las partes hubieran acordado la vigencia ultra-activa hasta que se sustituyera el convenio decaído por el nuevo logrado. Además, teniendo en cuenta que, ante la ausencia de pacto sobre la materia, se imponía legalmente el mantenimiento de la vigencia del contenido normativo, también resultaba habitual el acuerdo en el propio convenio de denuncia automática al finalizar su vigencia temporal, en la confianza de esa ultra-actividad legal asegurada.

Operada la modificación del art. 86.3 ET, se inició un intenso debate doctrinal sobre el

---

<sup>30</sup> Sobre el mismo convenio y en el mismo sentido de mantener su aplicación transitoria, STSJ País Vasco de 01-07-2014, Rec. 924/2014.

<sup>31</sup> *Eficacia temporal de los convenios colectivos: soluciones al fin de la ultraactividad*, Madrid, Ed. Francis Lefebvre, 2015, p. 107.



alcance y eficacia de aquellos pactos previos, destacándose dos posiciones radicalmente opuestas. Para un amplio sector doctrinal altamente cualificado<sup>32</sup>, *“en los convenios que tienen una cláusula de ultra-actividad expresa, que regula explícitamente la aplicación de su contenido hasta la firma de un nuevo convenio, ésta debe ser respetada y aplicada. Tal conclusión es pacífica para los concertados antes de la Ley 3/2012, de manera que no puede mantenerse – como ha hecho algún sector doctrinal – que son afectadas por una especie de nulidad sobrevinida en base a la nueva regulación legal limitativa de la ultra-actividad a un año. Estas cláusulas son válidas en sus propios términos sin ningún cuestionamiento ni afectación de la nueva ley que no podría comprenderlas, como textualmente se reconoce en la norma al precisar que el “pacto en contrario” impide la “pérdida de vigencia” del convenio transcurrido el periodo de un año de ultra-actividad legal”*. Esta rotunda conclusión se sustenta en el párrafo primero del art. 86.3 ET, toda vez que el resto del contenido de dicho apartado tercero está concebido para los supuestos en los que el convenio no contenga pacto alguno sobre la cuestión, es decir, sólo aplicable en el espacio vacío de regulación convencional.

Respecto a los términos concretos establecidos en el propio convenio a propósito de su aplicación más allá de la vigencia temporal establecida, aquellos en los que la voluntad negociada colectiva se plasmó en la remisión al texto legal entonces vigente, la interpretación<sup>33</sup> fue que sí quedaban afectados por la nueva regulación legal, toda vez que la remisión a la ley se integra con la ley vigente en cada momento.

Enfrentado a este criterio doctrinal que otorga plena validez a los pactos contenidos en el convenio, se posicionó señaladamente otro sector minoritario<sup>34</sup>, sosteniendo que *“(…) tendría poco sentido que la Ley 3/2012 hablase de otorgar una solución al problema de la ultra-actividad indefinida, y se pusiera en manos de los propios convenios la posibilidad de reproducir la situación de partida”*, concluyendo la imposibilidad de considerar las previsiones del propio convenio sobre ultra-actividad como un “pacto en contrario” que impida su caducidad. Partiendo de la intención del legislador y de la finalidad de la norma,

---

<sup>32</sup> AA.VV. “Sobre la ultra-actividad...”, cit., p. 55; SAMPEDRO CORRAL, M. “Esquema del tema...”, cit., pp. 4-5; SALA FRANCO, T. “La ultraactividad ...”, cit., p. 455.

<sup>33</sup> CASAS BAAMONDE, M<sup>a</sup>. E. “La pérdida de ultraactividad de los convenios colectivos”, *Boletín de Negociación Colectiva*, n<sup>o</sup> 14, 2013, pp. 13-34; SALA FRANCO, T. “La ultraactividad...”, cit., p. 457.

<sup>34</sup> SEMPERE NAVARRO, A.V. “La ultraactividad de los convenios...”, cit., p. 494.

consideran que solamente el pacto sobrevenido puede excepcionar la desaparición del convenio, *“pero sin que se pueda disponer (ab initio) en el mismo convenio que así sucederá”* y califican como *“desacertado conceder validez a las previsiones del propio convenio que, ex definitione, no tuvieron presente el deseo de desplazar la regulación posterior.”* Algunas voces<sup>35</sup>, extremadamente críticas con el planteamiento técnico reformista del legislador, dicen que la doctrina de aceptar la validez del pacto en contrario tanto anterior como posterior supone *“aceptar una curiosa figura de pacto avant la lettre, contrario a una regulación legal que todavía no se había producido en el momento de alcanzarse dicho pacto”*.

Entre estas doctrinas enfrentadas, se postula por el Magistrado M. FALQUERA BARÓ<sup>36</sup> que la expresión *“salvo pacto en contrario”* del último párrafo del art. 86.3 ET *“se está refiriendo al periodo posterior a la denuncia del convenio, en tanto que el primer apartado del referido art. 86.3 ET está regulando de forma específica la disponibilidad de las partes en el convenio anterior respecto del posterior, operando el último apartado de dicho precepto como regla subsidiaria”*. Esta interpretación diferencia claramente el pacto en el convenio y el pacto posterior, según el momento en que se adopta, y otorga plena validez a ambos para neutralizar la caducidad legal.

En este debate de la doctrina científica tiene pronto entrada el de la doctrina judicial, toda vez que van llegando a este foro los primeros procesos fruto de las variadas interpretaciones de la norma. A salvo alguna mínima referencia<sup>37</sup> no decisoria, la primera resolución judicial en torno a los pactos preexistentes fue la oportuna SAN de 23-07-2013<sup>38</sup>, que sin duda marcó el camino para la interpretación de la validez del pacto previo sobre ultraactividad.

---

<sup>35</sup> DURÁN LÓPEZ, F. *“La (casi) imposible renovación de la negociación colectiva”*, *Expansión*, 06-02-2014.

<sup>36</sup> *“Problemas actuales de la negociación colectiva...”*, cit.

<sup>37</sup> STS 29-01-2013, Rec. 49/2012, en casación ordinaria sobre conflicto colectivo; FD 2º.3: *“(…) esa cualidad normativa comporta su necesaria observancia en el periodo de ultraactividad. (...) Pero de igual manera que – conforme a la redacción actualmente vigente del art. 86 del ET – el propio convenio colectivo puede establecer las reglas y soluciones que tenga conveniente en orden a la vigencia de su contenido normativo durante el periodo de ultraactividad (...)”*

<sup>38</sup> Rec. 205/2013; Oportuna porque, habiendo concluido el plazo de un año previsto en la DT 4ª el 07/07/2013, se esperaba con avidez una respuesta judicial argumentada y fundada que sirviera de referente ante la disyuntiva generada por la doctrina científica de dar o no validez a dichas cláusulas.

La Sala de lo Social de la Audiencia Nacional aborda la cuestión de determinar si un CC denunciado en 2010 continúa en ultra-actividad superado el 8 de julio de 2013, en virtud del pacto existente en el propio CC, que señala textualmente: “(...) *permanecerán vigentes las cláusulas normativas del convenio hasta tanto no se produzca la entrada en vigor del convenio que haya de sustituir al presente.*” Después de cinco fundamentos jurídicos en los que analiza el nuevo texto legal y expone las pautas interpretativas del mismo, concluye que “*ha de darse valor al pacto contenido en el convenio analizado*”, declarando que el nuevo régimen legal sólo ha modificado la regla subsidiaria, permaneciendo inalterado el carácter dispositivo de la materia por los negociadores – reforzando así la autonomía colectiva -. A pesar de que esta primera SAN pretendía la exigencia de examinar en cada caso los específicos términos pactados - “*concreta fórmula utilizada por los negociadores*” -, esta posición interpretativa se fue relativizando en las posteriores, y más aún en otros órganos judiciales<sup>39</sup>. Los pronunciamientos posteriores de la Audiencia Nacional<sup>40</sup>, reiteraron - y reprodujeron literalmente – los razonamientos y argumentos de la primera.

En las Salas de lo Social de los TSJs también se decidió mayoritariamente<sup>41</sup> otorgar eficacia a estos pactos preexistentes, si bien no faltaron algunos pronunciamientos judiciales

---

<sup>39</sup> La sentencia del JS nº 6 Bilbao, 17-10-2013, autos de conflicto colectivo 392/2013, estimó la validez del pacto de ultra-actividad “*hasta que entre en vigor el nuevo convenio*”, postulando los demandados que el “*nuevo convenio*” era el estatal “*de ámbito superior*” que sucedería al provincial decaído; la STJS País Vasco, 11-02-2014, Rec. 186/2014, confirmó ese fallo judicial, entendiendo también que la intención fue no producir vacíos y que la sucesión de CC había de ser entre los de la misma unidad negociadora. STSJ Cataluña, 12-12-2013, Rec. 65/2013; la cláusula en cuestión mantiene la vigencia “*hasta que finalicen las conversaciones o estudios*” y la Sala resuelve a favor del mantenimiento de la ultra-actividad.

<sup>40</sup> SSAN 19-11-2013, Rec. 369/2013; 20-01-2014, Rec. 395/2013; 31-01-2014, Rec. 440/2013; 16-02-2015, Rec. 328/2014; 27-02-2015, Rec. 336/14.

<sup>41</sup> Cantabria, 04-04-2014, Rec. 109/2014; y 18-09-2014, Rec. 619/2014. Cataluña, 20-03-2014, Rec. 78/2013; 14-10-2014, Rec. 3916/2014; 15-10-2014, Rec. 4239/2014; y 12-01-2015, Rec. 5066/2014. Castilla y León, Sede Burgos, 30-09-2014, Rec. 4/2014; Sede Valladolid, 23-07-2014, Rec. 1200/2014. Extremadura, 23-07-2013, Rec. 233/2013. Galicia, 29-10-2013, Rec. 48/2013; y 04-02-2014, Rec. 3894/2013. La Rioja, 23-05-2014, Rec. 80/2014; y 25-06-2014, Rec. 111/2014. Madrid, 18-11-2013, Rec. 1693/2013; 09-12-2013, Rec. 1390/2013; 07-03-2014, Rec. 1768/2013; 24-07-2014, Rec. 428/2014; y 15-09-2014, Rec. 505/2014; 06-02-2015, Rec. 562/2014. Murcia 28-10-2013, Rec. 14/2013. País Vasco, 26-11-2013, Rec. 29/2013; 18-03-2014, Rec. 418/2014; 13-05-2014, Rec. 697/2014; 17-06-2014, Rec. 971/2014; 01-07-2014, Rec. 1076/2014; 22-07-2014, Rec. 1298/2014; 28-10-2014, Rec. 1617/2014; 28-10-2014, Rec. 1911/2014; y 30-10-2014, Rec. 1636/2014; 03-02-2015, Rec. 2389/2014 (sobre pacto de ultra-actividad en acuerdo que puso fin a una huelga).

disidentes<sup>42</sup>.

La primera sentencia del Alto Tribunal<sup>43</sup>, a propósito de un proceso de impugnación de convenio, determinaba *obiter dicta* en el FD 6º, “(...) *tratándose de una materia [ultractividad] que el legislador ha querido mantener, como antes (por todas, STS 12-03-2012, Rec. 4/2011) a disposición de la autonomía colectiva, en términos equiparables o incluso más amplios a los previstos en el ET/1995 o en la reforma introducida por el RD-Ley 7/2011, pues ahora se alude a la “vigencia” en general, sin distinguir ya entre cláusulas normativas y obligacionales, y no de otra forma puede interpretarse la expresión “salvo pacto en contrario” que aparece en el párrafo final del art. 86.3 ET, (...) si los negociadores del convenio (...) pactaron la prórroga automática del convenio hasta que se alcanzara acuerdo, (...) deberá estarse a lo allí pactado a todos los efectos”.*

Posteriormente, en fecha 17-03-2015, el Tribunal Supremo ha dictado sentencia en casación ordinaria<sup>44</sup>, ratificando el fallo adoptado por la Audiencia Nacional en la sentencia de 23-07-2013. La cuestión jurídica abordada en la sentencia es la interpretación del art. 86.3 ET, resolviendo la plena validez de la cláusula de ultra-actividad del contenido normativo del convenio pactada en el texto convencional vencido. Las razones que expone la Sala para desestimar el recurso de la empresa son enumeradas y ordenadas del siguiente modo:

- La interpretación literal del precepto estatutario (art.3.1 Código Civil).
- La aplicación del principio “donde la ley no distingue, no hay que distinguir”; el pacto en contrario previsto en el texto legal no contiene especificación alguna en cuanto al momento de su suscripción.
- La primacía de lo acordado en convenio (autonomía de las partes) frente a la regulación legal.
- La aplicación preferente del convenio a tenor de las normas internacionales, en

---

<sup>42</sup> Señaladamente, STSJ Andalucía, Sede de Granada, 23-01-2014, Rec. 2285/2013 y 15-05-2014, Rec. 622/2014 (en sentido contrario, de esta misma Sede, 10-04-2014, Rec. 5/2014, declarando la validez del pacto); también STSJ Asturias, 25-04-2014, Rec. 249/2014 (en contrario, de esta misma Sala, 27-06-2014, Rec. 1049 /2014, FD 3º sobre RPT en Ayuntamiento de Cudillero); por último, STSJ Castilla y León, Sede Valladolid, 03-04-2014, Rec. 278/2014 (de la misma Ponente, en sentido contrario, sentencia de fecha 08-10-2014, Rec. 137/2014, en proceso sobre reclamación de cantidad – complemento salarial – recogido en convenio en ultra-actividad, frente al Ayuntamiento de Aguilar de Campoo).

<sup>43</sup> STS 08-07-2014, Rec. 164/2013

<sup>44</sup> Rec. 233/2013, Ponente Mª. L. SEGOVIANO ASTABURUAGA.

particular, el Convenio 98 de la OIT<sup>45</sup> y el art. 6 de la Carta Social Europea<sup>46</sup>.

- la fuerza vinculante de los convenios reconocida en el art. 37 CE, con cita y extracto de la STC 58/1985.
- la voluntad de las partes, indubitada e inequívoca a tenor del contenido sobre ultra-actividad pactado, de que el convenio no perdiera vigencia hasta su sustitución por uno nuevo.

Formula voto particular el Magistrado A.V. SEMPERE NAVARRO, para quien *“la previsión contenida en el propio convenio no puede considerarse un “pacto en contrario” por razones gramaticales, lógicas, históricas y teleológicas”*, y afirmando que el acuerdo expreso debe alcanzarse y plasmarse en un instrumento normativo distinto y posterior al CC.

En definitiva, todo parece apuntar al mantenimiento de la vigencia de los acuerdos sobre ultra-actividad contemplados en los CC previos a la reforma laboral, reforzando la doctrina judicial la autonomía colectiva en cuanto al pacto neutralizador de la caducidad legal.

Según los datos reflejados en el Informe de la CCNCC<sup>47</sup>, la tendencia actual en cuanto a los pactos sobre ultra-actividad contenidos en los convenios publicados hasta 31-12-2014, de un total de 5.597 convenios, en 2.450 (43,8%) se acuerda la ultra-actividad hasta nuevo CC; exactamente en el mismo número, se fija la ultra-actividad de un año prevista en el ET. Son minoritarios ( 2,6% ) los CC que no contienen cláusula de ultra-actividad, los que la señalan con menor duración que un año (0,5%), o con más de tres años (0,4%), representando el 8,7% los que la contemplan con un periodo de más de un año y menos de tres.

---

<sup>45</sup> *Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva*, año 1949, ratificado por España en 1978. Art. 4: “Deberán adoptarse medidas adecuadas a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para estimular y fomentar entre los empleadores y las organizaciones de empleadores, por una parte, y las organizaciones de trabajadores, por otra, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación colectiva, con objeto de reglamentar por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo”.

<sup>46</sup> “Derecho de negociación colectiva. Para garantizar el ejercicio efectivo del derecho de negociación colectiva, las partes se comprometen: 1. a favorecer la consulta paritaria entre trabajadores y empleadores; 2. a promover, cuando ello sea necesario y conveniente, el establecimiento de procedimientos de negociación voluntaria entre empleadores y organizaciones de empleadores, por una parte, y organizaciones de trabajadores, por otra parte, con objeto de regular las condiciones de empleo por medio de convenios colectivos (...)”.

<sup>47</sup> “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”, accesible en la página web [http://www.empleo.gob.es/es/sec\\_trabajo/ccncc/B\\_Actuaciones/Estudios](http://www.empleo.gob.es/es/sec_trabajo/ccncc/B_Actuaciones/Estudios).

## VII.- LA SUSTITUCIÓN DEL CONVENIO DECAÍDO POR “*EL DE ÁMBITO SUPERIOR QUE FUERA DE APLICACIÓN*”.

El segundo gran supuesto que provoca la reforma introducida por el último párrafo del art. 86.3 ET es el de la sustitución del convenio decaído por “*el de ámbito superior, si lo hubiere, que fuera de aplicación*”. En esta situación se hallaron los CC denunciados que no contenían cláusula de ultra-actividad o que, teniéndola, ésta había agotado la duración temporal pactada o legal, y que además no resolvieron sus discrepancias en el proceso negociador, ni mediante la suscripción de un nuevo texto convencional, ni mediante el arbitraje introducido por el RD-Ley 7/2011.

Como unánimemente manifiesta la doctrina científica, la sustitución del convenio decaído prevista en la norma plantea múltiples problemas jurídicos y de aplicación práctica<sup>48</sup>, toda vez que la dicción legal no ofrece indicio alguno para identificar el convenio de ámbito superior que sea aplicable, ni a quién se atribuye la facultad de reconocimiento del convenio<sup>49</sup>, ni qué hacer ante un contenido material insuficiente del convenio de ámbito superior, por citar tres cuestiones básicas; en definitiva, las dudas son las que resultan de las preguntas quién, cuál, cómo, cuándo, cuánto, ... ante el escueto precepto.

Abordando como primera cuestión la facultad de reconocimiento del convenio, para un sector doctrinal<sup>50</sup> la decisión de qué convenio sustituye al decaído estaría atribuida a la unidad negociadora del convenio anterior, lo que además minimizaría los problemas jurídicos, al ser un acto de la autonomía colectiva que evitaría conflictividad, es decir, otorgan carácter dispositivo a las partes negociadoras sobre la determinación del convenio que “*resulte de aplicación*”. Esta posición interpretativa se refuerza con la afirmación de que la unidad de negociación se mantiene, y la obligación de negociar sigue activa, ya que se trataría de “*revisar un convenio ya vencido*” (art.89.1, párrafo 2º, ET).

---

<sup>48</sup>AA.VV. “Sobre la ultra-actividad...”, cit., p. 54; MOLINA NAVARRETE, C. *Escenarios de “pos-ultraactividad”...*; op. cit., p. 55; CASAS BAAMONDE, M<sup>a</sup>. E., “La pérdida de ultra-actividad...”, cit., p. 25; FALGUERA BARÓ, M., “Problemas actuales...”, cit.

<sup>49</sup>SAMPEDRO CORRAL, M., “Esquemas del Tema...”, cit., p. 5

<sup>50</sup>MOLINA NAVARRETE, C., *Escenarios de “pos-ultraactividad”...*, op. cit., pp. 55-57; AA.VV. “Sobre la ultra-actividad...”, cit., p. 58; CASAS BAAMONDE, M<sup>a</sup>. E., “La pérdida de ultra-actividad...”, cit., p. 27; SALA FRANCO, T. “La ultraactividad...”, cit., p. 457.

A consideración del Prof. T. SALA FRANCO<sup>51</sup> “(...) *la aplicación del convenio colectivo de ámbito superior parece que impedirá la aplicación sobrevenida de otro convenio colectivo de ámbito más reducido mientras dure su vigencia (incluso de un nuevo convenio colectivo de la misma unidad de negociación del anterior convenio (...))*”, dejando a salvo que fuera de ámbito autonómico o de empresa (art. 84.2, 3 y 4 ET). Sin embargo, como afirma la STS 22-12-2014, Rec. 264/2014, en su F.D. 3º *in fine*, “(...) *no es ocioso recordar, finalmente, que, aún habiendo terminado la ultraactividad del convenio en cuestión, ello no significa que no permanezca la obligación de negociar de buena fe en el ámbito colectivo, como establece el art. 89.1 ET.*” Esta afirmación del Alto Tribunal permite determinar que el mecanismo previsto por el legislador es el de *sustitución*, y no el de *sucesión* de convenios, que conllevaría la exclusión de aplicación sobrevenida de cualquier otro convenio, incluido el de la unidad decaída, que estaría afectada por el principio de no concurrencia y sujeto, por tanto, a las reglas del art. 84 ET.

Retomando la cuestión de la facultad decisoria sobre la elección del nuevo convenio de aplicación, ese mismo sector mayoritario de la doctrina considera como segunda opción que la decisión fuera del empleador, que estaría obligado a comunicarla a los representantes de los trabajadores, lo que abriría la puerta al litigio para determinar si la elección es o no adecuada, bien mediante los mecanismos autónomos de solución de conflictos, bien mediante el proceso de conflicto colectivo. A esta última alternativa – elección por la empresa -, se suman sin contemplar otras algunos autores<sup>52</sup>, que la sustentan en el contenido del art. 20 ET. En todo caso, se entiende que el mecanismo de sustitución “*no funciona de manera automática*”, sino que requiere un acto expreso, bien de la unidad de negociación (semejante a la adhesión prevista en el art. 92 ET), bien unilateral del empresario, sujeto a aceptación (expresa o tácita) o impugnación.

No obstante, para el Magistrado M. FALGUERA BARÓ<sup>53</sup> existen dudas acerca del carácter imperativo o dispositivo de la determinación del CC superior a aplicar, es decir, si las partes pueden decidir de mutuo acuerdo someterse a la aplicación de otro convenio, toda vez que la naturaleza normativa del convenio y su eficacia *erga omnes* excluye que sea posible

---

<sup>51</sup>”La ultraactividad...”, cit., pág. 461.

<sup>52</sup> SAMPEDRO CORRAL, M. “Esquema del Tema.....”, cit., p. 6 : “(...) *bien pudiera ser que la elección se atribuya al empresario (...)*”.

<sup>53</sup>”Problemas actuales de la negociación...”, cit.

una elección, siendo así que la aplicación del convenio viene impuesta por esta naturaleza y no podrían las partes “*adherirse*” a otro convenio distinto de aquel “*que fuera de aplicación*” (art. 92.1 ET). Niega así la naturaleza dispositiva de la regulación contenida en el art. 86.3, párrafo 4º, ET – limitándola al pacto sobre ultra-actividad – y sostiene que la sustitución del convenio tiene ese carácter imperativo marcado.

Esta imposición del convenio “*superior*” establecida como remedio legal para evitar vacíos<sup>54</sup> conduce a otra cuestión, cual es determinar el CC aplicable. Partiendo de la afirmación cierta de que no existe superioridad jerárquica entre convenios colectivos, el funcionamiento de la sustitución varía según los ámbitos que delimitan el convenio – temporal, territorial, funcional y personal -. Ahora bien, la duda se sitúa en determinar a cuál de ellos se está refiriendo la norma cuando se refiere al “*de ámbito superior*”.

En cuanto al ámbito “temporal” del convenio *superior*, se puede afirmar que es necesario que el convenio que va a sustituir al decaído esté vigente, si bien entendiendo esta vigencia en sentido amplio o extensivo, esto es, tanto inicial como prorrogada y ultra-activa<sup>55</sup>. Para la Dra. M<sup>a</sup>. E. CASAS BAAMONDE, aunque puede ocurrir que no exista convenio de aplicación al perder vigencia el anterior, si existe después, la solución legal alcanza al tiempo que dure la inexistencia de convenio para la unidad negociada que lo ha perdido, por lo que sería de aplicación futura el convenio “*no nacido*” en esta circunstancia<sup>56</sup>.

Por lo que se refiere al ámbito “territorial”, es clara la ordenación geográfica establecida a partir de la eficacia a convenios provinciales, autonómicos y estatales. Lo que sí suscita interpretaciones diversas es el ámbito “funcional” pues, según recuerda el Prof. C. MOLINA NAVARRETE<sup>57</sup>, la tradición jurídico-judicial exige homogeneidad funcional plena o absoluta. Sin embargo, la opinión del autor es que sería suficiente una equivalencia relativa entre ámbitos funcionales.

---

<sup>54</sup>CASAS BAAMONDE, M<sup>a</sup>. E. “Reforma de la negociación colectiva en España y sistema de relaciones laborales”, *Cuadernos de Relaciones Laborales*, Vol. 32, Núm. 2, 2014, pp. 275-309: “(...) *no genera vacío regulador sino espacio de operatividad para la autonomía colectiva*”.

<sup>55</sup>MOLINA NAVARRETE, C. *Escenarios de “pos-ultraactividad...”*, op. cit., p. 58.

<sup>56</sup>“La pérdida de ultra-actividad...”, cit., p. 25; en igual sentido y con cita de la anterior: MOLINA NAVARRETE, C., “Caducidad...”, cit., p. 198; y FALGUERA BARÓ, M.A. “Problemas actuales...”, cit.

<sup>57</sup> *Escenarios “pos-ultraactividad”...*, op. cit., p. 59, con cita de la STS 4ª, 03/05/2006, Rec. 104/2004.



A este respecto, conviene recordar cómo algunos ámbitos funcionales son notoriamente diáfanos, pero en otros es difícil de determinar su dimensión funcional – cuando no imposible –, lo que se agrava ante la falta de *cuidado*<sup>58</sup> con que se delimita este ámbito en muchos textos convencionales. También en las empresas multi-servicios pervive el problema de identificar el convenio aplicable, si bien el criterio seguido por la doctrina judicial ha sido considerar que es la actividad principal o real preponderante de la empresa la que delimita su ámbito funcional<sup>59</sup>. En este discernimiento tiene cabida la función consultiva atribuida a la CCNCC en la determinación del convenio colectivo de aplicación a una empresa en función de sus actividades<sup>60</sup>.

Ante la posible existencia de varios convenios “*que resulten de aplicación*”, también la elección del aplicable al caso concreto genera debate en la doctrina científica. Las distintas tesis varían en relación con el criterio de selección, bien el ámbito territorial, bien el funcional, que son los dos que combinados determinan la condición de aplicabilidad del convenio de ámbito superior. Según considera A. SEMPERE NAVARRO<sup>61</sup>, el convenio de ámbito superior es el de igual actividad productiva, pero superior dimensión geográfica, sin descartar que pueda concurrir un convenio de superior ámbito funcional. El Ex-magistrado M. SAMPEDRO CORRAL<sup>62</sup> entiende, sin embargo, que se ha de dar prioridad aplicativa a aquel convenio que sea funcionalmente adecuado para regular las relaciones laborales y condiciones de trabajo, de modo que, si hubiera varios posibles, se debe atender al criterio de mayor especificidad o idoneidad funcional, recordando la STS 20/01/2009, Rec. 3737/2007, que señala “*en el interior de la empresa, y en relación con sus trabajadores, lo relevante y decisivo es la actividad real que aquélla desempeña y en la que intervienen los empleados con motivo de la prestación de servicios*”. Finalmente, el Prof. T. SALA FRANCO<sup>63</sup> aboga

---

<sup>58</sup> SALA FRANCO, T. “La ultraactividad...”, cit., p. 460: “(...) *los ámbitos funcionales de los convenios colectivos supraempresariales no se pactan cuidadosamente sino, al contrario, “copiando” el ámbito funcional de los convenios anteriores y olvidándose en muchas ocasiones de los subsectores de actividad que han ido surgiendo con el tiempo*”.

<sup>59</sup> STS 31/10/2013, Rec. 17/2002; con cita de STS 10/07/2000, Rec. 4315/99, 29/01/2002, Rec. 1068/2001, y 17/07/2002, Rec. 171/2001.

<sup>60</sup> Art.12.1c) Real Decreto 1362/2012, de 27 de septiembre (BOE de 28 de septiembre), por el que se regula la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.

<sup>61</sup> “La ultraactividad del convenio...”, cit., p. 2.

<sup>62</sup> “Esquema del tema ...”, cit., pp. 5-6.

<sup>63</sup> “La ultraactividad de los ...”, cit., p. 461.

por un criterio de temporalidad, en atención a las reglas del art. 84 ET sobre el principio de no concurrencia, y considera aplicable el convenio más antiguo, salvo cuando se excepciona legalmente.

En este amplio debate doctrinal, la SAN 31/03/2014, Rec. 36/2014, aporta el primer criterio judicial al respecto. Partiendo de la consideración de que la ley no establece una extensión del CC superior, sino que lo que prevé es que exista otro u otros convenios que no se hubieran aplicado por la prohibición de concurrencia, la elección se limita a determinar el aplicable entre los que incluyan en su ámbito funcional a los trabajadores o centros a los que se vaya a aplicar; es decir, no se trata de *buscar* un convenio que pueda *encajar* en el espacio del vencido, sino de encontrar uno entre los existentes que incluya en su ámbito las relaciones laborales desreguladas. A partir de esta premisa, entiende como convenio de ámbito superior aquél – entre todos los posibles – que tenga mayor ámbito de aplicación, sea en sentido personal, territorial o funcional. La comparación para determinar el superior debe hacerse entre los concurrentes, no con relación al que perdió vigencia, de modo que podría resultar aplicable un convenio que tenga incluso un ámbito menor que el decaído. La Sala considera que el art. 86.3 ET modifica el criterio de selección del convenio aplicable establecido en el art. 84.1 ET (el más antiguo entre los vigentes) cuando el ámbito de uno de los convenios sea superior a los otros<sup>64</sup>. Mantiene la incertidumbre, no obstante, sobre el criterio al que se dará preferencia – territorial, funcional o personal – cuando se den supuestos en que haya que elegir entre varios CC concurrentes en función de ese mayor ámbito de aplicación. La sentencia mencionada señala (FD 6º, párrafo 2º) que *“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”*<sup>65</sup>.

---

<sup>64</sup> Por estas razones, descarta aplicar el Convenio Estatal de Industrias Lácteas al sector de fabricantes de helados - que venía teniendo convenio desde 1994 - dado que el CC de Industrias Lácteas no incluye en su ámbito funcional la fabricación de helados, con lo que, de resolver en sentido contrario, se produciría una extensión del ámbito de aplicación de aquél, que no está prevista en el art. 86.3 ET.

<sup>65</sup> CRUZ VILLALÓN, J. “Estructura y concurrencia de niveles negociales dentro de un nuevo marco normativo”, *XXVII Jornadas de Estudio sobre Negociación Colectiva*, CCNCC, 10-12-2014; *“La conjunción de estas reglas desemboca en un criterio implícito en negativo, consistente en que el legislador pretende postergar y, por tanto, intentar reducir al máximo la capacidad de influencia del ámbito convencional nunca mencionado: el convenio colectivo provincial. (...) se favorece bien un sistema centralizado (convenio estatal), o descentralizado (empresa), pero en ningún caso intermedio (provincial)”*. La sentencia TSJ País Vasco,

Sobre la tendencia que impone el legislador a través de las diferentes reformas hacia la concentración de los ámbitos negociadores, es interesante el supuesto de hecho que aborda la STSJ País Vasco, 11/11/2014<sup>66</sup>, acerca de la sustitución del convenio provincial de conservas y salazones de pescado de Bizkaia por el convenio estatal de conservas para los años 2011-2014. Opera la sustitución en la aplicación convencional – el convenio provincial está en ultra-actividad -, y la Sala toma en consideración la regulación que hace el convenio estatal con respecto a la estructura de la negociación colectiva, que limita la consecución de convenios estatutarios a los ámbitos estatal y de empresa, por lo que no podría tener eficacia un futuro y nuevo convenio de ámbito provincial (art. 84.1, en relación con el art. 83.2 ET).

Existen numerosos procesos de conflicto colectivo provocados por la sustitución de convenio prevista en el art. 86.3, 4º párrafo, ET que se han seguido ante el TSJ del País Vasco, desde una perspectiva cuantitativa, ha sido sin duda la Comunidad Autónoma donde más litigiosidad ha provocado el precepto legal<sup>67</sup>. El punto de partida era, en prácticamente todos los procesos, la comunicación patronal a los trabajadores o sus representantes unitarios y/o

---

28/10/2014, Rec. 1877/2014, aborda precisamente un supuesto en que hubo elección de CC para sustituir al decaído convenio provincial de instalaciones deportivas de titularidad pública de Gipuzkoa, por haber finalizado su vigencia pactada el 31/12/2012, no contener cláusula de ultraactividad y sí denuncia automática, y habiendo transcurrido el plazo de un año previsto en la norma, es decir, que finalizó su vigencia ultra-activa el 31/12/2013. La sentencia, rechazando que se haya operado una modificación sustancial nula (art. 138.7 LRJS, en conexión con art. 41 ET) y que opere una contractualización de las condiciones de trabajo, ratifica la decisión del Magistrado en instancia de validar la elección por la empresa del CC de locales de espectáculos y deportes de Gipuzkoa (en ultra-actividad), en vez del CC estatal de instalaciones deportivas y gimnasios. Por los términos que contiene la resolución judicial, aquél *“resulta más beneficioso”* para los trabajadores y, de hecho, les fue de aplicación antes de configurarse la unidad negociadora del decaído. No se cuestiona la elección empresarial, que no sigue el criterio marcado por la SAN sino el del *“orden lógico aplicable: por tanto, acudiendo a la ficción jurídica de qué convenio se aplicaría en el caso de que el caducado nunca hubiera existido”* (M. FALGUERA BARÓ, *“Problemas actuales...”*, cit.). La elección realizada por la empleadora no se discute por los recurrentes – seguramente, porque sea en verdad más beneficioso el provincial que el estatal -, y la sentencia no aborda este asunto, dado el carácter extraordinario del recurso de suplicación y no tratándose de una materia de orden público procesal; no obstante, y aunque rechaza la contractualización de las condiciones reguladas en el convenio caducado, deja abierta la posibilidad de un análisis singularizado en litigio que puedan promover los trabajadores afectados por la sustitución convencional a fin de hacer valer cualquier título propio distinto del convenio decaído.

<sup>66</sup> Rec. 1995/2014.

<sup>67</sup> ROJO TORRECILLA, E. Blog <http://www.eduardorjotorrecilla.es>. Comentarios, documentos y críticas al debate sobre la ultraactividad de los convenios.

sindicales del decaimiento del CC y, bien el mantenimiento temporal de las condiciones reguladoras – con fijación de fecha de término -, bien la fijación unilateral por la empresa del nuevo convenio que sustituía al caducado, además de unas nuevas condiciones laborales determinadas ajenas al nuevo texto convencional elegido<sup>68</sup>. En otras ocasiones, en que lo que se impugna por los representantes sindicales es una circular patronal dirigida a las empresas asociadas, sin proyección sobre un concreto ámbito de relaciones laborales, se resuelve por la Sala dictaminando la falta de acción<sup>69</sup>.

Otro importante número de pronunciamientos dictados por esta Sala se decantó por declarar la nulidad de la modificación de las condiciones laborales (lógicamente, sustancial), ya que las decisiones patronales no se limitaron a indicar a los trabajadores o sus representantes la sujeción al nuevo convenio que sustituía al decaído, sino que por propia iniciativa establecían unas condiciones laborales concretas en determinadas materias que no eran las contenidas en el nuevo convenio que declaraban de aplicación. Reconociendo la facultad empresarial para llevar a cabo modificaciones sustanciales, el Tribunal les reprocha su nulidad por no haberse sometido al procedimiento legal previsto en el art. 41 ET.<sup>70</sup>

A pesar de que el supuesto de hecho sea en la mayoría de las ocasiones la impugnación

---

<sup>68</sup> Cronológicamente, SSTSJ País Vasco de 11-02-2014, Rec. 149/2014 (sector hostelería), 04-03-2014, Rec. 267/2014 (sector textil), y 01-04-2014, Rec. 415/2014 (sector ITVs), 10-06-2014, Rec. 877/2014 (sector estibadores portuarios), y 11-11-2014, Rec. 2029/2014 (sector construcción), dictadas en recursos de suplicación, resolvían la nulidad de las sentencias de los Juzgados de lo Social de procedencia que habían declarado la falta de acción de los demandantes, apreciando la inexistencia de un interés real y efectivo, al no producir efectos inmediatos la decisión empresarial. Esta cuestión procesal dio lugar a un acuerdo adoptado por la Sala en pleno no jurisdiccional de que *“cuando se impugne una carta empresarial en la que ésta manifiesta que considera derogado el convenio colectivo en prórroga a fecha 8 de julio de 2013, por transcurrir el plazo del art. 86. número 3 del Estatuto de los Trabajadores, y que, no obstante, mantiene las previas condiciones laborales, no como derecho conforme a convenio, sino por decisión graciosa y unilateral del empresario y hasta fecha concreta, media interés legítimo en actuar la acción, devolviéndose las actuaciones al juzgado que ha resuelto en sentido contrario para que se pronuncie sobre el fondo del asunto”*. Esencialmente, considera la Sala que el trabajador sí tiene un interés legítimo en impugnar la degradación del convenio, que supone un cambio en el título por el que se disfrutaban las concretas condiciones laborales.

<sup>69</sup> SSTSJ País Vasco 03-12-2013, Rec. 38/2013, 20-05-2014, Rec. 795/2014, y 10-06-2014, Rec. 988/2014.

<sup>70</sup> SSTSJ País Vasco 20-05-2014, Rec. 830/2014, 13-05-2014, Rec. 890/2014, 03/06/2014, Rec. 1008/2014, y 18/11/2014, Rec. 1729/2014 (todas ellas en relación con el CC provincial de construcción de Bizkaia); además de 16/07/2014, Rec. 1312/2014 (sector hostelería); y, por último, 04-11-2014, Rec. 1928/2014 y 02-12-2014, Rec. 2296/2014 (sector industria de la madera).

por los representantes unitarios o sindicales de los trabajadores de la comunicación empresarial teniendo por decaído el CC que regía hasta entonces las relaciones laborales, se dan casos singulares, en que son aquéllos los que demandan la aplicación del CC de ámbito superior al haber caducado el anterior<sup>71</sup>.

También resulta singular la situación analizada en la SAN 04-09-2014<sup>72</sup>, en que se debate qué convenio es aplicable en la empresa demandada, sosteniendo el sindicato demandante que ha de ser el sectorial estatal (CC para industrias extractivas, industria del vidrio, industria cerámica y para las del comercio exclusivista de los mismos materiales), mientras que la empleadora defiende que sigue siendo de aplicación el convenio de empresa, que estaría en prórroga tácita por no haber sido denunciado. El interés de esta sentencia radica en que tiene por no denunciado el convenio de empresa a pesar de que se hubiera constituido la Comisión Negociadora para la negociación del nuevo convenio de ámbito empresarial, toda vez que el propio texto establece la formalidad (escrita) necesaria del acto de denuncia (unilateral, pero recepticio): *“Y a la vista de los efectos que la ley atribuye hoy a la denuncia, poniendo fin a la vigencia de un convenio colectivo con todo lo que ello puede implicar, la prueba de la existencia de la denuncia ha de ser especialmente rigurosa.(...) no puede darse el valor de denuncia tácita al inicio de negociaciones de un nuevo convenio colectivo, puesto que la negociación de un nuevo convenio (...) no implica necesariamente la pérdida de vigencia del anterior”*. En sentido contrario, STSJ Asturias<sup>73</sup>: *“(...) si bien es cierto que en el ordinal segundo de los hechos probados consta que a fecha 13 de septiembre de 2013 en el registro de acuerdos y convenios de trabajo dependiente de la Dirección General de Trabajo no hay anotación alguna relativa a la denuncia del convenio, (...) se ha acreditado que el 21 de junio de 2012 se constituyó la Comisión Negociadora del convenio, lo que denota tal como sostiene el recurso que existe una denuncia tácita del mismo”*.

---

<sup>71</sup> STS 20-01-2015, Rec. 207/2013; la demanda de conflicto colectivo fue promovida por la Federación Regional de Metal, Construcción y Afines de UGT y la Unión Regional de CCOO de Extremadura frente a la Federación Provincial de Empresas de la Construcción de Cáceres (FECONS) y la Federación Provincial de Pequeña y Mediana Empresa de la Construcción de Cáceres (PYMECON). Ante la finalización de la ultra-actividad del convenio provincial para la actividad de construcción, los demandantes solicitan la aplicación de las tablas salariales establecidas como mínimas o garantizadas en el CC estatal que, no obstante su carácter de mínimos, contempla un proceso temporal de adaptación a aquellas cuantías para los ámbitos inferiores, adaptación que el CC provincial de Cáceres no había culminado.

<sup>72</sup> Rec. 153/2014.

<sup>73</sup> 25-04-2014, Rec. 249/2014. Vid. STSJ País Vasco, 25-03-2014 Rec. 446/2014, sobre la prueba de la denuncia.

En otro orden de cosas, la situación de sustitución del CC por el de ámbito superior que resulte aplicable puede provocar una devaluación de los derechos de los trabajadores en relación al previo CC decaído, con lo que este método de sustitución se suma a las demás técnicas previstas por el legislador de la reforma laboral para ese mismo fin. Esta depreciación de las condiciones laborales se produce en el litigio resuelto por el Juzgado de lo Social nº 4 de San Sebastián, sentencia núm. 368/2013, de fecha 06-11-2013, en que el convenio estatal de recuperación y reciclado de residuos y materias primas secundarias sustituye al convenio provincial de la industria siderometalúrgica de Gipuzkoa, en una empresa de Lezo dedicada a la venta al por mayor de chatarra y metales de desecho. Con efectos del 08-07-2013, la empresa comenzó a aplicar el CC estatal, lo que supuso *de facto* una modificación del salario (aproximadamente, rebajado en un 35%), de categoría profesional y de jornada de trabajo (en duración anual y distribución semanal). La sentencia considera que la medida impugnada está justificada por aplicación directa del art. 86.3, párrafo 4º, ET; no obstante, en aplicación de lo previsto en el art. 138.7 LRJS, concede al trabajador demandante la posibilidad de optar por la rescisión indemnizada del contrato, estimando la demanda en estos términos. Para el Prof. C. MOLINA NAVARRETE<sup>74</sup> este planteamiento es “sugerente”, pero no se ajusta a la legalidad vigente, “*ni técnica, ni teleológicamente*”.

Este habrá sido o será el camino de sustitución de normas convencionales practicado o practicable para muchas empresas de pequeña dimensión cuyas relaciones laborales se regulan por convenios colectivos provinciales que tienden y tenderán a desaparecer, en los que no es posible además un procedimiento colectivo – a tenor de los parámetros fijados por el art. 41.2 ET y art. 153 LJRS -, en las que no exista representación unitaria ni sindical, y ante los que al trabajador afectado sólo le cabe la impugnación por la vía del art. 138 LRJS, no susceptible de recurso de suplicación<sup>75</sup>, por lo que la solución adoptada en la sentencia descrita – aunque pueda ser criticada por la doctrina científica por no someterse de forma estricta a la legalidad vigente –, aporta una vía desde el punto de vista de la Justicia material, ante el desequilibrio provocado por la sustitución a la baja de las condiciones laborales (convenio) acaecida por imperativo legal.

La sentencia del Tribunal Supremo de 22-12-2014 hace una leve referencia a esta

---

<sup>74</sup> Escenarios de “*pos-ultraactividad*”..., op. cit., p. 64.

<sup>75</sup> Sobre la inadmisión de recurso de suplicación, STSJ País Vasco 31-03-2015, Rec. 278/2015: “*por más que subyazca en el fondo el debate jurídico*”, no se estima que concurra afectación general.

cuestión, si bien no se posiciona sobre ella: *“Habiéndose debatido si ante tal cambio sustancial de condiciones el trabajador podría pedir la extinción contractual indemnizada de su contrato de trabajo o incluso (...) que al menos determinadas condiciones deberían quedar subsistentes (...) para del (sic) tal modo evitar que el contrato quede sin causa”*, referencia que se incluye en el fundamento de derecho que rechaza la tesis “rupturista”, porque *“transformaría las bases esenciales del propio contrato o negocio jurídico y el equilibrio de las contraprestaciones, pudiendo dejarlo sin los requisitos esenciales para su validez, como son el “objeto cierto que sea materia del contrato” y la “causa de la obligación que se establezca” (arts. 1261, 1271 a 1273 y 1274 a 1277 Código Civil)”*.

### **VIII.- LA INSUFICIENCIA DE REGULACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO DE ÁMBITO SUPERIOR.**

Sustituido el CC extinto, surge un nuevo problema de aplicación práctica, ante la situación - muy frecuente - de que el convenio de ámbito superior no contenga el ámbito material necesario para dar cobertura a la totalidad de la regulación de condiciones que contemplaba el inferior decaído. Como acertadamente señala la Dra. M<sup>a</sup>. E. CASAS BAAMONDE<sup>76</sup>, *“(...) la garantía supletoria para cubrir el vacío convencional resultante del agotamiento de la ultraactividad del convenio colectivo mediante la aplicación del convenio de superior ámbito territorial o funcional, que el precepto legal reformado ofrece, puede resultar de escasa utilidad ante las deficiencias de la estructura de la negociación colectiva española, en la que no abundan los convenios sectoriales estatales ni las prácticas de coordinación entre los diferentes niveles territoriales y funcionales de negociación de los distintos sectores de actividad”*.

Estas deficiencias apuntadas derivan especialmente de la escasa cobertura en la articulación de los diferentes niveles de negociación colectiva (suplementariedad, complementariedad, distribución material). En todo caso, no parece lógico entender que el convenio de ámbito superior sea un acuerdo marco estatal<sup>77</sup>, que habitualmente sólo regula aquellas materias señaladas en el art. 84 ET/1995 no negociables en convenio de ámbito inferior (periodo de prueba, modalidades de contratación, grupos profesionales, régimen disciplinario, movilidad geográfica y normas mínimas en materia de seguridad e higiene en el

---

<sup>76</sup> “Reforma de la Negociación...”, cit., p. 300.

<sup>77</sup> M.A. FALGUERA BARÓ, “Problemas actuales...”, cit.

Trabajo - hoy prevención de riesgos laborales -), además de las reglas de estructuración en el sector de la negociación colectiva.

De otra parte, la doctrina científica considera a salvo de la sustitución convencional o el vacío todas aquellas materias que estén reguladas mediante otras fórmulas diferentes al convenio colectivo extinto, tales como acuerdos o pactos de empresa.

Esta insuficiencia material del convenio de ámbito superior tuvo lugar en los supuestos abordados en los procesos de conflicto colectivo seguidos en instancia por el TSJ del País Vasco, núms. 37/2013 y 43/2013, resueltos por sentencias de 19/11/2013 y 26/11/2013, respectivamente, en torno al convenio provincial de limpieza de Gipuzkoa decaído y su sustitución por el convenio sectorial estatal de limpieza de edificios y locales. En la primera de las sentencias, de 19/11/2013, el conflicto colectivo se plantea por el comité de empresa frente a la empleadora, ante la comunicación de ésta de que a partir del 08-07-2013, por finalización de la vigencia del convenio provincial, los contratos se regirían por el convenio estatal; no obstante, la empresa se comprometía a mantener temporalmente algunas condiciones laborales (salario, jornada y vacaciones) hasta el 31-12-2013, si bien llevaba a cabo una reestructuración del recibo de retribuciones, considerando “salario mínimo de convenio” el importe del SMI, y el resto como “mejora voluntaria”.

Al analizar la cuestión jurídica sometida a consideración de la Sala, se parte de la conformidad de las partes respecto al vencimiento del convenio provincial y a la aplicabilidad del convenio estatal. En el FD 5º describe el contenido material del CC estatal, que fija las reglas - con carácter exclusivo y excluyente - de la estructura de la negociación colectiva, subrogación del personal, régimen disciplinario, clasificación profesional, formación, modalidades de contratación, periodo de prueba, igualdad y prevención de riesgos laborales; para concluir que no contiene una regulación cerrada y autosuficiente de las relaciones de trabajo. Por su parte, el convenio provincial comprendía en su contenido, además de seis de las materias del estatal, todas las condiciones laborales relativas al tiempo de trabajo (jornada, vacaciones, horas extras, licencias, ...), excedencias, mejoras voluntarias de Seguridad Social, retribuciones (conceptos, cuantías, fecha de pago...), entre otras.

Parte el razonamiento judicial de afirmar que el convenio estatal ha de ser aplicado de manera directa y en su integridad, en virtud del art. 86.3 ET; pero, a continuación, aprecia el vacío de regulación que provoca. Distingue la regulación material de uno y otro convenio,



determinando que las materias no tratadas en el estatal – por decisión voluntaria de los sujetos que lo negociaron, que remitieron su ordenación a las unidades de negociación inferiores – son relativas a aspectos sustanciales en el desarrollo de las relaciones individuales de trabajo, rechazando que el ET pueda colmar esta laguna y contemplando la posibilidad de cubrirla mediante la contractualización de las condiciones del convenio decaído, que finalmente no acoge.

Destaca la Sala tres peculiaridades del caso: la continuidad del proceso negociador para la consecución del nuevo convenio provincial, el mantenimiento por la asociación patronal de condiciones laborales *sine die*, y la decisión empresarial - apartada de la tomada por la asociación – de mantener sólo hasta el 31-12-2013 y de manera parcial aquellas condiciones, sin concurrir razones legales que justifiquen la modificación. Y llega a la conclusión de que, ante estas particulares circunstancias, la integración de la laguna se ha de colmar en el propio marco donde se produce el vacío, es decir, en el de la negociación colectiva, por ser la más respetuosa con la voluntad de los negociadores del nuevo convenio provincial. Reprocha a la empresa su individualismo con la decisión contraria a la de la asociación patronal en la que se encuentra integrada, que redundaría en perjuicio de la negociación colectiva y de la defensa de la competencia. Además, destaca la necesidad de reforzar el sistema de negociación colectiva en un sector que se caracteriza por ocupar trabajadores de escasa cualificación, en el que predominan empresas de pequeño tamaño y, desde una perspectiva de género, da empleo mayoritariamente a mujeres.

Con todo ello, el fallo judicial estimatorio en parte de la demanda declara nula la modificación sustancial de las condiciones de trabajo y condena a la empresa a reponer a los trabajadores en sus anteriores condiciones (las reguladas en el convenio decaído que no contiene el estatal) en tanto se continúe negociando el convenio provincial.

El otro litigio apuntado al principio de este apartado, Rec. 43/2013, se suscitó por los representantes sindicales del sector frente a la asociación profesional de empresas de limpieza, ante la comunicación de ésta dirigida a los integrantes de la mesa negociadora anunciando el cambio del marco regulador de las relaciones laborales que consideraban producido el 08/07/2013, y que concretaban en la sustitución del convenio provincial vencido por el convenio estatal y, en lo no regulado por éste, por el ET. No obstante, mantenían *ad cautelam* las condiciones individuales de los trabajadores ya contratados. La demanda planteada pretendió que se declarase vigente y de obligado cumplimiento el contenido del convenio

provincial decaído “*para todas las empresas y trabajadores afectados por dicho conflicto, incluidos los contratados con posterioridad al 7 de julio de 2013*”.

Después del rechazo de la denuncia de irretroactividad y de la eficacia del Acuerdo Interconfederal de 23/05/2013 para mantener la ultra-actividad del convenio provincial, la sentencia analiza la distribución de materias entre los convenios sectoriales (estatal y provincial), y afirma que el legislador se muestra en cualquier caso a favor de la negociación colectiva y no se ha dirigido a llenar vacíos generados tras la pérdida de vigencia con la normativa básica (ET), por lo que estima parcialmente la demanda y mantiene en aplicación parcial las condiciones de trabajo previstas en el convenio provincial “*en tanto se suscriba por las partes negociadoras un nuevo convenio provincial (...)*”. Mediante auto aclaratorio del 10/12/2013, se sustituyó este último inciso por el de “*en tanto se continúe negociando el convenio provincial*”.

Estas decisiones judiciales, sin mencionarlo expresamente, se pueden sustentar en el párrafo segundo del art. 86.3 ET: “*Durante las negociaciones para la renovación de un convenio colectivo, en defecto de pacto, se mantendrá su vigencia (...)*”.

La integración de las lagunas del convenio superior mediante la “*plus-ultra-actividad-parcial*” del convenio decaído<sup>78</sup> es para el Prof. C. MOLINA NAVARRETE una doctrina judicial que, aunque audaz y razonada, resulta débil en el plano técnico-jurídico, por cuanto excede a la función de juzgar la invención/creación *ex novo* de la regla aplicable, pues la ley no deja lugar a dudas sobre el decaimiento del convenio provincial en el caso analizado, y ello a pesar de que el texto legal no haya resuelto esta cuestión en la que nace un vacío – ni otras muchas – y genere más incertidumbres que certezas. Por el autor se ofrece, a fin de dar solidez jurídico-normativa a la posición adoptada en las sentencias, la técnica jurídica de la analogía, establecida en el art. 4.1 del Código Civil, en conexión con el art. 44.4 ET, considerando que lo que ocurre es una sucesión normativa (sucesión convencional impropia por mandato legal) que es una solución prevista en la ley sustantiva laboral al establecer la sucesión convencional en los casos de sucesión empresarial. Admitiendo que los supuestos son muy diferentes, pero dado que la analogía lo que precisa es semejanza de finalidad reguladora, encuentra el fundamento para aplicar esta institución en que en ambos casos hay

---

<sup>78</sup> Escenarios de “*pos-ultraactividad*”... op. cit., p. 66.

una misma idea jurídica que responde a la preferencia del legislador de mantener los referentes reguladores normativos y evitar los vacíos, aunque ello suponga dejar vigentes productos convencionales de ámbitos desaparecidos. En definitiva, considera que concurre identidad de razón entre el art. 86.3 párrafo 4º en su remisión al CC superior y el art. 44.4 ET.

Esta solución integradora de lagunas mediante la analogía está ampliamente razonada en el FD 5º de la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social nº 6 de Bilbao, Autos 873/2013, en fecha 10-01-2014<sup>79</sup>. La laguna provocada por la reforma del art. 86.3 ET - no deseada por el legislador, que sólo pretende la centralización de las unidades negociales - requiere un tratamiento de integración normativa que debe operarse a partir de los propios instrumentos y reglas sistémicas del Ordenamiento Laboral, aunque sin perder de vista el ordenamiento global. El sistema de fuentes dentro del Derecho del Trabajo no puede concebirse sin el recurso a un nivel intermedio de regulación entre la ley reguladora del contrato de trabajo y este mismo. Destaca, además de la evidencia normativa, la garantía constitucional de la negociación colectiva (art. 37.1 CE) y el art. 4 del Convenio 98 de la OIT como presupuestos que impiden excluir la aplicación de normas pactadas, menos aún para sustituirlas por la voluntad unilateral del empleador, lo que contraría tanto el Derecho del Trabajo como su “componente genético”, el Derecho común de Obligaciones. Acude a través del art. 4 del Código Civil al caso de sucesión empresarial (art. 44.4 ET) en el que el legislador autoriza el mantenimiento aplicativo de las condiciones pactadas en una empresa/unidad desaparecidas y evita así el vacío normativo. También encuentra esta finalidad de mantener ese nivel intermedio de regulación en la manifestación normativa de la vigencia en *tercer grado* (ultra-activa) de los pactos, concluyendo que *“cabe concebir la continuidad de las condiciones incluidas en el convenio que fenece cuando no existen alternativas de ámbito superior (...) y ello de acuerdo con una vigencia específica, coherente con las necesidades sistémicas que reclaman la existencia de un marco regulatorio intermedio (...)”*. Esta integración por analogía, no obstante, degrada el pacto convencional con las garantías del Título III ET a condiciones sin respaldo normativo (sólo contractual), vulnerables, por tanto, a la modificación unilateral y causal prevista en el art. 41 ET.

En sentido opuesto a esta doctrina judicial de mantenimiento de las condiciones del

---

<sup>79</sup> El fallo de esta sentencia fue confirmado por STSJ País Vasco de 13-05-2014, Rec. 785/2014, aunque no menciona la argumentación de la aplicación de la analogía contenida en la sentencia del JS.

convenio decaído, se pronuncia la STSJ- Andalucía, Sede Granada<sup>80</sup>, ante la demanda de los sindicatos respecto del convenio provincial del sector del metal de Granada, ante la insuficiencia del contenido regulador del Acuerdo Estatal del Sector del Metal. Y ello a pesar de que estaba constituida la comisión negociadora del convenio provincial – de hecho, habían suscrito pacto expreso para ampliar la vigencia ultra-activa hasta el 31/12/2013 – y pese a reconocer la Sala el vacío normativo en todas aquellas materias que no regula ni el acuerdo estatal ni el ET.

Por último, cabe hacer mención de la STSJ País Vasco<sup>81</sup> en la que el supuesto de hecho es el vencimiento de la vigencia del convenio superior al que se remitía el inferior. En este caso, es la finalización de la vigencia temporal del convenio sectorial lo que provoca la insuficiencia del contenido material del convenio de empresa, que remite al provincial en diversas materias y lo reconoce como supletorio en materias no fijadas en su texto. El CC de ámbito empresarial se encuentra en su periodo de vigencia natural (que se extiende hasta el 31/12/2014) y la cuestión se suscita porque el convenio provincial sectorial para la industria siderometalúrgica de Gipuzkoa finalizó su vigencia ultra-activa el 07/07/2013. La empresa demandada declaró decaído el convenio sectorial provincial y pasó a regular unilateralmente aspectos materiales que contenía el convenio vencido. La decisión de la Sala, siguiendo el canon hermenéutico literal y a tenor de esa remisión que hace el convenio de empresa al concreto convenio provincial sectorial, concluye el mantenimiento de aquellas condiciones reguladas en éste, porque *“(…) aun cuando se considerase que el convenio colectivo provincial no está vigente, esta pérdida de vigencia no incide en que deba seguir aplicándose el mismo por imponerlo así el art. 3 del convenio de empresa, (...) al modo en que ha sido tradición en nuestro derecho aplicar las antiguas Ordenanzas Laborales en su día derogadas, cuando los convenios colectivos se remitan a las mismas.”* También hace mención del triple nivel conformador de los contenidos de la relación laboral, y cómo resulta insuficiente el contrato y el ET, pues *“no alcanza a todos los aspectos del sinalagma de derechos y obligaciones bilaterales que forman el contenido de la relación laboral”*, produciendo la ausencia de convenio un vacío regulador en aspectos sustanciales de tal relación.

A este pilar normativo convencional hace referencia en el FD 4.2.B de la STS 22-12-2014, al rechazar la tesis rupturista, razonando que los mínimos de derecho necesario en el

---

<sup>80</sup> Rec. 5/2014, 10-04-2014.

<sup>81</sup> Rec. 9/2014, 01-04-2014

ámbito social se regulan no sólo en normas estatales, sino también en los convenios colectivos a los remite constantemente y en *importantísimas* materias la ley básica laboral.

En definitiva, en este espacio de insuficiencia regulatoria nacido por el vencimiento legal de la ultra-actividad, ya sea del convenio *menor* o *superior*, la solución adoptada hasta el momento por los órganos jurisdiccionales ha sido la de conservación del negocio jurídico, del convenio nacido de la autonomía colectiva, ya sea por la técnica jurídica de la analogía, ya por la consagración de la supremacía constitucional del derecho a la negociación colectiva frente a los pactos de autonomía privada o a la voluntad unilateral de una de las partes del contrato bilateral.

### **IX.- LA INEXISTENCIA DE CONVENIO DE ÁMBITO SUPERIOR: LA CONTRACTUALIZACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO.**

Vencido el plazo legal de ultra-actividad y en ausencia de convenio de ámbito superior que sustituya al decaído, se abre el espacio más conflictivo, complejo e impreciso creado por la nueva regla del art. 86.3.4 ET, para el que la norma no prevé solución específica, puesto que lo único que hace es guardar silencio; aunque admite como una mera posibilidad que exista CC superior - “*si lo hubiera*” -, no determina absolutamente nada “*si no lo hubiera*”. Según C. MOLINA NAVARRETE, es la eventualidad más problemática y temida, “*horror vacui*”, porque la ley guarda un silencio sepulcral, y señala que “*el miedo al vacío debía ser tan grande o mayor [que el de los trabajadores] por parte de los empresarios, que se quedarían sin potestades básicas para la organización del trabajo*”<sup>82</sup>.

Para algunos autores, esta imprevisión refleja una voluntad expresa legal de crear un espacio vacío de regulación convencional y contractual colectiva, dejando la regulación a las normas legales mínimas y a las decisiones de la autonomía privada. Son los valedores de la tesis derogatoria o rupturista<sup>83</sup>, para los que no hay laguna legal alguna sino un silencio expresamente querido por el legislador para alcanzar ese efecto: que las condiciones laborales sean negociadas individualmente.

---

<sup>82</sup> “Caducidad” de la garantía...”, cit. , p. 199.

<sup>83</sup> SALA FRANCO, T., “La ultraactividad de los convenios...”, cit., p. 461; SEMPERE NAVARRO, A.V., “La ultraactividad de ...”, cit., p. 498; GOERLICH PESET, J.M., “La ultraactividad de los convenios...”, cit., p. 14

Afirma el Prof. T. SALA FRANCO<sup>84</sup> que *“aunque la ley no se haya atrevido a explicitarlo, es obvio que estaremos en una situación de “anomia convencional” que conlleva la aplicación de normas mínimas. Esta tesis rupturista<sup>85</sup> descarta que lo que nace y despliega sus efectos con una naturaleza jurídica determinada (normativa) pueda mutarse en otra (contractual). Así mismo, se apoya en la falta de excepción legal o distinción alguna (in claris no fit interpretatio) y en el rechazo de la jurisprudencia al nacimiento de condiciones más beneficiosas a partir de fuentes normativas. Como últimos argumentos, se dice que sería un contrasentido que al final de la “compleja regulación sobre el decaimiento del convenio se llegase a la misma solución que bajo las normas precedentes”, y que transformar la naturaleza de la regulación del convenio (normativa a contractual) implica una “actuación jurídica creativa, no amparada en norma legal y ajena a la voluntad concurrente tanto de quienes negociaron el convenio cuanto de los sujetos de cada contrato de trabajo”.*

En consecuencia, esta tesis no admite el mantenimiento de las condiciones laborales contenidas en el convenio decaído, ni degradadas, ni contractualizadas, ni por prórroga extralegal alguna, afirmando que *“el deseo de alcanzar determinado objetivo no puede alterar la naturaleza de las instituciones jurídicas”*. Hay que decir, no obstante, que A. SEMPERE NAVARRO manifestaba la opinión de que *“es tan improbable que la empresa desee borrar cualquier rastro de lo que venía previendo el convenio (...)”*<sup>86</sup>; opinión a la que se ha impuesto la realidad, como afirma el Prof. C. MOLINA NAVARRETE<sup>87</sup>: *“los más irracionales augurios ya se han actualizado en la experiencia forense.”* También mostraba esta incredulidad el Ex-Magistrado M. SAMPEDRO CORRAL<sup>88</sup>: *“sería difícilmente comprensible, por no decir escandaloso, y contrario a la buena fe y a los más elementales principios de justicia (...) conduciría, por ejemplo, al absurdo de que el trabajador que estuviera percibiendo 3.000 € mensuales de sueldo (...) pasara a percibir el salario mínimo interprofesional con total olvido de la situación precedente”*<sup>89</sup>.

---

<sup>84</sup> “La ultraactividad...”, cit., p. 461.

<sup>85</sup> Así definida por SEMPERE NAVARRO, A.V., “La ultraactividad de los convenios ...”, cit., pp. 496-498.

<sup>86</sup> “La ultraactividad de los convenios tras el 8-J”, cit., p. 2.

<sup>87</sup> *Escenarios de “pos-ultraactividad”...*, op. cit., p. 21.

<sup>88</sup> “Esquema del tema compartido...”, cit., p. 7.

<sup>89</sup> Este absurdo en el H.P. 9º de la SJS nº 16 de Barcelona, 21-02-2014, autos 1218/2013; ratificada por STSJ Cataluña, 15-10-2014, Rec. 4239/2014. Comentada por E. ROJO TORRECILLA, 12-03-2014, como *“litigio que se piensa que es de “laboratorio”, hasta que deja de serlo porque la norma lo permite (...)”*.

Según apunta el Magistrado M.A. FALGUERA BARÓ<sup>90</sup>, la teoría rupturista se basa en la premisa de que la desaparición absoluta de las condiciones contractuales del CC es la voluntad del legislador, mas “*del silencio no se extrae voluntad alguna*”. Ante este espacio de interpretación total y de incertidumbre máxima dejado por el precepto, el Prof. J.L. GOÑI SEIN<sup>91</sup> censura a este sector doctrinal y a la patronal que presume qué quiere decir el legislador precisamente por no decir nada, esto es, el efecto presunto que se extrae de un juicio de intenciones. La opinión mayoritaria de un amplio sector doctrinal es que si la ley pretendía el decaimiento de los derechos convencionales, debió manifestarlo de forma expresa.

Esta ausencia en el texto legal de derogación expresa de las condiciones que regían las relaciones laborales vigente el convenio es la base de apoyo de las tesis conservacionistas radicalmente opuestas a la tesis rupturista, que ofrecen varias propuestas integradoras de la laguna legal. Las clasifica la Prof. S. OLARTE ESCABO<sup>92</sup> en varias líneas continuistas: la del convenio como norma residual, como pacto extraestatutario, como costumbre o uso profesional, y como condición contractual individual.

Respecto de la continuidad del convenio como norma de carácter residual, se afirma que, dado que no es posible aplicar la regla legal por ausencia de convenio de ámbito superior, el decaído mantiene su vigencia subsidiariamente. Para la Prof. OLARTE ESCABO, “*esta posición cuenta, como mínimo, con las mismas posibilidades de defensa que las demás, cuando no la que más coherencia global proporciona*”. Apela al sentido de la norma de la ultra-actividad, que es propia de todo sistema normativo coherente y, ante la falta de alternativa – por el silencio de la ley – se hace posible el mantenimiento excepcional de la regulación anterior en virtud del principio de sucesión normativa, lo que no es extraño a nuestro sistema de fuentes de origen estatal (vigencia residual de norma anterior en tanto se dicta la nueva ley o reglamento que la sustituya). Esta opción interpretativa direcciona la solución hacia la propia negociación colectiva, destacando que otros modelos próximos – francés, alemán o italiano – no provocan vacíos al superarse el límite de la ultra-actividad ya

---

<sup>90</sup> “Problemas actuales de la negociación colectiva...”, cit.

<sup>91</sup> GOÑI SEIN, J.L., “El fin de la ultraactividad y efectos del vacío normativo convencional”, *Monografías de Temas Laborales*, nº 53, 2014, pp. 215-222.

<sup>92</sup> “Cuestiones críticas en torno a la ultraactividad de los convenios colectivos”, Ponencia Foro de Debate “La ultraactividad de los convenios colectivos”, CCNCC, mayo 2013.

que predomina la aplicación como cláusulas contractuales del convenio vencido sin alterar su naturaleza jurídica.

La continuidad del convenio como pacto extraestatutario se basa en que la ley no puede disponer de su fuerza vinculante reconocida en la CE; por tanto, aunque pierda su naturaleza normativa (otorgada y suprimida por la ley), pervive degradado como pacto extraestatutario, de naturaleza contractual y eficacia limitada. Esta mutación del convenio estatutario a extraestatutario también la contemplan el Prof. C. MOLINA NAVARRETE<sup>93</sup> y el Prof. F. BALLESTER LAGUNA<sup>94</sup>, recurriendo al procedimiento o técnica de la analogía. La debilidad de esta propuesta integradora estaría en que la eficacia subjetiva limitada del convenio extraestatutario no garantiza una adecuada cobertura del vacío regulador, al depender además de actos de la autonomía individual, quedando la situación jurídica expuesta de nuevo a la voluntad unilateral del empleador.

La posibilidad de mantener la naturaleza normativa del CC pero degradada como fuente de derecho supletorio a la condición de costumbre o uso profesional es, para el Ex-Magistrado M. SAMPEDRO CORRAL, *pintoresca*<sup>95</sup>. Enunciada esta propuesta de integración por el Prof. C. MOLINA NAVARRETE<sup>96</sup>, con sustento legal en los arts. 3.1.d) y 4 ET, se trataría de una fuente objetiva (no contractual), a la que el propio ET remite en algunos preceptos, tales como el art. 29.1 (pago del salario), art. 49.1 (preaviso de dimisión), etc. No obstante, está desprovista de naturaleza imperativa, por lo que puede ser excluida mediante pacto individual, quedando nuevamente esta solución aplicativa en manos de la autonomía individual.

La tesis de la aplicación de las condiciones laborales como condiciones contractuales ha sido la que de forma mayoritaria ha acogido la doctrina científica iuslaboralista<sup>97</sup>, que diferencia entre el vacío de negociación (dejado por el convenio irremediablemente vencido) y el vacío de regulación (la que regía las relaciones laborales vigente el convenio); esto es, lo

---

<sup>93</sup> “Caducidad de la garantía...”, cit., p. 221.

<sup>94</sup> “El final de la ultraactividad y los límites de la doctrina de incorporación al contrato de trabajo”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social* n° 38, IUSTEL, 2014, pp. 145-165.

<sup>95</sup> “Esquema del tema...”, cit., p. 7

<sup>96</sup> “Caducidad” de la garantía...”, cit., p. 222.

<sup>97</sup> AA.VV. “sobre la ultra-actividad de los convenios...”, cit., p. 59.



que la ley determina es el inexorable deterioro de la fuerza vinculante y comportamiento normativo del convenio, pero silencia, luego admite, que los derechos de los trabajadores se mantengan, ya que no pueden entenderse anulados o cancelados por la pérdida de vigencia del CC. La tesis de la contractualización atiende a la doble naturaleza de los CC – contractual y normativa -, y considera que lo que la ley prevé es la desaparición de la norma, no de sus efectos contractuales en la esfera individual<sup>98</sup>.

Algún autor<sup>99</sup>, negando incluso esa doble naturaleza, sostiene que los CC en España no son normas jurídicas, sino contratos colectivos, que se interiorizan en cada contrato individual de sus ámbitos, pues del precepto constitucional que garantiza su fuerza vinculante (art. 37.1 CE) no cabe deducir aquella naturaleza. Si el convenio es un contrato, la caída del convenio no implica la pérdida de las condiciones laborales del contrato realizado bajo ese convenio; aunque pierda su fuerza vinculante (arts. 3.1.c) y 3.5 ET), la eficacia contractual y general colectiva se traslada a cada contrato individual firmado bajo la vigencia del CC. Afirma, además que esta solución es *“el último paracaídas: la contractualización de las condiciones convencionales susceptibles de ser individualizadas, incluyendo los salarios, sin que sea, creo, imprescindible un acto expreso de voluntad empresarial”*<sup>100</sup>.

Al sector doctrinal que, atendiendo a la naturaleza normativa y con apoyo en la jurisprudencia reiterada, niega que el CC pueda ser fuente de condición más beneficiosa, contesta esta tesis continuista<sup>101</sup> oponiendo que la doctrina del Tribunal Supremo se elaboró en un contexto de sucesión de convenios, en el que opera la sustitución de un producto pactado por otro producto pactado por los mismos sujetos (contexto en el que caben convenios regresivos por aplicación del principio de modernidad), razón por la que no puede ser traída a supuestos o contextos diferentes en los que, lejos de tener lugar una sucesión normativa, lo que se produce es un vacío normativo al haber fracasado todos los instrumentos legales para evitarlo; es decir, no se da una sucesión normativa, sino una sustitución del CC por ley<sup>102</sup>.

---

<sup>98</sup> FALGUERA BARÓ, M., “Problemas actuales...”, cit.

<sup>99</sup> LAHERA FORTEZA, J., “La contractualización del convenio colectivo”, <http://nadaesgratis.es>, 08-05-2013.

<sup>100</sup> LAHERA FORTEZA, J., “Convenios colectivos con paracaídas”, Diario *El País*, 30-06-2013.

<sup>101</sup> GINES I FABRELLAS, A., “Consecuencias de la negociación de mala fe dirigida a la pérdida de vigencia ultraactiva del convenio colectivo: apuntes para el debate”, XXV Jornades Catalanes de Dret Social, febrero 2014. SAMPEDRO CORRAL, “Esquema del tema...”, cit. , p. 7

<sup>102</sup> FALGUERA BARÓ, M., “Problemas actuales...”, cit.

Como recuerda el Prof. F. BALLESTER LAGUNA<sup>103</sup>, aquellas construcciones teóricas formuladas tiempo atrás, sobre respeto a los derechos adquiridos y la incorporación al contrato de condiciones laborales establecidas en CC extraestatutarios, hoy superadas, presentan cierto paralelismo con el sistema actual propiciado por el art. 86.3 ET; considera la contractualización como una “*versión reeditada de estas tesis*” que trata de asegurar la aplicación de las condiciones de trabajo provenientes del CC decaído. También el Prof. C. MOLINA NAVARRETE<sup>104</sup>, que defiende esta incorporación de condiciones al contrato, recuerda que es una solución clásica fundada en el art. 3.1 ET, mediante la aplicación de la técnica que denomina *metamorfosis*, si bien señala la debilidad que a su criterio presenta, y es que depende de un acto de autonomía individual del empleador (expreso o tácito). Como también refiere el Prof. F. BALLESTER LAGUNA, es difícil encontrar un fundamento jurídico para sustentar la contractualización “*al margen de la voluntad de las partes*”, lo que es distinto de que no exista obstáculo jurídico para su admisibilidad, de manera que, si expirado el CC, se sigue aplicando su contenido, es un hecho concluyente que equivale a la contractualización expresa. Incluso va más allá, al asegurar que los tribunales podrían “*acuñar una presunción iuris tantum de contractualización*” (art. 386.1 LEC), que debería respetar en todo caso la primacía de la voluntad de las partes para gobernar la situación, por lo que no se produciría si alguna de ellas se opone.

Otro de los argumentos esgrimidos a favor de la contractualización es que las condiciones del CC se incorporan al contrato, transformándose en contenido contractual individual; convenio y contrato son dos fuentes de determinación de las condiciones laborales con una disciplina negocial separada, pero el CC confiere al contrato una extensión determinada y el contrato debe respetar el convenio<sup>105</sup>. De este modo, aunque nuestro modelo no se basa en la recepción directa del CC en el contrato – como sí ocurre en el entorno europeo –, la desaparición del CC no lleva aparejada la pérdida de los contenidos contractuales que se han incorporado por la norma colectiva, perviviendo el régimen contractual que ha generado aquélla<sup>106</sup>. Las cláusulas de remisión al convenio contenidas en el contrato consolidan las condiciones convencionales en el ámbito de la autonomía individual, en el contrato de trabajo.

---

<sup>103</sup> “El final de la ultraactividad y los límites...”, cit. , p. 158.

<sup>104</sup> “Caducidad” de la garantía...”, cit. , p. 221.

<sup>105</sup> GOÑI SEIN, J. L., “El fin de la ultraactividad...”, cit. , p. 222.

<sup>106</sup> M. FALGUERA BARÓ, “Problemas actuales....”, cit.

El convenio vencido integró el contenido y objeto mismo del contrato de trabajo, de las obligaciones y los derechos recíprocos, por lo que la desaparición de las condiciones convencionales de la relación contractual implicaría la disolución del objeto del contrato, lo que es contrario al art. 1261 del Código Civil, así como también el consentimiento otorgado, pues supondría una mutación total de lo que fue pactado. Quiebra el principio de igualdad si una de las partes puede disponer unilateralmente del contenido, generando una asimetría al perder su sentido conmutativo y bilateral (art. 1256 Código Civil). En el marco del Derecho Común de los Contratos, no puede concebirse que una norma imponga la pérdida de derechos sin que resulte afectado el entramado de la relación de intercambio, porque provocaría el decaimiento de la propia relación contractual, que se vacía del contenido concreto de la prestación laboral (lo debido por el trabajador, que está determinado por su encuadramiento en el sistema de clasificación profesional), afectando también su contenido patrimonialístico.

En este espacio que supondría la alteración total del negocio jurídico oneroso y conmutativo, si al trabajador no le resulta rentable su pervivencia, considera el Magistrado M. FALGUERA BARÓ<sup>107</sup> que la novación contractual sería atacable por la vía del art. 138 LRJS, con aplicación analógica del art. 41.3 ET, que permitiría la resolución indemnizada del contrato de trabajo derivada de la modificación sustancial de las condiciones de trabajo impuesta por la pérdida de vigencia del convenio. Para el Magistrado, no cabría la vía de extinción prevista en el art. 50 ET porque, dice: “*en puridad, no habría un incumplimiento empresarial*”. Ello, a pesar de que la ley no obligue a dejar de aplicar las condiciones convencionales y menos aún a devaluar el estatuto profesional colectivamente pactado hasta los mínimos legales, acción que sí considera el Prof. C. MOLINA NAVARRETE<sup>108</sup> que constituiría una degradación contraria al valor de la dignidad, no sólo profesional, sino también personal del trabajador, *ex art.4.2.e) ET*, en conexión con el art. 10.1 CE; lo que conduce irremediamente al art. 50.1.a) ET.

El mantenimiento de las condiciones laborales bajo un régimen regido por el derecho contractual supone aceptar la degradación a mero contrato del convenio normativo, con apoyo también en el deber de buena fe contractual. Como destaca el Ex-Magistrado M. SAMPEDRO CORRAL<sup>109</sup>, “*los conceptos jurídicos no deben hacer olvidar el sentido de la*

---

<sup>107</sup> “Problemas actuales...”, cit.

<sup>108</sup> “Caducidad” de la garantía...”, cit. , p. 219.

<sup>109</sup> “Esquema del tema...”, cit., p. 8.

*justicia como valor consagrado constitucionalmente. La parquedad del precepto deber ser sometida a la hermenéutica más precisa y adecuada a los principios de la buena fe y de prohibición del abuso de Derecho y del fraude de ley”.*

La tesis de la contractualización, aún siendo la más aceptada por la doctrina científica, no es suficiente para corregir el vacío regulador, que sería deseable encontrara solución en la autonomía colectiva. Surgen nuevos problemas de la aplicación de esta doctrina, que ya han sido apuntados por sus propios autores, como la vulnerabilidad a la aplicación del art. 41 ET (modificación causal), el dejar al margen o fuera de aquellas condiciones convencionales a los trabajadores de nuevo ingreso (ya decaído el CC), la susceptibilidad de absorción y compensación de las mejoras *ad personam* así integradas por la vía del art. 26.5 ET y, por último, que sólo será aplicable a los elementos contractuales de tipo individual (fundamentalmente, categoría, salario y jornada). Como pone de manifiesto la SAN<sup>110</sup>, en el F.D. 8º. b), “(...) *qué condiciones se pretende que sean reconocidas con dicho carácter contractual, lo que resulta muy relevante, dado que no a toda cláusula convencional se le puede atribuir tal naturaleza ni de todas se puede predicar la contractualización*”. Esta fue la primera resolución judicial que abordó la contractualización, si bien no prosperó la pretensión de la parte actora – además de por no haberse concretado las condiciones<sup>111</sup> en el escrito rector, según el párrafo transcrito – por articularse como pretensión acumulada (no independiente y subsidiaria) a la principal que se desestimó, y por cuanto la demanda se dirigió frente a la asociación patronal, por lo tanto carente de legitimación pasiva en cuanto a dicha pretensión.

En el territorio del TSJ País Vasco, nuevamente, encontramos unos cuantos litigios en los que el supuesto de hecho fue la comunicación empresarial de tener por vencido el convenio y, dado que no existía otro de ámbito superior aplicable, fijar las nuevas condiciones reguladoras de las relaciones laborales con mayor o menor detalle. Este Tribunal rechazó entrar a hacer *lucubraciones* teóricas o doctrinales sobre la contractualización de las condiciones de trabajo, declarando nulas las modificaciones sustanciales operadas por

---

<sup>110</sup> Fecha 31-03-2014, Rec. 36/2014.

<sup>111</sup> En cuanto a la modalidad procesal, vid. TASCÓN LÓPEZ, R., *La renovación de la Justicia Social*, Navarra, Ed. Aranzadi, 2012, p. 177: “(...) *de ser estimatoria una pretensión de condena susceptible de ejecución individual, deberá contener, en su caso, la concreción de los datos, características y requisitos precisos para su posterior individualización de los afectados por el conflicto (...)*”.

considerar – *vid. supra* – que el decaimiento del convenio aplicable y la ausencia de convenio de ámbito superior no autorizan ni sirven de excusa a la empresa para fijar unilateralmente las condiciones laborales<sup>112</sup>.

Cronológicamente, la primera sentencia que analiza la contractualización de las condiciones de trabajo que regulaban las relaciones laborales vigente el CC es la dictada por la Sala General del TSJ Cataluña<sup>113</sup>, que estima el recurso de suplicación frente a la sentencia del JS nº 2 de Terrasa que desestimó la demanda de conflicto colectivo, interpuesta frente a la comunicación empresarial de que a partir del 09/07/2013 las relaciones laborales se regirían por el ET. La STSJ declara no ajustada a derecho esta decisión, basada “*únicamente en la conveniencia empresarial*”, sin respeto del procedimiento y causas establecidos en el art. 41 ET, ni del procedimiento negociador exigible, ya que “*no intentó ni tan sólo una mínima negociación con el Comité de Empresa antes de adoptar la medida impugnada, limitándose a informarlos de su decisión*”. Para la Sala, buena parte de las cláusulas del contrato remiten al convenio aplicable, de forma que aquéllas siguen siendo aplicables si no hay convenio que sustituya al vencido. La modificación de esas condiciones pactadas no puede llevarse a cabo por una de las partes (art. 1256 Código Civil), salvo en los casos previstos en la norma y por lo cauces legales. Por ello, determina la nulidad de la modificación operada por la empresa y la reposición en las condiciones anteriores a los trabajadores afectados.

---

<sup>112</sup> Así se determina en sentencias de 20-02-2014, Rec. 66/2013 (CC empresas torrefactoras de Bizkaia); 15-04-2014, Rec. 585/2014, 13-05-2014, Rec. 785/2014, 29-07-2014, Rec. 1392/2014 y 11-11-2014, Rec. 1949/2014 (CC empresas consignatarias de buques, estibadores y transitarios de Bizkaia); 27-05-2014, Rec. 920/2014, 14-10-2014, Rec. 1834/2014, 21-10-2014, Rec. 1870/2014, 11-10-2014, Rec. 1871/2014, 25-11-2014, Rec. 2071/2014, 25-11-2014, Rec. 2160/2014, 16-12-14, Rec. 2502/2014 (CC industria y comercio de confitería de Guipúzcoa); respecto a este último convenio provincial, es de destacar que todos los recursos corresponden a litigios de modificación sustancial de condiciones de trabajo de una misma empresa, dedicada a la actividad de pastelería, con tres centros de trabajo en la provincia y un total de 20 trabajadores en plantilla. La primera vuelta en la Sala del TSJ tuvo lugar con motivo de ser rechazadas las demandas de los trabajadores en instancia, estimando falta de acción e inadecuación del procedimiento. Las sentencias del TSJ 15-04-2014, Rec. 623/2014, 29-04-2014, Rec. 624/2014, 29-04-2014, Rec. 625/2014, 29-04-2014, Rec. 719/2014, 06-05-2014, Rec. 760/2014, y 16-09-2014, Rec. 1556/2014, dando cabida a los recursos de suplicación ante el notorio carácter colectivo de la modificación sustancial, decretaron la nulidad de las sentencias y su reposición sin acoger las excepciones procesales; nuevamente fueron desestimatorias en la instancia, dando lugar a los recursos enumerados previamente.

<sup>113</sup> Rec. 6493/201491, 13-06-2014. En la base de datos del CENDOJ, la sentencia está en lengua catalana; en el blog [www.eduardorojotorrecilla.es](http://www.eduardorojotorrecilla.es), entrada del 25-07-2014, se incorporan, junto al comentario de su autor, las traducciones por él realizadas, que son la fuente de las transcripciones en este apartado.

La reciente SAN<sup>114</sup> aborda la resolución del conflicto colectivo derivado de la aplicación parcial o selectiva de las condiciones del convenio colectivo empresarial, cuya eficacia ultra-activa finalizó el 08/07/2013 y no cuenta con convenio de ámbito superior aplicable. La decisión de la Sala, después de desestimar dos excepciones alegadas por la empresa y repasar los “*dos escenarios básicos*” nacidos del vencimiento de la ultra-actividad, es acoger la pretensión ejercitada, declarando la obligación de la empresa de aplicar “*íntegra y no selectivamente*” el contenido material del convenio vencido. Esencialmente, la SAN concluye que existe acuerdo entre las partes en la continuidad del convenio, surgiendo discrepancia únicamente en el alcance material de aquélla, por lo que, en aplicación del principio de conservación del negocio y toda vez que el CC constituye un pacto unitario y global, debe aplicarse en su integridad hasta la firma del nuevo texto regulador. Considera que la aplicación parcial del convenio decaído por decisión unilateral de la empresa “*supone un abuso de derecho y atenta contra el derecho a la negociación colectiva, pues sólo con su recto ejercicio pueden establecerse condiciones de trabajo de obligada observancia para los trabajadores, sin que tal posibilidad pueda derivarse del ejercicio de la potestad directiva y organizativa empresarial*”.

#### **X. LA SENTENCIA DEL TRIBUNAL SUPREMO DE 22-DICIEMBRE-2014.**

En este espacio de incertidumbre máxima, se resuelve por la Sala cuarta del Tribunal Supremo un recurso de casación ordinaria en el que se dicta sentencia por el Pleno de la Sala<sup>115</sup>. Es la primera sentencia del Alto Tribunal sobre la materia objeto de este apartado y, por ello, requiere un especial estudio. La cuestión sometida a su consideración procede de la sentencia estimatoria del TSJ Islas Baleares<sup>116</sup>, que recurre la empresa. De los presupuestos fácticos, cabe destacar:

- El CC de ámbito empresarial que regía las relaciones laborales fue denunciado por la empresa y no contenía pacto alguno de ultra-actividad.
- No es objeto de discusión la inexistencia de CC de ámbito superior que sea de aplicación.

---

<sup>114</sup> De fecha 23-03-2015, Rec. 283/2015, sobre III CC de la empresa Air Europa Lineas Aéreas, SAU y sus Tripulantes Técnicos de Vuelo, suscrito en 2001.

<sup>115</sup> Rec. 264/2014. Ponente R. M<sup>a</sup>. VIROLES PIÑOL.

<sup>116</sup> Rec. 11/2013, procedimiento de conflicto colectivo.

- La empresa realiza el pago de los salarios del mes de julio de 2013 fraccionando dos periodos: del día 1 al 7, conforme al CC, y del día 8 al 31, conforme a las “*condiciones establecidas en el ET.*” Parece deducirse, por tanto, que no hubo comunicación formal alguna por parte de la empresa de tal decisión, sino que por la vía de hecho – pago de nóminas de julio, el día 02/08/2013 – los trabajadores advirtieron el cambio operado.
- Se constituyó la mesa negociadora del convenio el 17-11-2010.

La demanda, planteada por una de las representaciones sindicales y a la que se adhieren las otras tres integrantes del órgano de representación de los trabajadores, se circunscribe a impugnar la actuación empresarial descrita, solicitando “*se condene a la empresa demandada a que respete las condiciones que los trabajadores venían disfrutando, al considerar que son las que se pactaron en sus contratos de trabajo, y han pasado a formar parte de su acervo patrimonial mientras dure la relación laboral (...)*” FD 3º *in fine* STSJ. Transcribe parcialmente el FD 4º STSJ País Vasco de 26-11-2013, Rec. 43/2013, y estima la demanda en los términos que delimita el *petitum* del escrito rector, esto es, declara no ajustada a derecho la conducta empresarial, condenando a reponer a los trabajadores a las condiciones salariales que disfrutaban con anterioridad. Resulta un tanto llamativo que la STJS Islas Baleares afirme que el caso sometido a su consideración es *idéntico* al resuelto la STSJ País Vasco; en primer lugar, porque en este último se debatió la vigencia del convenio provincial vencido ante la insuficiencia material del CC estatal que lo sustituyó en aplicación del art. 86.3 ET, mientras que en el caso del TSJ Islas Baleares se discutió el mantenimiento de las condiciones salariales del CC decaído ante la inexistencia de CC de ámbito superior aplicable; en segundo término, por cuanto la existencia de un proceso negociador para lograr nuevo convenio provincial en la sentencia del TSJ País Vasco es un elemento esencial en la argumentación estimatoria, sin que en el supuesto del TSJ Islas Baleares haya tenido aparentemente relevancia alguna el hecho declarado probado de que estuviera constituida la comisión negociadora; por último, las estimaciones de ambos procesos también difieren en su extensión, ya que en una se decreta la vigencia “transitoria” y parcial del CC provincial, en tanto que en la otra se ordena mantener las cuantías retributivas solamente; en uno y otro supuesto, en coherencia con las pretensiones ejercitadas.

Delimitado así el objeto del litigio sometido a la Sala IV TS, la sentencia del Pleno, desestimando el recurso de la empresa, dictamina el mantenimiento de las condiciones laborales pactadas sobre la regulación del CC fenecido, acogiendo la teoría de la

contractualización de aquéllas, que se produce desde el mismo momento en que se constituye el contrato de trabajo, sea verbal o escrito.

Para alcanzar esta conclusión, repasa las respuestas de la doctrina científica y judicial a la situación generada por el precepto legal “*verdaderamente problemática*”. Rechaza la tesis rupturista, por la alteración sustancial que implica para ambas partes de la relación laboral, “*que transformaría las bases esenciales del propio contrato o negocio jurídico y el equilibrio de las contraprestaciones, pudiendo dejarlo sin los requisitos esenciales para su validez, como son el “objeto cierto que sea materia del contrato” y la “causa de la obligación que se establezca” (arts. 1261, 1271 a 1273 y 1274 a 1277 Código Civil).*” Recuerda además que los mínimos de derecho necesario se regulan en esta rama social del derecho no sólo en las normas estatales sino también en los convenios, a los que la propia ley remite, haciendo una enumeración de todas aquellas materias en que el ET delega en el CC su regulación. Ya en el ámbito material, advierte las “*indeseables consecuencias para ambas partes*” que provocaría la aplicación de la tesis rupturista.

En el FD Tercero.4.C expone los razonamientos que llevan a la Sala a considerar que la tesis “conservacionista” es la jurídicamente correcta. Para ello, parte de los “*elementos básicos de nuestro ordenamiento jurídico,*” tanto general (art. 1255 Código Civil) como laboral (art. 3 ET), para concluir que las condiciones laborales están reguladas en el contrato de trabajo, siendo así que “*las normas estatales y convencionales juegan un papel nomofiláctico respecto de las cláusulas contractuales,*” a las que el contrato se va adaptando a lo largo del tiempo al ser de tracto sucesivo. La remisión que se hace habitualmente en los contratos acerca de las condiciones reguladoras - “según convenio” - “*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*”. Destaca así la primacía del contrato y su función reguladora de derechos y obligaciones a los que se comprometen las partes, aseverando que “*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 (...)*”. Finalmente, afirma que esta conclusión no contradice el mandato legal, porque el contenido normativo del convenio decaído pierde su vigencia y deja de cumplir esa función nomofiláctica, lo que abre otros frentes problemáticos (modificación por la vía del art. 41 ET, dobles escalas salariales, discriminación, etc.), recordando que, para evitar todos estos problemas, permanece la obligación de negociar en el ámbito colectivo.



El fallo de la sentencia es adoptado por una mayoría constituida por ocho de sus Magistrados, de los cuales dos formulan voto particular por discrepar de las argumentaciones aun siendo concurrentes al fallo. Los seis no concurrentes están agrupados en dos votos particulares, uno solitario y otro al que se adhieren cuatro Magistrados. También es de destacar que el Ministerio Fiscal interesaba la estimación del recurso. Estas circunstancias nos dan una perspectiva de la falta de unidad y uniformidad de la valoración del Alto Tribunal, lo que también puede inducir a pensar en la provisionalidad de esta respuesta judicial.

Para el Magistrado L. F. DE CASTRO FERNÁNDEZ, la contractualización de las condiciones de trabajo pactadas colectivamente en un mecanismo que carece de “*base sólida*” y deviene incompatible con la doctrina del TS en materia de negociación colectiva. Este Magistrado rechaza la tesis contractualista de la sentencia, aunque defiende la conservación de la retribución precedente – precisión previa, sobre el objeto pretendido en el litigio – con fundamento en la aplicación de principios generales del Derecho, esencialmente, el equilibrio entre las prestaciones y el principio de la buena fe.

El Magistrado M. A. LUELMO MILLÁN, quien también comparte el fallo de la sentencia, expone una serie de precisiones respecto de lo acordado por la Sala, apelando a hacer una interpretación restringida del art. 86.3 ET en cuanto a la cuestión litigiosa “*para no correr el riesgo de abrir un portillo, siquiera sea indirectamente, a la extinción de la propia negociación como derecho y como instrumento más idóneo para la finalidad antedicha [paz social]*”. Centrado el asunto en torno al derecho al salario, que es la piedra angular de la relación laboral para el trabajador, éste no puede verse afectado por la reforma, pues la propia norma permite una “*interpretación restringida en lo cronológico y en lo material*” y no niega expresamente que se pueda mantener “*la ultractividad circunscrita a este punto singular*”, que propicia el equilibrio prestacional (principio de equidad y de justicia distributiva).

El extenso voto particular del Magistrado A. V. SEMPERE NAVARRO, quien en su condición anterior a la de Magistrado había ya definido la tesis rupturista, logra la adhesión de otros cuatro Magistrados, incluido el Presidente J. GULLÓN RODRÍGUEZ. En cuanto a su motivación, considera que la sentencia realiza una “*construcción de toda una doctrina acerca de la pervivencia del contenido del convenio desaparecido*”, cuando debería haberse ceñido al caso concreto, en razón al carácter extraordinario del recurso y la necesaria congruencia procesal. Anticipa también que ninguna de las respuestas del intérprete “*va a poder igualar la emanada de la propia autonomía colectiva*”.

Este voto particular declara compartir con la sentencia mayoritaria la base fáctica de que el convenio ha perdido su vigencia, y dice contemplar con agrado el resultado (no rebajar retribuciones), mostrando su absoluta discrepancia con los argumentos de la fundamentación jurídica, a los que opone, en síntesis, los siguientes:

- La existencia de un vacío regulador como consecuencia de la desaparición de una norma (convenio) no puede colmarse con la continuidad transitoria de su vigencia, sino que lo procedente sería acudir a la analogía (art. 4.1 Código Civil) o a los Principios Generales del Derecho (art. 1.4 Código Civil).
- Reprocha al voto mayoritario que haya realizado la construcción de unos argumentos *ad causam* para alcanzar la solución deseada, prescindiendo del mandato legal, con un razonamiento que califica como “*un tanto circular*”, en el que las causas y los efectos se justifican recíprocamente.
- La posición de continuidad material de las previsiones del CC bajo otro título jurídico (contrato) entronca con el principio de la autonomía de la voluntad y con el carácter contractual de la fuente de las obligaciones laborales.
- La tesis contractualizadora no puede tener aplicación respecto del contenido íntegro del CC, lo que provoca una fragmentación de la regulación y un desequilibrio inevitable en sus consecuencias prácticas.
- Rechaza el principio autonomista que afirma el voto mayoritario (*ex. art. 1255 Código Civil*), porque el Derecho del Trabajo precisamente se desgaja del común separándose de esa autorregulación para proteger a la parte más débil del contrato, partiendo de su radical subordinación. La regulación de derechos y obligaciones no está en el contrato (autonomía individual de la voluntad) sino en su instrumento regulador colectivo y en la ley (fuentes normativas del art. 3.1 ET).
- La respuesta a la situación de los derechos regulados por el convenio fenecido no puede ser unívoca, sino que ha de examinarse según la concreta materia; a pesar de que no sea deseable el casuismo, en la problemática suscitada no cabe otra opción de resolución.

Así rechazada la contractualización de la regulación convencional, el voto particular avanza argumentos para calificar como ilícita la conducta empresarial, entre los que enumera la dignidad del trabajador (art. 10.1 CE; art. 4.2.e) ET), el enriquecimiento injusto o el abuso de derecho (art. 7.2 Código Civil), actos contrarios a la buena fe que hicieran fracasar la negociación (art. 89.1 ET), la analogía (art. 4.1 Código Civil) o la costumbre profesional (art.

3.1 d) ET), la irregresividad retributiva garantizada por normas comunitarias o internacionales; en fin, argumentos que podrían jurídicamente sostener el reproche a la conducta empresarial de reducir el salario, pero que no serían trasladables a otras materias. Concluye que “(...) - dentro de los términos en que se ha planteado el debate – no se han aportado los argumentos necesarios para que consideremos antijurídica la conducta de la empresa (...) por lo que debió admitirse el recurso empresarial y desestimarse la demanda”.

Finalmente, el voto particular de la Magistrada M. CALVO IBARLUCEA, reconociendo la “*problemática de difícil solución*” planteada por la regulación legal contenida en el art. 86.3 ET, afirma que “*no existe en la norma ningún elemento que por vía de interpretación teleológica o con amparo en la analogía permita acceder a una solución como la que adopta la sentencia por lo que el recurso interpuesto debía haber sido estimado*”.

Tal y como señala el Ex-Magistrado B. VARELA AUTRÁN en su comentario a la STS<sup>117</sup>, la incompleta regulación legal exige una “*serena y ponderada valoración de la situación creada por la inexistencia de convenio colectivo de aplicación*”, debiendo aplicarse “*fórmulas que respondan a la necesaria proporcionalidad, equilibrio de prestaciones, buena fe y respeto a la dignidad de la persona del trabajador*”, porque resulta “*desmesurado y atentatorio de derechos fundamentales y principios básicos la aplicación rigurosa de los mínimos legales existentes*”. Para el Prof. J. CASTIÑEIRA FERNÁNDEZ<sup>118</sup>, la sentencia aporta una solución “*justa y adecuada al problema planteado*”, pero genera una “*privatización del régimen jurídico del pacto*” al considerar que el convenio perdió su vigencia como pacto colectivo. En el mismo sentido, A. PASTOR MARTÍNEZ<sup>119</sup>, considera que la tesis “*conservacionista*” contiene fundamentos diversos, más respetuosos con la autonomía colectiva, como el mantenimiento de la eficacia contractual – residual o transitoria – del convenio vencido, que se corresponde con una interpretación más sistemática con la garantía institucional contenida en el art. 37.1 CE.

---

<sup>117</sup> “Conflicto colectivo promovido por un sindicato en relación con la ultraactividad. Comentario a la STS, Sala 4ª, de 22 de diciembre de 2014”, *Diario La Ley*, nº 8489, 26-02-2015.

<sup>118</sup> “Eficacia y vigencia del convenio colectivo”, *Comunicaciones del XXV Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Perspectivas de evolución de la negociación colectiva en el marco comparado europeo*, mayo 2015.

<sup>119</sup> “La contractualización de las condiciones convencionales tras la extinción de la ultraactividad”, *IUSLabor*, 1/2015, p. 1-17.

En cualquier caso, destaca M. C. PALOMEQUE LÓPEZ<sup>120</sup> que la sentencia no forma jurisprudencia, ni contiene doctrina unificada ni tampoco su construcción jurídica es mayoritaria, por cuanto la discrepancia en la argumentación jurídica manifestada en los votos particulares representa la paradoja provocada: “*la mayoría absoluta discrepaba, así pues, de la sentencia que había sido aprobada también por la mayoría absoluta de la misma*”.

## CONCLUSIONES:

- La ultra-actividad de un convenio colectivo es una materia disponible para los negociadores del convenio, que podrán fijar en que términos, condiciones, extensión, etc. deciden su aplicación.

- Los pactos de ultra-actividad existentes en los convenios colectivos anteriores a la reforma legal mantienen su validez y eficacia y deben ser respetados en sus propios términos.

- La sustitución del convenio colectivo que finaliza su vigencia ultra-activa por el convenio de ámbito superior requiere un acto expreso (sujeto a negociación/aceptación por las partes); la determinación del convenio que resulte de aplicación viene dada por el ámbito funcional y territorial definido en ese convenio *superior*; de ser más de uno aplicable, la elección habrá de hacerse por el de mayor ámbito.

- Si el contenido material del convenio *superior* resulta insuficiente para regular las relaciones laborales, se podrá mantener transitoriamente el decaído en aquellas materias no contenidas en el *superior*. En sentido inverso, si es el *superior* el que decae, también podrá conservarse la regulación de las materias sobre las que el *inferior* remitía a aquél, o si declaraba su carácter supletorio.

- Si no existe convenio de ámbito superior que resulte de aplicación, no es admisible jurídicamente que las relaciones laborales pasen a regirse por normas mínimas, que resultan notoriamente insuficientes.

- El precepto legal que señala el fin de la ultra-actividad del convenio no autoriza a la empresa en ningún caso a fijar unilateralmente unas nuevas condiciones de trabajo reguladoras de la relación laboral.

- Se puede considerar que se contractualizan las condiciones laborales susceptibles de individualización (salario, jornada, categoría profesional, etc.)<sup>121</sup>.

---

<sup>120</sup>“Los votos particulares de las sentencias judiciales”, *Trabajo y Derecho*, nº 5, 2015, pp. 9-12.

<sup>121</sup> La STS 22/12/14 ya se ha utilizado como fundamento para reconocer el derecho a una mejora voluntaria de S.S., STSJ Castilla- La Mancha, Rec. 1082/2014, 10-03-2015; y también el derecho de opción ante un despido improcedente, STSJ Asturias, Rec. 303/2014, 27-02-2015.

- El trabajador individualmente podrá hacer valer el mantenimiento de condiciones más beneficiosas que no tengan origen convencional; y, en función del perjuicio que deba soportar, podrá instar la resolución indemnizada de su contrato de trabajo, con base en el apartado a) del art. 50 ET o bien en el art. 41.3 ET.

## **BIBLIOGRAFÍA:**

- AGUSTÍ JULIA, J.; ALFONSO MELLADO, C.L.; APARICIO TOVAR, J.; BAYLOS GRAU, A.P.; CABEZA PEREIRO, J.; CASAS BAAMONDE, E.; CRUZ VILLALÓN, J.; FERNÁNDEZ LÓPEZ, M.F.; GOÑI SEIN, J.L.; LÓPEZ GANDÍA, J.; MERINO SEGOVIA, A.; y MOLINA NAVARRETE, C., “Sobre la ultra-actividad de los convenios colectivos en la reforma de 2012”, *Revista de Derecho Social*, nº 61, 2013.
- AA.VV. (CRUZ VILLALÓN, J., Dir.), “La incidencia de la reforma laboral de 2012 sobre la estructura de la negociación colectiva.” *XXVII Jornadas de Estudio sobre Negociación Colectiva*, Madrid, CCNCC, 2014.
- BALLESTER LAGUNA, F., “El final de la ultraactividad y los límites de la doctrina de incorporación al contrato de trabajo”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, nº 38, año 2014.
- CASAS BAAMONDE, M<sup>a</sup>. E., “Reforma de la negociación colectiva en España y sistema de relaciones laborales”, *Cuadernos de Relaciones Laborales Vol. 32*, núm. 2, 2014.
  - “La pérdida de ultraactividad de los convenios colectivos”, *Boletín de Negociación Colectiva UGT*, nº 14, 2013.
- CASTIÑEIRA FERNÁNDEZ, J., “Eficacia y vigencia del convenio colectivo”, *Comunicaciones del XXV Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Perspectivas de evolución de la negociación colectiva en el marco comparado europeo*, mayo 2015.
- CORREA CARRASCO, A., *Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo*, Pamplona, Ed. Aranzadi, Colección Monografías, 1997.
- CRUZ VILLALÓN, J., “Estructura y concurrencia de niveles negociales dentro de un nuevo marco normativo”, *XXVII Jornadas de Estudio sobre Negociación Colectiva*, CCNCC, 10-12-2014.
  - “Convenio muerto, ánima viva”, *Diario El País*, 20-12-2014.
- DURAN LÓPEZ, F., “Reforma laboral y seguridad jurídica”, *Diario Expansión*, 27-

- 12-2013.
- “La (casi) imposible renovación de la negociación colectiva”, *Diario Expansión*, 06-02-2014.
  - EZQUERRA ESCUDERO, L., “Aspectos inconstitucionales del art. 86.3 ET”, *Revista Jurisdicción Social*, nº 145, 2014.
  - FALGUERA BARÓ, M.A., “Problemas actuales de la negociación colectiva. Especial referencia a la ultraactividad”, *Revista Jurisdicción Social*, nº 149, 2014.
  - GINES Y FABRELLAS, A., “Consecuencias de la negociación de mala fe dirigida a la pérdida de vigencia ultraactiva del convenio colectivo: apuntes para el debate”, *XXV Jornades Catalanes de Dret Social*, febrero de 2014.
  - GOERLICH PESET, J.M., “La ultraactividad de los convenios colectivos”, *Justicia Laboral: Revista de Derecho del Trabajo y Seguridad social*, nº 54, 2013.
  - GOÑI SEIN, J.L., “El fin de la ultraactividad y efectos del vacío normativo convencional”, *Monografías de Temas Laborales*, nº 53, *El Derecho a la Negociación Colectiva*, 2014.
  - LAHERA FORTEZA, J., “La contractualización del convenio colectivo”, <http://nadaesgratis.es>, 08-05-2013.
    - “Convenios colectivos con paracaídas”, *Diario El País*, 30-06-2013.
  - LOPEZ PARADA, R., “La doctrina judicial sobre las medidas colectivas de flexibilidad interna: estado de la cuestión a principios de 2014”, *III Jornadas de Derecho Colectivo de la Mesa de lo Social de la Audiencia Nacional*, 2014.
  - MARTÍNEZ BARROSO, M<sup>a</sup>. R., “Medidas de flexibilidad interna: movilidad funcional, geográfica y modificación sustancial de las condiciones de trabajo”, *Relaciones Laborales*, nºs 23-24, 2012.
  - MARTÍNEZ MORENO, C., *Eficacia temporal de los convenios colectivos: soluciones al fin de la ultraactividad*, Madrid, Ed. Francis Lefebvre, 2015.
  - MOLINA NAVARRETE, C., “Caducidad” de la “garantía de ultra-actividad” normativa de los convenios: ¿en serio es una “cuenta atrás” hacia el “abismo laboral” español?”, *Temas Laborales Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, nº 120, 2013.
    - *Escenarios de “pos-ultraactividad” del convenio: soluciones judiciales a la incertidumbre*, Albacete, Ed. Bomarzo, 2014.
  - OLARTE ENCABO, S., “Cuestiones críticas en torno a la ultraactividad de los convenios colectivos”, *Ponencia Foro de Debate “La ultraactividad de los convenios*

- colectivos*” CCNCC, 2013.
- OTAEGUI JAÚREGUI, A., “Desequilibrio negocial y debilitamiento del actor sindical como efectos de la reforma laboral”, *Cuadernos de Relaciones Laborales*, Volumen 32, núm. 2, 2014.
  - PALOMEQUE LÓPEZ, M. C., “Los votos particulares de las sentencias judiciales”, *Trabajo y Derecho*, nº 5, 2015.
  - PASTOR MARTÍNEZ, A., “La contractualización de las condiciones convencionales tras la extinción de la ultraactividad”, *IUSLabor*, 1/2015.
  - ROJO TORRECILLA, E. Blog <http://eduardorojotorrecilla.es>
  - SALA FRANCO, T., “La ultraactividad de los convenios colectivos”, *Monografías de Temas Laborales*, nº 53, 2014.
  - SAMPEDRO CORRAL, M., “Esquema del tema compartido sobre aspectos críticos de la ultraactividad en convenios colectivos”, *Fundación 1º Mayo – Colección Informes*, nº 88, 2014.
  - SEMPERE NAVARRO, A.V.; “La “ultraactividad” de los convenios y la reforma laboral de 2012”, *Monografías de Temas Laborales*, nº 53, 2014.
    - “La ultraactividad del convenio colectivo tras el 8-J”, *Noticias Breves Gómez-Acebo&Pombo*, Junio 2013.
  - TASCÓN LÓPEZ, R., “La solución extrajudicial de conflictos laborales en el modelo español: a medio camino entre el desiderátum legal y el ostracismo social”, *Revista universitaria de ciencias del trabajo*, nº 10, 2009.
    - *La renovación de la Justicia Social*, Navarra, Ed. Aranzadi, 2012
  - VARELA AUTRÁN, B. “Conflicto colectivo promovido por un sindicato en relación con la ultraactividad. Comentario a la STS, Sala 4ª, de 22 de diciembre de 2014”, *Diario La Ley*, nº 8489, 26 de febrero de 2015.

## **A N E X O**

### **ÍNDICE DE SENTENCIAS CITADAS:**

#### **Tribunal Constitucional**

STC 119/2014, 16-06-2014, Rec. 5603/2012.

STC 8/2015, 22-01-2015, Rec. 5610/2012.

#### **Tribunal Supremo**

STS 31-10-2003, Rec. 17/2002.

STS 07-11-2005, Rec. 170/2004.

STS 03-05-2006, Rec. 104/2004.

STS 20-01-2009, Rec. 3737/2007.

STS 01-03-2011, Rec. 74/2010.

STS 10-03-2012, Rec. 4/2011.

STS 29-01-2013, Rec. 49/2012.

STS 14-05-2013, Rec. 285/2011.

STS 08-07-2014, Rec. 164/2013.

STS 22-12-2014, Rec. 264/2014.

STS 20-01-2015, Rec. 207/2013.

STS 17-03-2015, Rec. 233/2013.

#### **TSJ Andalucía-Granada**

Rec. 2285/2013, 23-01-2014.

Rec. 5/2014, 10-04-2014.

Rec. 622/2014, 15-05-2014.

#### **TSJ Cantabria**

Rec. 109/2014, 04-04-2014.

Rec. 619/2014, 18-09-2014.

#### **TSJ Castilla y León**

Burgos. Rec. 4/2014, 30-09-2014.

Valladolid. Rec. 278/2014, 03-04-2014.

Valladolid. Rec. 1200/2014, 23-07-2014.

Valladolid. Rec. 1371/2014, 08-10-2014.

#### **TSJ Extremadura**

Rec. 233/2013, 23-07-2013

#### **Audiencia Nacional**

SAN 24-09-2012, Rec. 148/2012.

SAN 13-02-2013, Rec. 344/2012.

SAN 23-07-2013, Rec. 205/2013.

SAN 19-11-2013, Rec. 369/2013.

SAN 27-11-2013, Rec. 315/2013.

SAN 20-01-2014, Rec. 395/2013.

SAN 31-01-2014, Rec. 440/2013.

SAN 31-03-2014, Rec. 36/2014.

SAN 31-03-2014, Rec. 37/2014.

SAN 04-09-2014, Rec. 153/2014

SAN 16-02-2015, Rec. 328/2014.

SAN 27-02-2015, Rec. 336/2014.

SAN 23-03-2015, Rec. 283/2014.

#### **TSJ Asturias**

Rec. 249/2014, 25-04-2014.

Rec. 303/2014, 27-02-2015.

Rec. 1049/2014, 27-06-2014.

#### **TSJ Castilla-La Mancha**

Rec. 1082/2015, 10-03-2015

#### **TSJ Cataluña**

Rec. 65/2013, 12-12-2013

Rec. 78/2013, 20-03-2013

Rec. 3916/2014, 14-10-2014

Rec. 4239/2014, 15-10-2014

Rec. 5066/2014, 12-01-2015

Rec. 6493/2014, 13-06-2014



### **TSJ Galicia**

Rec. 48/2013, 29-10-2013.  
Rec. 3894/2013, 04-02-2014.

### **TSJ Islas Baleares**

Rec. 11/2013, 20-12-2013.

### **TSJ La Rioja**

Rec. 80/2014, 23-05-2014.  
Rec. 111/2014, 25-06-2014.

### **TSJ Murcia**

Rec. 14/2013, 28-10-2013.

### **TSJ País Vasco**

Rec. 29/2013, 26-11-2013.  
Rec. 37/2013, 19-11-2013.  
Rec. 38/2013, 03-12-2013.  
Rec. 43/2013, 26-11-2013\*.

\*Auto aclaración 10-12-2013.

Rec. 66/2013, 20-02-2014.  
Rec. 9/2014, 01-04-2014.  
Rec. 149/2014, 11-02-2014.  
Rec. 186/2014, 11-02-2014.  
Rec. 267/2014, 04-03-2014.  
Rec. 415/2014, 01-04-2014.  
Rec. 418/2014, 18-03-2014.  
Rec. 446/2014, 25-03-2014.  
Rec. 585/2014, 15-04-2014.  
Rec. 623/2014, 15-04-2014.  
Rec. 624/2014, 29-04-2014.  
Rec. 625/2014, 29-04-2014.  
Rec. 697/2014, 13-05-2014.  
Rec. 719/2014, 29-04-2014.  
Rec. 760/2014, 06-05-2014.  
Rec. 785/2014, 13-05-2014.  
Rec. 795/2014, 20-05-2014.  
Rec. 830/2014, 20-05-2014.

### **TSJ Madrid**

Rec. 1390/2013, 09-12-2013.  
Rec. 1693/2013, 18-11-2013.  
Rec. 1768/2013, 07-03-2014.  
Rec. 428/2014, 24-07-2014.  
Rec. 505/20104, 15-09-2014.  
Rec. 600/2014, 13-10-2014.  
Rec. 562/2014, 06-02-2015.

\*\*\*\*\*

Rec. 869/2014, 27-05-2014.  
Rec. 877/2014, 10-06-2014.  
Rec. 890/2014, 13-05-2014.  
Rec. 920/2014, 27-05-2014.  
Rec. 924/2014, 01-07-2014.  
Rec. 971/2014, 17-06-2014.  
Rec. 988/2014, 11-06-2014.  
Rec. 1008/2014, 03-06-2014.  
Rec. 1076/2014, 01-07-2014.  
Rec. 1298/2014, 22-07-2014.  
Rec. 1312/2014, 16-07-2014.  
Rec. 1392/2014, 29-07-2014.  
Rec. 1556/2014, 16-09-2014.  
Rec. 1617/2014, 28-10-2014.  
Rec. 1636/2014, 30-09-2014.  
Rec. 1729/2014, 18-11-2014.  
Rec. 1834/2014, 14-10-2014.  
Rec. 1870/2014, 21-10-2014.  
Rec. 1871/2014, 11-10-2014.  
Rec. 1877/2014, 28-10-2014.  
Rec. 1911/2014, 28-10-2014.  
Rec. 1928/2014, 04-11-2014.  
Rec. 1949/2014, 11-11-2014.

### **TSJ País Vasco (continuación)**

Rec. 1995/2014, 11-11-2014.

Rec. 2296/2014, 02-12-2014.

Rec. 2029/2014, 11-11-2014.

Rec. 2389/2014, 03-02-2015.

Rec. 2071/2014, 25/11/2014.

Rec. 2502/2014, 16-12-2014.

Rec. 2160/2014, 25-11-2014.

Rec. 278/2015, 31-03-2015.

### **Juzgados de lo Social**

JS nº 16 Barcelona, 1218/2013, 21-02-2014

JS nº 6 Bilbao, 392/2013, 17-10-2013

JS nº 6 Bilbao, 873/2013, 10-01-2014

JS nº 4 San Sebastián, 368/2013, 06-11-2013

JS nº 2 Terrasa, 765/2013, 11-10-2013.

\*\*\*\*\*

### **ABREVIATURAS UTILIZADAS**

BCE: Banco Central Europeo

BOB: Boletín Oficial de Bizkaia

BOCM: Boletín Oficial Comunidad Madrid

BOE: Boletín Oficial del Estado

CC: Convenio colectivo

CCNCC: Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos

CE: Constitución Española

CEBEK: Confederación Empresarial de Bizkaia

DT: Disposición Transitoria

ET: Estatuto de los Trabajadores

FD: Fundamento de derecho

FMI: Fondo Monetaria Internacional

HP: Hecho probado

JS: Juzgado de lo Social

LEC: Ley de Enjuiciamiento Civil

LRJS: Ley Reguladora de la Jurisdicción Social

OIT: Organización Internacional del Trabajo

SAN: Sentencia de la Audiencia Nacional

SJS: Sentencia del Juzgado de lo Social

SMI: Salario mínimo interprofesional

STS: Sentencia del Tribunal Supremo

STSJ: Sentencia del Tribunal Superior de Justicia

TC: Tribunal Constitucional

TS: Tribunal Supremo