Universidad de La Laguna
Facultad de Derecho

Grado en: Relaciones Laborales

Facultad de Derecho

Universidad de La Laguna

Curso 2013/2014

Convocatoria: septiembre

[EL ÁMBITO TEMPORAL DEL CONVENIO COLECTIVO: LA PROBLEMÁTICA DE LA ULTRAACTIVIDAD]

[COLLECTIVE AGREEMENT'S OVER A PERIOD OF TIME: ULTRA-ACTIVITY]

Realizado por el alumno Dª Beatriz González Campos

Tutorizado por el Profesor D. Pablo Segado Rodríguez

Departamento: Derecho Financiero, del Trabajo y de la Seguridad Social

Área de conocimiento: Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

ABSTRACT

In the present study we attempt to analyse the concept of Ultra-activity, a legal structure which was described by a law, regulated by article 86.3 of the Workers Statute, which has been deficiently redrafted as a result of the latest employment reform, with the approval of the Law 3/2012, of July 6, on Urgent Measures Reforming the Job Market. The recent amendment to this precept of law has caused a number of questions of interpretation; several issues have been left unresolved by the legislator in terms of the effectiveness of the collective bargaining agreement, both the academic doctrine and judges and magistrates have applied it in a rather contradictory way, generating enormous legal insecurity.

One of the problems raised when the validity of a collective agreement expired and it was necessary to use a collective agreement pertaining to a higher scope and there is a plurality of collective bargaining agreements which apply, so then, we should abide by the rules of solving collective agreements' competition.

The greatest problem of interpretation arises when there are issues without coverage from collective agreement or with no collective agreement at all. Therefore there is a legislative gap, which has been solved by the use of different doctrinal theories, so far. Hence, we await the pertaining Supreme Court ruling.

RESUMEN (entre 150 y 350 palabras)
En el presente estudio se pretende analizar el concepto de la Ultraactividad, una figura jurídica de creación legal, regulada en el artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores, cuya redacción ha sido modificada de forma deficitaria tras la última reforma laboral, con la aprobación de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de Medidas Urgentes para la Reforma del Mercado Laboral. La transformación de este precepto ha planteando diversos problemas de interpretación, ya que, el legislador ha dejado sin tratar algunos aspectos en materia de vigencia del convenio colectivo, que tanto la doctrina académica como los jueces y magistrados han aplicado de forma contradictoria generando una tremenda inseguridad jurídica. Uno de los problemas surge cuando un convenio pierde la vigencia y hay que acudir a un convenio de ámbito superior y existe una pluralidad de convenios aplicables, con lo cual, habremos de acudir a las reglas de concurrencia. El mayor problema se manifiesta cuando hay materias que no regula un convenio de ámbito superior o éste no existe. De manera que hay un vacío de regulación resuelto con distintas teorías doctrinales, por lo que, habrá que esperar el pronunciamiento del Tribunal Supremo con la línea de interpretación que sentará Jurisprudencia.

ÍNDICE

Introducción 4

Capítulo 1. Ámbito temporal del convenio colectivo, en especial en torno al concepto de ultraactividad 8

Capítulo 2. Evolución histórica de la regulación de la ultraactividad 12

Capítulo 3. Regulación actual y problemática 16

Capítulo 4. Teorías de la doctrina científica 18

4.1. Tesis Continuistas o Conservadoras 19

4.2. Tesis Derogatorias 20

4.3. Pronunciamientos judiciales 21

Conclusiones 24

Bibliografía 27

INTRODUCCIÓN

La crisis económica y financiera que comenzó en el año 2008 es el escenario que ha propiciado la reducción de derechos sociolaborales a través de políticas de ajustes, recortes y reformas en el mercado de trabajo.

Uno de los efectos más relevantes de la actual crisis es la caída de la ocupación y el fuerte incremento del desempleo, que es un grave problema para la sociedad y afecta a un elevado número de personas, por lo que, constituye una de las mayores preocupaciones para los gobiernos, que centran sus políticas activas de empleo en frenar o mantener baja la tasa de paro.

La reforma laboral de 2012 con la promulgación del Real Decreto Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral constituye una norma muy compleja y polémica, en primer lugar porque este Gobierno neoliberal optó instrumentarla a través de un Real Decreto Ley y no de un proyecto de ley, fundamentando razones de extraordinaria y urgente necesidad en la Exposición de Motivos de la norma: la crisis económica y financiera[1], la destrucción de empleo, la prolongada duración del desempleo, etc.

"Los aspectos más relevantes que introduce esta norma, son entre otros:

- *El apoyo a las PYMES, con la reducción de cuotas en los contratos de formación y aprendizaje en empresas de menos de 250 trabajadores, incentivos fiscales y bonificaciones en las cuotas de los contratos indefinidos de apoyo a emprendedores en empresas de menos de 50 trabajadores y racionalización de la responsabilidad del FOGASA en empresas de menos de 25 trabajadores.*
- *Medidas de modernización, compatibilizando el trabajo presencial con el trabajo a distancia (on line), incentivación de la formación del trabajador para evitar despidos por cambios tecnológicos, suspensión del contrato y percibo de*

[1] La crisis económica que atraviesa España desde 2008 ha puesto de relieve las debilidades del modelo laboral español. España ha destruido más empleo y más rápidamente, que las principales economías europeas. Los datos de la última Encuesta de Población Activa describen bien esta situación: la cifra de paro se sitúa en 5.273.600 personas, con un incremento de 295.300 en el cuarto trimestre de 2011 y de 577.000 respecto al cuarto trimestre de 2010. La tasa de paro sube en 1,33 puntos respecto al tercer trimestre y se sitúa en el 22,85%.

salario para la formación del trabajador que deba adaptarse a una modificación técnica.

- *Fomento del empleo estable y de la formación, desaparece el contrato indefinido de fomento y se crea el contrato indefinido de apoyo a emprendedores para empresas con menos de 50 trabajadores, se permite a las Empresas de Trabajo Temporal actuar como agencias privadas de colocación, fin de la suspensión de la aplicación de las reglas que penalizan el encadenamiento de contratos temporales.*
- *Negociación colectiva, admite la revisión del convenio durante su vigencia a través de la Comisión Negociadora, se potencia el descuelgue y se amplía a materias distintas del salario: tiempo de trabajo (jornada, horario, distribución, turnos), remuneraciones (sistema, cuantía), sistema de trabajo y rendimiento, funciones y mejoras voluntarias, se otorga primacía al convenio de empresa, la ultraactividad se limita a un máximo de dos años y una vez finalizado ese plazo se aplica el convenio de ámbito superior, si existe, se concede a los convenios un plazo de un año para acomodarse al nuevo sistema de clasificación basado en grupos profesionales, no se hace referencia al plazo máximo para el inicio de las negociaciones, a la duración máxima de éstas, a la necesidad de adhesión de acuerdos para solución extrajudicial, a la adopción de medidas de flexibilidad interna, etc.*
- *Flexibilidad interna, desaparece la categoría profesional y el encuadramiento se produce dentro de cada grupo, distribución irregular de la jornada, movilidad geográfica con prioridad de permanencia adicionales a la de los representantes los trabajadores con cargas familiares, mayores de determinada edad y personas con discapacidad, modificaciones sustanciales se reduce el preaviso de 30 a 15 días, suspensión de contrato y reducción de jornada por causas económicas, la pasividad negociadora o el bloqueo de los convenios no pueden impedir la toma de decisiones relevantes por la empresa.*
- *Despido improcedente, se suprimen los salarios de tramitación, se generaliza la indemnización por la extinción del contrato indefinido, que será 33 días por año trabajado en caso de despido improcedente, con un máximo de 24*

mensualidades y para contratos anteriores a 12 de febrero de 2012, 45 días por año de servicio con máximo de 42 meses para los servicios prestados hasta el 12 de febrero de 2012.

- *Flexibilidad externa, despidos económicos, en los colectivos desaparece la autorización administrativa, despidos que afecten a 50 trabajadores exige un plan de recolocación, FOGASA resarce a la empresa del abono de 8 días de la indemnización en extinciones procedentes de contratos indefinidos en empresas de menos de 25 trabajadores.*
- *Colaboración en la búsqueda urgente de empleo, las Empresas de Trabajo Temporal podrán actuar como agencias privadas de colocación y no cobrarán a los trabajadores.*
- *Modalidades contractuales: contrato para la formación y el aprendizaje se eleva la edad máxima para tener acceso a menores de 30 años hasta que la tasa de desempleo baje del 15%.*
- *Lucha contra el absentismo y el fraude, se mejora la eficacia de la evaluación de la incapacidad temporal a través de las Mutuas de accidentes de trabajo.*[2]*"*

El Real Decreto Ley 3/2012, es una norma de urgencia, pero su carácter improvisado no ha impedido que sea una reforma amplia en la que se han quebrantado las bases fundamentales del Derecho del Trabajo, tanto a nivel individual como colectivo. Derechos que habían sido reconocidos por la norma suprema de nuestro ordenamiento jurídico, como son la libertad sindical[3], el derecho a huelga[4] y la negociación colectiva[5], han sido los más vulnerados, impidiendo un pleno ejercicio de la defensa de los derechos e intereses de los trabajadores, ya que, la intervención legislativa en estos derechos va en detrimento de la capacidad de pactar las condiciones de trabajo, la confianza de las partes en la negociación, la pérdida de funciones sindicales y de afiliación. La relación laboral es desigual y los instrumentos jurídicos deben tener la función de equilibrar la balanza para que exista una equidad entre empresarios y

[2] SEMPERE NAVARRO, ANTONIO VICENTE y MARTÍN JIMÉNEZ, RODRÍGO, *Claves de la Reforma Laboral de 2012 (Estudio del Real Decreto Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral),* Editorial Aranzadi, 2012.
[3] Artículo 7 y 28.1 de la Constitución Española.
[4] Artículo 28.2 de la Constitución Española.
[5] Artículo 37.1 de la Constitución Española.

trabajadores en la fijación de las condiciones de trabajo y que no se produzca un abuso de poder por parte del empresario, pero en estas reformas laborales el legislador ha concedido un poder inmensurable al empresario dejando al trabajador desprotegido, con el objeto de facilitar la adaptación de las empresas a las exigencias del mercado mediante unas relaciones laborales más flexibles y dinámicas, ya que, la ideología neoliberal considera que el mercado es el único instrumento capaz de distribuir los recursos y que el intervencionismo del Estado es una amenaza para el crecimiento económico y la creación de empleo.

La Exposición de Motivos de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, por la que se reforma el Estatuto de los Trabajadores en 2012 señala el propósito de flexibilizar el marco jurídico de las relaciones laborales que contribuya a *"facilitar la adaptación de los salarios y otras condiciones de trabajo a la productividad y competitividad empresarial"* ya que el legislador considera que *"la rapidez e intensidad de la destrucción de empleo en España se debe fundamentalmente a la rigidez del mercado laboral español"*, por lo que *"trata de garantizar la flexibilidad de los empresarios en la gestión de los recursos humanos de la empresa"*, priorizando la ordenación del tiempo de trabajo y del salario, la movilidad funcional y geográfica, la modificación sustancial de condiciones de trabajo, la suspensión del contrato o reducción de la jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor, la negociación colectiva, las medidas de apoyo a la suspensión de contratos y a la reducción de jornada, entre otros.

El objeto de este estudio es analizar el ámbito temporal del convenio colectivo y la problemática de la ultraactividad tras la finalización del plazo natural de vigencia del convenio colectivo.

El presente estudio se estructura en cuatro capítulos. En el Capítulo 1 se define el ámbito temporal del convenio colectivo, en especia en torno al concepto de ultraactividad. En el Capítulo 2 la evolución histórica en la regulación de la ultraactividad y sus límites temporales. En el Capítulo 3 se analiza la actual regulación de la ultraactividad y la problemática que presenta su interpretación. En el Capítulo 4 se exponen las diferentes teorías adoptadas por la doctrina científica. Y finalmente, para concluir este estudio se explican los pros y contras de cada una de las teorías científicas.

CAPÍTULO 1. ÁMBITO TEMPORAL DEL CONVENIO COLECTIVO, EN ESPECIAL EN TORNO AL CONCEPTO DE ULTRAACTIVIDAD

La negociación colectiva se materializa en acuerdos coyunturales, en los que cada una de las partes asume temporalmente unos compromisos y tiene por buenas las condiciones de trabajo incluidas en él, se dota de estabilidad a las relaciones laborales y se asegura de algún modo la tregua respecto de las relaciones laborales conflictivas entre las partes. Sin una temporalidad limitada no se podría aceptar determinado tipo de compromisos. En este sentido, la estabilidad contractual es temporalmente limitada y no son pensables compromisos contractuales colectivos sin esta nota de temporalidad[6].

El ámbito temporal del convenio colectivo se refiere al período de vigencia del convenio, debiendo establecerse la fecha de entrada en vigor y el vencimiento del mismo, la vigencia es un factor condicionante de la propia eficacia del convenio, *"las partes pueden fijar el término inicial de su vigencia (el convenio entrará en vigor en la fecha que acuerden las partes, artículo 90.4 LET, si no dijera nada, a partir de su publicación) y fijarán también el término final (artículo 86.1 LET, pudiendo eventualmente pactarse distintos períodos de vigencia para cada materia o grupo homogéneo de materias dentro del mismo convenio). Las partes pueden fijar el momento temporal de la vigencia y, aún más, determinar la eficacia retroactiva de todo o alguna parte del convenio (la eficacia de un convenio se extiende a todos los trabajadores que han prestado servicios en alguna porción del ámbito estipulado, aunque a la firma del convenio se hubiera ya extinguido su contrato.[7]"*

Éste sería el primer escenario temporal del convenio, cuyo periodo de vigencia viene establecido en el convenio, el segundo escenario temporal corresponde a la prórroga del convenio una vez que éste ha alcanzado el término final inicialmente previsto por las partes, y el tercero, se presenta cuando se denuncia el convenio y opera la ultraactividad.

"Las cuestiones atinentes al ámbito temporal de los convenios colectivos aparecen contempladas en dos cuestiones concretas y en una tercera derivada:

---

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

[7] PALOMEQUE LÓPEZ, MANUEL CARLOS y ÁLVAREZ DE LA ROSA, MANUEL, *Derecho del Trabajo,* Vigésimoprimera edición, Editorial Universitaria Ramón Areces, 2013.

- *Posibilidad de revisión durante la vigencia.*
- *Ultraactividad: máximo un año; eventual aplicación de convenio de ámbito superior.*
- *El caso de los convenios ya denunciados: un año.*

1. *Posibilidad de revisión durante la vigencia.*

   El respeto por lo pactado que llevó en otro tiempo a afirmar que el principio de modernidad, consustancial a cualquier norma, no era aplicable en el terreno de la negociación colectiva desaparece radicalmente al conocerse que durante la vigencia del convenio colectivo, los sujetos que reúnan los requisitos de legitimación previstos en los artículos 87 y 88 de esta Ley podrán negociar su revisión.

   Obvio es, pero el reconocimiento del poder de negociación implica la facultad de cualquiera de las partes para iniciar la apertura de un proceso de esta naturaleza; implica también el correlativo deber de la otra parte de negociar de buena fe y, en fin, el intento serio por ambas partes de alcanzar un acuerdo de modificación (total o parcial) del convenio en vigor y (se entiende también) no denunciado. La contractualización de los convenios no puede negarse, lo que para algunas tesis pone en cuestión precisamente su naturaleza normativa.

2. *Ultraactividad.*

   Tradicionalmente se ha venido disponiendo que: a) denunciado un convenio y hasta tanto no se logre acuerdo expreso, perderán vigencia sus cláusulas obligacionales. b) La vigencia del contenido normativo del convenio, una vez concluida la duración pactada, se producirá en los términos que se hubieren establecido en el propio convenio. c) En defecto de pacto se mantendrá en vigor el contenido normativo del convenio[8] [9] *".*

[8] En principio, la denuncia de un convenio colectivo comporta tan sólo la pérdida de vigencia de su contenido obligacional y la continuidad del contenido normativo (ultraactividad), hasta tanto no se logre acuerdo expreso (art. 86.3 ET), salvo que exista pacto en contrario por parte de los sujetos negociadores (STS 25-1-2007, RJ 2007, 1906). La regla de ultraactividad es, pues, de carácter disponible, y tiene como objetivo la conservación de las cláusulas del convenio anterior durante la negociación del siguiente, no la cobertura de vacíos surgidos a raíz de la conclusión del convenio siguiente ya celebrado (STS 10-7-2001, RJ 2001, 9584).

La ultraactividad del convenio colectivo es un principio, regulado en el artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores, que establece el mantenimiento de la vigencia del convenio colectivo, ya denunciado y vencido mientras no se firme un nuevo acuerdo.

Antes de la última reforma laboral, la ultraactividad se aplicaba de forma ilimitada, de manera que no existía un plazo determinado en el que las partes tenían que finalizar la negociación con acuerdo, lo que ocasionó la petrificación de las relaciones laborales por falta de pacto en la negociación, es decir, si en el propio convenio no se acuerda lo contrario, se conservan los puntos negociados en el último acuerdo expirado.

Tras la Reforma Laboral el artículo 86.3 in fine del Estatuto de los Trabajadores establece textualmente que *"transcurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio o dictado un laudo arbitral, aquél perderá, salvo pacto en contrario, vigencia y se aplicará, si lo hubiere, el convenio colectivo de ámbito superior que fuera de aplicación*[10]", es decir, este período de prórroga se prolonga desde que expira el plazo natural de vigencia de un convenio hasta que finalicen las negociaciones y se firme el siguiente acuerdo. Además la Disposición Transitoria 4ª de la Ley 3/2012 indica que *"en los convenios colectivos que ya estuvieran denunciados a la fecha de entrada en vigor de esta Ley, en el plazo de un año al que se refiere el apartado 3 del artículo 86 del Estatuto de los Trabajadores, en la redacción dada al mismo por esta Ley, empezará a computarse a partir de dicha fecha de entrada en vigor"*, lo que determinó que los convenios denunciados que no habían sido negociados perdieran vigencia el 7 de julio de 2013, aplicándose el convenio colectivo de ámbito superior, si existía.

Las organizaciones sindicales y empresariales suscribieron el Acuerdo de la Comisión de Seguimiento del II AENC sobre ultraactividad de los convenios colectivos para activar la búsqueda de acuerdos para la firma de convenios colectivos, que no tiene carácter vinculante puesto que se trata de recomendaciones y sugerencias.

La continuación de los convenios colectivos más allá de su caducidad ha sido uno de los elementos más importantes reformados por Real Decreto Ley 3/2012. El objetivo de la

---

[9] RODRÍGUEZ-PIÑERO y BRAVO-FERRER, MIGUEL y VALDÉS DAL-RÉ, FERNANDO, *La Reforma Laboral 2012 en materia de Negociación Colectiva*, Editorial La Ley 2012.
[10] Redacción actual del artículo 86.3 de la Ley 3/2012, por la que se modifica el Estatuto de los Trabajadores.

prórroga de la vigencia de un convenio colectivo tras su caducidad es proteger las condiciones de trabajo. Sin embargo, para dinamizar la actividad negociadora se estableció el límite temporal de un año desde la denuncia del convenio para que operara la ultraactividad y transcurrido dicho plazo sin que se acordara un nuevo pacto, perdiera vigencia, aplicándose el convenio colectivo de ámbito superior, salvo pacto en contrario de las partes negociadoras sobre el mantenimiento de su vigencia.

CAPÍTULO 2. EVOLUCIÓN HISTÓRICA DE LA REGULACIÓN DE LA ULTRAACTIVIDAD

El principio de ultraactividad del convenio colectivo se introduce por primera vez en España cuando entró en vigor el Estatuto de los Trabajadores en 1980 y ha permanecido estable hasta la reforma laboral de 1994.

La redacción inicial del artículo 86.3 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, por la que se aprobó el Estatuto de los Trabajadores establecía que *"3. Denunciado un convenio, y hasta tanto no se logre acuerdo expreso, perderán vigencia solamente sus cláusulas obligacionales, manteniéndose en vigor, en cambio, su contenido normativo"*[11]. Se hace por tanto, una distinción entre las cláusulas normativas y obligaciones[12] del contenido del convenio colectivo, que tienen naturaleza y vigencia distintas.

En 1994 se llevó a cabo la más importante de las reformas con el objetivo de potenciar el desarrollo de la negociación colectiva como elemento regulador de las relaciones laborales y las condiciones de trabajo según se argumenta en la exposición de motivos de la Ley 11/1994, de 19 de mayo, que fue refundida en el Estatuto de los Trabajadores de 1995 y que modificó la redacción del apartado 3 del artículo 86, de manera que la ultraactividad dejó de ser una institución exclusivamente legal para dotar al propio convenio la capacidad para determinar su eficacia temporal después del período pactado, quedando la redacción de la siguiente forma: *"3. Denunciado un Convenio y hasta tanto, no se logre acuerdo expreso perderán vigencia sus cláusulas obligacionales.*

La vigencia del contenido normativo del Convenio, una vez concluida la duración pactada, se producirá en los términos que se hubieren establecido en el propio Convenio. En defecto de pacto se mantendrá en vigor el contenido normativo del Convenio"[13].

---

[11] Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores.

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

[13] Ley 11/1994, de 19 de mayo, por la que se modifican determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores, y del Texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral y de la Ley sobre Infracciones en el Orden Social.

Posteriormente, en 2011, a través del Real Decreto Ley 7/2011, de 10 de junio, de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva, se incorporan medidas para impedir la paralización en las negociaciones de los nuevos convenios y que se prorrogue la vigencia durante un tiempo superior al que haya sido pactado, favoreciendo el dinamismo y agilidad en la negociación colectiva. Si las partes no logran resolver sus discrepancias y fracasa la negociación se promueven los sistemas de solución no judicial tales como la mediación o el arbitraje. El artículo 86.3 prevé que en defecto de pacto, el convenio debe mantener la vigencia que se hubiera pactado en el convenio extinguido, quedando el citado apartado con la siguiente redacción:

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

Durante las negociaciones para la renovación de un convenio colectivo, en defecto de pacto, se mantendrá su vigencia, si bien las cláusulas convencionales por las que se hubiera renunciado a la huelga durante la vigencia de un convenio decaerán a partir de su denuncia. Las partes podrán adoptar acuerdos parciales para la modificación de alguno o algunos de sus contenidos prorrogados con el fin de adaptarlos a las condiciones en las que, tras la terminación de la vigencia pactada, se desarrolle la actividad en el sector o en la empresa. Estos acuerdos tendrán la vigencia que las partes determinen.

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

sobre el carácter obligatorio o voluntario del sometimiento al procedimiento arbitral, se entenderá que el arbitraje tiene carácter obligatorio.

En defecto de pacto, cuando hubiera transcurrido el plazo máximo de negociación sin alcanzarse un acuerdo y las partes del convenio no se hubieran sometido a los procedimientos a los que se refiere el párrafo anterior o éstos no hubieran solucionado la discrepancia, se mantendrá la vigencia del convenio colectivo."[14]

Esta reforma de 2011, ha sido la que ha examinado la mayor parte de los elementos característicos y esenciales del modelo estatutario original, además continúa respetando la autonomía colectiva, que había permitido consolidar un sistema relativamente estable de negociación colectiva, pero que, también ha ido acumulando algunas dificultades que le restaban eficiencia y capacidad de adaptación a los nuevos escenarios del mercado.

El legislador de urgencia, primero a través del Real Decreto Ley 7/2011, de 10 de junio, de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva y en segundo lugar a través del Real Decreto Ley 3/2012 de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, se propone debilitar la autonomía colectiva en la negociación colectiva o inclinar la balanza, de algún modo, hacia el empresario para hacer posible una mayor flexibilidad de las condiciones de trabajo y recuperar la economía. En 2011 se concedió prioridad aplicativa al convenio de empresa sobre otros convenios.

El Real Decreto Ley 3/2012 y la Ley 3/2012 buscan la dinamización y agilidad en el procedimiento negociador para evitar una petrificación de las condiciones laborales y una demora excesiva de las renegociaciones del convenio colectivo. Para ello se utilizan diferentes instrumentos; en el Real Decreto Ley 7/2011 el legislador establecía un sistema de plazos convencionales previendo unos plazos legales supletorios para incentivar la dinamización y el desbloqueo, mientras que en el Real Decreto Ley 3/2012 el legislador busca el mismo resultado simplificando el procedimiento con la limitación temporal anual de la ultraactividad del convenio colectivo anterior, junto al incentivo de acuerdos de solución autónoma de conflictos colectivos.

El artículo 86.3 in fine según la redacción dada por la Ley 3/2012:

[14] Real Decreto Ley 7/2011, de 10 de junio, de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva.

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

Durante las negociaciones para la renovación de un convenio colectivo, en defecto de pacto, se mantendrá su vigencia, si bien las cláusulas convencionales por las que se hubiera renunciado a la huelga durante la vigencia de un convenio decaerán a partir de su denuncia. Las partes podrán adoptar acuerdos parciales para la modificación de alguno o algunos de sus contenidos prorrogados con el fin de adaptarlos a las condiciones en las que, tras la terminación de la vigencia pactada, se desarrolle la actividad en el sector o en la empresa. Estos acuerdos tendrán la vigencia que las partes determinen.

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

Transcurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio o dictado un laudo arbitral, aquél perderá, salvo pacto en contrario, vigencia y se aplicará, si lo hubiere, el convenio colectivo de ámbito superior que fuera de aplicación."[15]

[15] Real Decreto Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

CAPÍTULO 3. REGULACIÓN ACTUAL Y PROBLEMÁTICA

El principio de ultraactividad, disponible por la autonomía colectiva, ha permanecido vigente hasta la reforma laboral de 2012. El Real Decreto Ley 7/2011 lo mantuvo como mecanismo de seguridad, acompañando reglas orientadas a agilizar el proceso, con plazos máximos de desarrollo de la renegociación y mecanismos de mediación y arbitraje que hicieran frente a situaciones de bloqueo. Estos procedimientos de solución de discrepancias permanecen en el Real Decreto Ley 3/2012 y en la Ley 3/2012, que ha resuelto eliminar los períodos de negociación y acotar temporalmente la ultraactividad del convenio denunciado.

La reforma laboral, según establece el artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores, impuso la ultraactividad con un período máximo de un año en la prórroga de los convenios desde la denuncia de un convenio colectivo, de manera que si no se llegaba a un acuerdo o un laudo arbitral una vez finalizado ese plazo dejaba sin efecto el convenio que se había estado aplicando y era necesario acogerse a un convenio colectivo de ámbito superior si existía o en caso contrario, acudir a la regulación del Estatuto de los Trabajadores. Con esta medida muchos convenios quedaron sin efecto a la entrada en vigor del Real Decreto Ley 3/2012, una cuestión que fue muy debatida en los foros por numerosos juristas, ya que, la caducidad de la vigencia los convenios no implicaba necesariamente la pérdida de los derechos adquiridos por los trabajadores, aunque para ello es necesario utilizar soluciones judiciales de conflictividad laboral.

Uno de los problemas que presenta la actual regulación del artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores es cuando tenemos que acudir a un convenio colectivo de ámbito superior de la misma actividad pero de más amplia extensión geográfica o funcional y existan varios convenios que puedan ser aplicables, con lo que hay un conflicto de normas, y habrá que acudir a las reglas de concurrencia establecidas en el artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores[16], pudiendo someterse a condiciones laborales menos favorables, aunque las partes podrán elegir entre los convenios concurrentes el que resulte más beneficioso. Además, el convenio de ámbito superior deberá estar en vigor, es decir, estar en vigencia o prorrogado o en ultraactividad para que pueda ser aplicable.

[16] Las reglas de concurrencia de convenios del artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores son defendidas, entre otros por Goerlich Peset y Casas Baamonde.

Lo verdaderamente preocupante de esta reforma y lo que crea más controversia, es que el legislador no aporta soluciones cuando hay materias que no encuentran regulación en el convenio de ámbito superior o que no existe un convenio de ámbito superior aplicable, dando lugar a un importante vacío normativo en la regulación laboral y como consecuencia gran inseguridad jurídica para los trabajadores, que podría solucionarse aplicando acuerdos individuales o pactos colectivos a nivel de empresa, pero se desvirtuaría el objeto de la autonomía colectiva. Si un convenio pierde vigencia y como consecuencia las tablas salariales pactadas en el mismo ¿Qué ocurre con las retribuciones que perciben los trabajadores y tienen un salario consolidado? ¿Qué ocurre si no hay convenio de ámbito superior que podamos aplicar? ¿Qué ocurre si existe convenio de ámbito superior, pero no regula los contenidos que dejaron de aplicarse con la expiración el convenio? ¿Qué ocurre si una vez denunciado un convenio concluye el período de ultraactividad sin que se haya llegado a un nuevo acuerdo entre las partes negociadoras? Son algunas cuestiones que aún están sin resolver. La última reforma laboral es relativamente reciente y aunque existen algunos pronunciamientos judiciales que tratan de aclarar este vacío de regulación, aún no existe un pronunciamiento por el Tribunal Supremo que siente Jurisprudencia, y para salvar estas cuestiones tendremos que acudir a la doctrina científica, que analizaremos en el siguiente capítulo de este estudio.

Además de los interrogantes mencionados, el primer problema de esta última reforma fue derivado de la Disposición Transitoria 4ª introducida por la Ley 3/2012, que sometía a los convenios colectivos denunciados a la fecha de entrada en vigor de la Ley, a que en el plazo de un año deberían alcanzar un nuevo acuerdo o laudo arbitral, y que de no conseguir el acuerdo perderían la vigencia, en cuyo caso se utilizaría el artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores, es decir, se aplicaría, si lo hubiere, el convenio colectivo de ámbito superior que fuera de aplicación. Los convenios que no alcanzaron acuerdo el día 7 de julio de 2013 perdieron la vigencia, salvo que tuvieran incluidas cláusulas de ultraactividad en la redacción de los convenios colectivos o las partes durante el proceso negociador acordaran prolongar el plazo de un año de ultraactividad para negociar un nuevo convenio y durante ese plazo se seguiría aplicando el convenio denunciado.

CAPÍTULO 4. TEORÍAS DE LA DOCTRINA CIENTÍFICA

Como hemos adelantado, la doctrina científica es la que por el momento ha aportado posibles interpretaciones del vacío legal del artículo 86.3 in fine del Estatuto de los Trabajadores.

El problema principal se plantea cuando no hay convenio colectivo de ámbito superior aplicable, *"el designio legal es claro: el denunciado deja de ser aplicado, lo que no puede sino suponer la aplicación de normas legales y reglamentarias de carácter general. Por supuesto, es una situación poco adecuada. Y no sólo para los trabajadores. Estos verán desaparecer sus mejoras salariales y en relación con el tiempo de trabajo; pero los empresarios pueden perder instrumentos de organización del trabajo o de garantía del poder directivo."*[17].

Antes de estudiar cada una de las teorías es necesario concretar donde se encuentra exactamente la laguna legal.

Sofía Olarte Encabo en su ponencia "Cuestiones Críticas en torno a la ultraactividad de los convenios colectivos" delimita el problema interpretativo que *"sólo se plantea respecto de convenios colectivos denunciados, más allá del período de un año de ultraactividad máxima legal disponible (bien desde la denuncia posterior a la entrada en vigor de la Ley 3/2012 o bien desde ésta fecha para los denunciados con anterioridad a la misma) que no contemplan un pacto sobre ultraactividad"*[18].

Existen diferentes posiciones en la doctrina científica que se refieren al supuesto de inexistencia de cláusula de ultraactividad en los convenios denunciados y que no exista un convenio colectivo de ámbito superior que sea de aplicación.

Principalmente hay dos posiciones doctrinales: las continuistas y las derogatorias.

La posición continuista es mayoritaria, y defiende la continuidad del convenio, dentro de la misma hay diferentes propuestas de continuidad del convenio o de las condiciones laborales de los trabajadores afectados que regulaba. La otra posición, es la posición derogatoria, es la que afirma que la ley ha previsto la extinción legal del convenio y determina por tanto que no pueda ser aplicable.

---

[17] GOERLICH PESET, JOSÉ MARÍA, *Régimen de la negociación colectiva e inaplicación del convenio colectivo en la reforma de 2012,* Valencia (Tirant), 2013: p. 33

[18] OLARTE ENCABO, SOFÍA, "Cuestiones críticas en torno a la ultraactividad de los convenios colectivos", 2013

4.1. TESIS CONTINUISTAS O CONSERVADORAS

Esta tesis es sostenida por la mayoría de la doctrina iuslaborista, Olarte Encabo señala que la ley no ha pretendido abrir la posibilidad de vacío, ya que va contra el propio sentido de las normas en generar provocar situaciones de inseguridad jurídica de graves consecuencias sociales, tal y como ha afirmado el Tribunal Constitucional (STC 198/2012), la seguridad jurídica es un ideal de regulación inherente para que una norma sea válida constitucionalmente, sino practicable socialmente, añadiendo que la tesis de que el artículo 86.3 in fine del Estatuto de los Trabajadores implica que se abre un vacío de regulación colectiva integrable por los estándares mínimos legales, es impracticable social y jurídicamente[19].

Merino Segovia afirma que para la decadencia del convenio *"es imprescindible que la autonomía colectiva aporte soluciones alternativas, que den cobertura a los trabajadores afectados[20]"*, manteniéndose la ultraactividad en caso contrario.

Por su parte Casas Baamonde, García Quiñones, Mariano Sampedro y Pastor Martínez defienden el mantenimiento de las condiciones de trabajo que los trabajadores tenían durante la vigencia del convenio decaído, a través de la incorporación de las mismas a los respectivos contratos de trabajo como condiciones contractuales individuales o plurales de efectos colectivos.

Pastor Martínez defiende que el alcance de los pactos dispositivos sobre el mantenimiento de la vigencia de los contenidos del convenio *"comprende también los insertos en los convenios anteriores a la entrada en vigor de la Ley 3/2012, pues no cabe desconocer que la ultraactividad, tanto antes como después de dicha ley tiene carácter dispositivo, de tal manera que si del convenio anterior se desprende inequívocamente que el Convenio no perderá su vigor, total o parcialmente, aunque haya vencido el término de vigencia"*.

Además, Casas Baamonde plantea que en virtud del artículo 3.1 del Estatuto de los Trabajadores se aplicarán las condiciones más beneficiosas adquiridas durante la vigencia del convenio y se incorporarán o interiorizarán en el pacto o contrato de

[19] OLARTE ENCABO, SOFÍA, "Cuestiones críticas en torno a la ultraactividad de los convenios colectivos", 2013.
[20] MERINO SEGOVIA, AMPARO, "La reforma de la negociación colectiva en el RDL 3/2012, Revista del Derecho Social nº 57, 2012

manera que no perjudique a los derecho adquiridos por los trabajadores. Lo que por otro lado, podría concentrase en un aumento de relaciones individuales, perdiendo el carácter de relaciones colectivas que son fundamento de la negociación colectiva. Estas condiciones de trabajo quedarían recogidas dentro del contrato, cuando finaliza la vigencia del convenio y las condiciones laborales se mantienen por el empresario, según señala Casas Baamonde y García Quiñones, *"no siendo necesario acto expreso del empresario en tal sentido, sino la aceptación tácita de dichas condiciones de trabajo, que por esta vía se incorporan a los contratos individuales de trabajo pasando a ser condiciones más beneficiosas a título individual"*, tesis que defienden apoyándose en *"los principios constitucionales de autonomía colectiva y de seguridad jurídica, junto con el reconocimiento constitucional de la fuerza vinculante de los convenios, indisponible por la ley, y del derecho fundamental de libertad sindical; los principios contractuales de reciprocidad, conmutatividad y sinalagmaticidad de las obligaciones; y los principios legales de buena fe, evitación del abuso de derecho y del enriquecimiento injusto, coadyuvarían a la defensa del mantenimiento de las condiciones de trabajo antes contenidas en el convenio colectivo"*.

Sin embargo esta teoría tiene el inconveniente de que excluye a los trabajadores de nuevo ingreso debido a que las condiciones más beneficiosas no son trasladables a éstos, según señala Olarte Encabo.

Por otro lado, Ricardo García Escudero, que también acoge el mantenimiento de las condiciones reconocidas en el convenio extinguido, aporta otras interpretaciones diferentes en la que defiende que *" el convenio colectivo es desposeído de su valor de eficacia general para convertirse en uno de eficacia limitada, utilizando el criterio jurisprudencial que admite que, en caso de falta de superación de los requisitos subjetivos previstos en el título III del ET o de concurrencia, un convenio no alcanza la condición de estatutario, sin perjuicio de su condición de extraestatutario"*.

4.2. TESIS DEROGATORIAS

Esta tesis es defendida por una pequeña parte de la doctrina científica pero que han tenido influencia en el ámbito judicial. La tesis del vacío convencional es defendida principalmente por Sempere Navarro, Sala Franco y Goerlich Peset, que sostienen que cuando transcurra el año de ultraactividad dejará de tener vigencia el convenio y que

esto no comporta necesariamente un vacío de regulación, ya que el artículo 86.4 del Estatuto de los Trabajadores establece dos salvaguardias al respecto: que el propio convenio colectivo disponga lo contrario, con lo que no perdería vigencia y que hubiere convenio colectivo de ámbito superior que fuera de aplicación, en cuyo caso sería el que se aplicaría[21].

Goerlich Peset interpreta que las relaciones laborales se regularán por las normas legales y reglamentarias que resulten aplicables con carácter general, ya que, el legislador en su opinión ha sido bastante claro en determinar los efectos de la pérdida de vigencia del convenio que ha expirado y concluye que *"con la pérdida de vigencia vigencia, desaparece todo fundamento jurídico de una eventual obligatoriedad de su aplicación: después de todo, el convenio es una norma; y, cuando una norma se deroga, deja de ser exigible"*. Sin embargo, hay materias cuya desaparición absoluta de regulación no está exenta de presentar problemas, como es el salario, el tiempo de trabajo, la clasificación profesional y el régimen disciplinarios, que son supuestos que la ley remite de manera necesaria a su regulación mediante convenio colectivo. Es importante destacar que también se verían afectados los derechos de representación colectiva, cuya fuente reguladora está en el convenio colectivo, como es el derecho a constituir el comité intercentros, etc. y la falta de regulación llevaría a una inseguridad jurídica. La intención del legislador es clara, su intención es acelerar el proceso negociador y aportar más dinamismo.

4.3. PRONUNCIAMIENTOS JUDICIALES

Además de la doctrina científica interesa hacer referencia a algunas de las soluciones judiciales sobre el precepto de ultraactividad, a expensas del pronunciamiento del Tribunal Supremo que será el que siente Jurisprudencia.

Una de las sentencias más importantes y relevantes es la Sentencia 149/2013 dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional el 23 de julio, sobre la vigencia de los convenios colectivos, en la que se estima la demanda interpuesta por el Sindicato Español de Pilotos Líneas Aéreas dictada por autos promovidos en reclamación sobre conflicto colectivo y declara que en tanto no se produzca la entra en vigor del convenio colectivo que haya de sustituir al III Convenio Colectivo de la empresa Air Nostrum,

[21] SEMPERE NAVARRO, "Sobre la ultraactividad de los convenios" Revista Aranzadi, 2013.

S.A. y sus trabajadores pilotos, permanece vigente, es decir, da validez a la cláusula de ultraactividad contenida en el convenio colectivo denunciado, que en el propio convenio se recoge que una vez denunciado el convenio y finalizado el período de vigencia restante o sus prórrogas permanecerán vigentes las cláusulas normativas del convenio hasta que entre en vigor el convenio que lo sustituya, por lo que, las partes pudieron evitar la pérdida de vigencia del convenio. La Audiencia Nacional apoyándose en la doctrina laboralista señala que no existe impedimento a que el convenio de Air Nostrum contuviera un pacto en contrario que impidiera la pérdida de vigencia.

La Sentencia 339/2013 de 26 de noviembre de 2013 dictada por el Juzgado de lo Social nº 4 Bilbao, sobre la validez de la cláusula de ultraactividad recogida en el convenio colectivo provincial de la industria siderometalúrgica de Bizkaia, se pronuncia declarando que *"la ultraactividad sólo opera en defecto de pacto por parte de los negociadores… los pactos en contrario anteriores a la nueva regulación, si son claros deberán ser igualmente respetados"*.

La Sentencia 2059/2013 de 26 de noviembre, de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco es favorable a las cláusulas de ultraactividad que aparecen en el convenio de centros de enseñanza e iniciativa social de la CAV.

La Sentencia 1186/2013 de 26 de noviembre de 2013 de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco sobre la perdida de vigencia del Convenio Colectivo de Limpieza de Locales y Edificios de Gipuzkoa y que no tiene previsión sobre la ultraactividad en el convenio, se sostiene que si no se encuentra regulación en un convenio de ámbito superior se aplicaría la tesis continuista.

La Sentencia 2/2014 de 20 de enero de 2014 de la Sala de lo Social Sección 1ª de la Audiencia Nacional sobre vigencia de los convenios colectivos en la que estima la demanda formulada por la Federación de Servicios de la Unión General de Trabajadores (FES-U.G.T.) y la Federación de Servicios Financieros y Administrativos de Comisiones Obreras (COMFIA-CCOO), contra la Federación de Servicios de Prevención de Mutuas de Accidentes de Trabajo (ASPREM), y otros, en el sentido de declarar la vigencia actual del contenido normativo del Primer Convenio Colectivo Nacional de los Servicios de Prevención Ajenos, ya que, en el propio convenio existe un pacto expreso en materia de ultraactividad al establecer la prórroga del contenido

normativo del convenio denunciado hasta que no se alcance un nuevo acuerdo, por lo que, tal acuerdo es válido y no se encuentra afectado por la modificación introducida por la Ley 3/2012 en la redacción del artículo 86.3 del ET, que dispone la pérdida de vigencia del convenio denunciado.

La Sentencia 15/2014 de 31 de enero de la Sala de lo Social Sección 1ª de la Audiencia Nacional sobre vigencia de los convenios colectivos en la que estima la demanda formulada por la Federación de Servicios de la Unión General de Trabajadores (FES-U.G.T.) y la Federación de Servicios Financieros y Administrativos de Comisiones Obreras (COMFIA-CCOO) contra la Asociación Empresarial ASEMPLO, Asociación de Empresas de Trabajo Temporal (FEDETT), declarando vigente el contenido normativo del V Convenio colectivo de Empresas de Trabajo Temporal porque existe una cláusula de ultraactividad expresa en el contenido del convenio denunciado.

Estos son algunos de los primeros pronunciamientos judiciales respecto a la vigencia de los convenios colectivos, en las que se estima la vigencia del convenio por existir una cláusula de ultraactividad en el contenido del mismo, que no da una idea de la línea a seguir en futuras resoluciones judiciales, aunque deberemos esperar al pronunciamiento del Tribunal Supremo que sentará Jurisprudencia.

CONCLUSIONES

La última reforma laboral ha planteado serios problemas de interpretación relacionadas con la negociación colectiva, especialmente lo relacionado con la ultraactividad, ya que, el legislador no ha sido claro y la parte más débil en la negociación, el trabajador, ha resultado ser la más perjudicada.

Personalmente pienso que ha sido una herramienta que se ha utilizado para facilitar la flexibilizar tan buscada con otras reformas laborales, pero que no se había conseguido hasta ahora, por un lado tenemos el abaratamiento y la facilidad del despido.

Los cambios introducidos en la negociación colectiva se han aplicado para forzar la celeridad en la negociación y en el alcance de los acuerdos, con condiciones desfavorables para el trabajador, la fuerza de los sindicatos se ha perdido considerablemente y su participación en la negociación.

En lo referente a la formación, se ha modificado la participación en los planes de formación, de manera que puedan participar otras entidades y no sean los sindicados los únicos beneficiarios de los planes formativos, que con la reforma pasan al ámbito estatal.

Volviendo a la negociación colectiva, la conflictividad surge cuando en el convenio no hay una cláusula que regule que el convenio denunciado se prorrogue hasta que se negocie uno nuevo, ya que, si esto no pasa, se acude al Estatuto de los Trabajadores que establece las normas mínimas, de manera que se aplica el salario mínimo interprofesional a falta de acuerdo.

El legislador se ha propuesto debilitar la autonomía colectiva en la negociación colectiva en las últimas reformas laborales mediante el Real Decreto Ley 7/2011 y el Real Decreto Ley 3/2012, alegando causas de extraordinaria y urgente necesidad, fundadas en la crisis económica y el paro, para ejercer la potestad legislativa por el poder ejecutivo, que constituye un atropello al sistema de fuentes normativas, que están fundamentadas en el mandato constitucional, por un lado el artículo 9.2 de la Constitución Española establece que corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en los que se integra sean reales y efectivas, por otro lado, otros derechos como se ha mencionado en la introducción de este estudio, la libertad sindical, el derecho a huelga y la negociación

colectiva son derechos que también han sido incumplidos, ya que, los convenios colectivos que forman parte del sistema normativo laboral pierden fuerza vinculante y eficacia temporal.

A través de la negociación colectiva, las partes han venido fijando derechos y obligaciones derivadas de la relación de trabajo, y todo ha sido gracias a la autonomía de la voluntad de las partes negociadoras, pero en esta reforma laboral el legislador no es neutral y aporta un papel defensor de la parte más débil en la negociación, que es el trabajador.

El problema que presenta esta modificación en la regulación del Estatuto de los Trabajadores es la inseguridad jurídica que presenta, ya que, el legislador intencionadamente o involuntariamente ha dejado un vacío legal normativo que se traslada al ámbito convencional y que hasta hoy demuestra polémica por falta de pronunciamiento del Tribunal Supremo, ya que, los jueces y tribunales de la jurisdicción social son los que se han enfrentado el problema de esta incompleta regulación legal, y es destacable las conclusiones del Magistrado Bodas Martín si la jurisprudencia adopta la tesis derogatoria, que considera que si se acogiese esa decisión no seguirá el objetivo perseguido por la reforma laboral de mejorar y actualizar la negociación sino que *"provocará unos efectos demoledores sobre los contratos de trabajo y dejará sin regulación instrumentos decisivos para el funcionamiento de las empresas, como el sistema de clasificación profesional (art. 22 ET), la promoción profesional (art. 24 ET); el modelo de recibo de salarios (art. 29, 1 ET); la distribución irregular de la jornada a lo largo del año (art. 34, 2 ET); el establecimiento del límite máximo de la jornada ordinaria, rebasando el límite máximo de nueve horas (art. 34, 3 ET) o las reglas de acomodación de la representación de los trabajadores a las disminuciones significativas de plantilla en la empresa (art. 67, 1 ET), así como el régimen disciplinario (art. 54 ET)*".

Además explica que la desaparición del convenio supondrá que el contrato de trabajo quede sin objeto, que se origina esencialmente en el propio convenio colectivo, que queda en situación de indefinición al perder vigencia el convenio, por lo que esta pérdida de vigencia implicará *"la pérdida de su naturaleza normativa, que ya no podrá imponerse desde fuera del contrato, pero no parece irrazonable que las obligaciones,*

causadas por el convenio, que constituyen esencialmente su objeto y su causa, mantengan su vigencia como manifestación propia de la buena fe contractual de ambas partes". Finaliza indicando que *"es cierto, que la pérdida de vigencia del convenio dará paso a la autonomía individual, mediante la suscripción de nuevos contratos individuales entre las partes, pero dicha alternativa será extremadamente dificultosa en empresas complejas, en los que será prácticamente imposible ordenar las relaciones laborales mediante contrataciones individuales en masa, que será fuente inagotable de conflictos"*.

La figura jurídica de la ultraactividad es una anomalía desde el punto de vista de la autonomía colectiva, ya que, es suficiente que una de las partes se niegue a negociar para que el convenio continúe vigente una vez superado el tiempo pactado.

La consecuencia de la reforma en la negociación es que permite negociar convenios por partes, como es el ejemplo de las tablas salariales, la potenciación del descuelgue en otras materias, como ya he comentado, y los argumentos que pueden aportar las empresas para acogerse a estas medidas de flexibilidad son tan precarios que tendríamos dudas que en todas las situaciones que se utilizan sean reales.

El objeto de estas reformas es el crecimiento económico, la creación de empleo y la adaptación de las empresas al mercado, sin embargo, pienso que, no se crea empleo con políticas que facilitan y abaratan despidos, sino con políticas activas de empleo que lo fomentan y que es responsabilidad de los poderes públicos promover que sean efectivas.

La reforma laboral se ha justificado en la crisis económica y financiera, por lo que, podríamos pensar que los derechos laborales que han sido limitados de forma urgente por el legislador puedan volver a instaurarse una vez recuperada la situación económica y financiera, pero es una incógnita que no sabemos si se despejará como pensamos o estamos asistiendo a la decadencia de los derechos laborales y de otros derechos sociolaborales que afectan a sanidad, educación y políticas sociales en general.

BIBLIOGRAFÍA

ALFONSO MELLADO, CARLOS LUIS, "La reforma de la negociación colectiva en la Ley 3/2012: la vigencia del convenio y el problema de la ultraactividad", ponencia en las *XXV Jornadas de estudio sobre la negociación colectiva* organizadas por la CCNCC, Madrid, octubre de 2012.

GOERLICH PESET, JOSÉ MARÍA, *Régimen de la negociación colectiva e inaplicación del convenio colectivo en la reforma de 2012*, Valencia (Tirant), 2013.

GONZÁLEZ ORTEGA, SANTIAGO, *La negociación colectiva en el Real Decreto-Ley de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral*, 2012.

GUAMÁN, ADORACIÓN E ILLUECA, HÉCTOR, *El huracán neoliberal. Una reforma laboral contra el trabajo*, Madrid (Sequitur), 2012.

MERINO SEGOVIA, AMPARO, "La reforma de la negociación colectiva en el RDL 3/2012: las atribuciones al convenio de empresa y novedades en la duración y vigencia de los convenios colectivos", REVISTA DE DERECHO SOCIAL 57 (2012), Editorial BOMARZO, pp. 249 ss.

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL, "Estatuto de los Trabajadores. Edición conmemorativa del 25 aniversario. Texto inicial de la Ley 8/1980 y en su redacción vigente" http://www.empleo.gob.es/es/sec_leyes/trabajo/estatuto06/

NAVARRO NIETO, FEDERICO, "La reforma del marco normativo de la negociación colectiva", ponencia del XXII Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, San Sebastián, mayo de 2012.

OLARTE ENCABO, SOFÍA, "Cuestiones críticas en torno a la ultraactividad de los convenios colectivos", ponencia del Foro de Debate "La ultraactividad de los Convenios Colectivos" Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos y Ministerio de Empleo y Seguridad Social (2013)

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

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

SEMPERE NAVARRO, ANTONIO VICENTE y MARTÍN JIMÉNEZ, RODRIGO, *Claves de la Reforma Laboral de 2012 (Estudio del Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral)*, Editorial Aranzadi, 2012.