

LA ULTRAactivIDAD: ÚLTIMOS PRONUNCIAMIENTOS DOCTRINALES

Autora: Enea Ispizua Dorna, doctoranda del Departamento de Derecho de Empresa UPV/EHU.

enea.ispizua@ehu.es

1. Introducción

La ultraactividad ha sido el punto que más controversia ha generado la Ley 3/2012, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral debido a que ha dado lugar a un importante vacío normativo en la regulación laboral y en consecuencia ha creado una gran inseguridad jurídica a las personas trabajadoras. Entre otras cuestiones, la reforma laboral recogía la limitación de un período máximo de un año desde su denuncia para negociar un nuevo convenio colectivo. Esta reforma ha sembrado dudas relativas a la manera de proceder una vez denunciado el convenio y concluido el periodo de ultraactividad sin acuerdo entre las partes. Ante esta incertidumbre, han sido diversos los pronunciamientos de la doctrina como de la jurisprudencia. La principal repercusión que acarrea esta medida estaba ligada con los derechos sociales de los trabajadores, debido a que muchos de estos se quedaban sin convenio aplicable.

El contenido de la comunicación se basa en los siguientes puntos: en primer lugar, me centraré en el ordenamiento jurídico español de la ultraactividad para posteriormente analizar las consecuencias de la aprobación de esta reforma en este tema. Asimismo, estudiaré los pronunciamientos doctrinales e interpretaciones de los tribunales tras la reforma del 2012. Teniendo en cuenta que el congreso se centra en las perspectivas de evolución de la negociación colectiva en el marco comparado europeo, analizaré una sentencia significativa dictada por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea respecto del tema de la ultraactividad. Finalmente, pasaré a mencionar las conclusiones a las que he llegado.

2. La ultraactividad en el ordenamiento jurídico español

Teniendo en cuenta la ponencia a la que está adscrita esta comunicación, es decir, a la eficacia y vigencia del convenio colectivo, no debemos olvidar que la vida de un convenio colectivo tiene diferentes escenarios temporales: en primer lugar, existe el tiempo que establecen las partes del convenio; en segundo lugar, cuando el convenio alcanza el término final que habían previsto las partes, se pasa a la prórroga del convenio; y en último lugar, cuando se presenta la denuncia del convenio entra en marcha lo que denominamos ultraactividad.

La figura de la ultraactividad, regulada en el artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores (ET), consiste en el mantenimiento de la eficacia de la norma jurídica. La ultraactividad consiste, a grandes rasgos, “*en la aplicación del convenio colectivo en sus propios términos, más allá de la fecha de finalización de vigencia prevista por las partes hasta la obtención de un nuevo convenio.*”¹ El instrumento de la ultraactividad fue introducido en el ordenamiento jurídico español en 1980 por el ET originario, esto es, se configuraba que después de concluir el período de vigencia del convenio, éste se mantenía activo hasta que fuera posible acordar el siguiente. El objetivo del legislador era evitar vacíos de regulación y para ello configuró tres garantías para proteger lo conseguido a través de un convenio colectivo²:

1. La ultraactividad, a través del cual el convenio se mantenía activo hasta que hubiera acuerdo de las partes para sustituirlo.
2. Los convenios de empresa sólo podían establecer condiciones más beneficiosas que las del sector.
3. Los convenios eran de obligada aplicación en las empresas independientemente de su situación.

Estas garantías lo que provocaban era la imposibilidad de adaptación de las condiciones de trabajo. En épocas de crisis económica esta rigidez aún complica más la situación y en consecuencia, España empieza a diferenciarse de su entorno, ya que mientras en

¹ PASTOR MARTÍNEZ, A. “La reforma del sistema de negociación colectiva español y sus implicaciones desde una perspectiva jurídica”, *Anuario IET de Trabajo y Relaciones Laborales. ¿Un nuevo modelo de relaciones laborales para Europa?*, Anuario IET, 2014, Vol.2., pg.44, 45.

² BILBAO SARALEGUI, J. “Negociación colectiva. Reforma y bloqueo”, *Confebask, Confederación Empresarial Vasca*, nº1, 2013, pg. 23-25.

otros países se cambiaban las condiciones de trabajo, en España las condiciones se mantenían pero se prescindía de las personas. Dicho de otra manera, *“el efecto del déficit es que a diferencia de lo que sucede habitualmente en otros países, los ajustes no se producen incidiendo sobre los salarios o sobre la jornada de trabajo, sino a través de la adopción de medidas de flexibilidad externa, más traumáticas, como los despidos, produciendo un fuerte impacto en nuestro volumen de empleo y en un mercado como el español tan sensible al ciclo económico”*.³ No obstante, el instrumento de ultraactividad en este período fue valorado positivamente, ya que suponía un elemento de estabilidad.

En 1994, el legislador empieza a analizar la situación e intenta que la negociación colectiva deje de ser únicamente una herramienta de los trabajadores para mejorar sus condiciones de trabajo; esto es, ve la negociación colectiva como una herramienta para mejorar las condiciones de trabajo, pero también para introducir flexibilidad dentro de las empresas. En este sentido, la reforma de 1994, traspasa algunas cuestiones relevantes para la capacidad de adaptación de la empresa, desde la Ley en las que estaban reguladas a la negociación colectiva. La intención del legislador con esta reforma era principalmente incorporar flexibilidad dentro de las empresas para posibilitar la adaptación de las condiciones de trabajo en cambios que puedan surgir en las empresas, sin que deban prescindir de personas. Asimismo, el legislador habilitaba a las empresas a poder dejar de aplicar no todo el convenio, pero sí su régimen salarial en momentos de dificultades. En resumen, esta reforma introduce un cambio significativo en cuanto a que empieza a considerarse el convenio colectivo como un instrumento para mejorar la competitividad de las empresas. Y así, se rompe con el elemento de rigidez de los convenios colectivos, la cual se valoraba de forma negativa por considerar que frenaba el dinamismo y desincentivaba la renovación de los contenidos de los convenios.

Con la llegada de la crisis económica en 2008, la negociación colectiva en España sufre un bloqueo generalizado. Y así se constató en la reforma del 2011, concretamente en la exposición de motivos del Real Decreto 7/2011: *“una vez denunciados, los convenios tardan en empezarse a negociar, las negociaciones se dilatan en el tiempo y se producen situaciones de paralización y bloqueo...las condiciones de trabajo pactadas en el convenio anterior se prolongan en el tiempo sin*

³ GOERLICH PESET, J.M. *Régimen de la negociación colectiva e inaplicación del convenio colectivo en la reforma de 2012*, 218 colección laboral, Tirant lo Blanch, Valencia, 2013, pg. 14, 15.

ser renovadas, sin ajustarse a las nuevas condiciones económicas y productivas, lo que termina por producir perjuicios tanto a las empresas como a los trabajadores". En consecuencia, las reformas de 2010 y 2011 intentan evitar los bloqueos a través de obligar a los convenios colectivos a introducir algunos procedimientos efectivos para resolver las discrepancias que surgen. ¿Cuáles son estos procedimientos? En el procedimiento que se pensó fue el arbitraje y así lo constató la nueva redacción del artículo 86.3.ET *"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... 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 del procedimiento arbitral, se entenderá que el arbitraje tiene carácter obligatorio"*.⁴ No obstante, aunque recojan algunos mecanismos para resolver los acuerdos, si no se llega a ningún acuerdo, se mantiene la ultraactividad indefinida.

Después de esta trayectoria o evolución histórica del mecanismo de la ultraactividad, llegamos a la reforma del 2012. Esta reforma insiste en la necesidad de procurar la *"adaptación del contenido de la negociación colectiva a los cambiantes escenarios económicos y organizativos"*.⁵ Esta ley mantiene los procedimientos introducidos por las reformas del 2010 y 2011, pero se atreve a dar un paso más: establece una solución para los casos en los que todos los procedimientos fracasen, es decir, si después de aplicar todos los procedimientos el convenio sigue sin renovarse después de un año de haberlo denunciado, la ultraactividad desaparece y el convenio decae. Consecuentemente, se sustituye por el convenio de ámbito superior si existiese, o

⁴ Real Decreto-ley 7/2011, de 10 de junio (BOE de 11 de junio), de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva.

⁵ Exposición de motivos IV de la Ley 3/2012, de 6 de julio (BOE de 7 de julio), de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

por el propio ET si no lo hubiera. Tras la reforma queda redactada de la siguiente manera el artículo 86.3 ET⁶:

“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.”.

En un primer momento, el Real Decreto-ley 3/2012, estableció un plazo de dos años, la que fue reducida a un año con la aprobación de la Ley 3/2012.

Esta misma reforma estableció el principio de prevalencia de los convenios de empresa ante los del sector. En resumen, esta reforma obliga a los agentes sociales a negociar y a llegar a acuerdos si quieren que se mantenga el convenio que regía hasta entonces las

⁶ RD Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (BOE de 29 de marzo), por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

condiciones laborales. Por tanto, la ultraactividad de plazo de un año sólo cabe cuando no haya pacto de las partes negociadoras.

3. Consecuencias de la aprobación de la reforma laboral del 2012

Con la reforma laboral de 2012, el régimen jurídico de la vigencia de los convenios colectivos ha cambiado radicalmente. Antes de la aprobación de esta reforma, si no existía pacto en contrario se establecía un régimen de permanencia indefinida del convenio colectivo y ahora, en cambio, el artículo 86.3.ET incorpora un apartado donde se limita el tiempo de vigencia del convenio a un año.

Es innegable que el anterior sistema suponía una ralentización de la negociación colectiva e implicaba una falta de adaptación del convenio a circunstancias que suceden en las organizaciones⁷. No obstante, la nueva regulación jurídica genera dudas y algunas cuestiones por resolver. Algunas de las preguntas que nos podemos plantear son las siguientes:

- a) ¿Desde cuándo se cuenta el plazo máximo de un año? Esto es, ¿se cuenta un año desde la denuncia del convenio o desde la finalización de la vigencia inicialmente pactada? Parece que la primera opción es la correcta, es decir, se contabiliza el plazo de un año desde la denuncia de convenio⁸. En este supuesto no debemos olvidar que esta regla es aplicable tanto a los convenios que se denuncien en el futuro como a los que ya lo habían sido con anterioridad a la entrada en vigor a dicha reforma. No obstante, para los convenios que fuesen denunciados antes de la entrada en vigor de esta Ley, el período de un año se contaba desde el 7 de julio de 2012 (cuando entró en vigor la Ley 3/2012).
- b) ¿Expira automáticamente el convenio colectivo? Tras leer la disposición legal parece que tiene un funcionamiento automático, es decir, decae el convenio colectivo si no existe un acuerdo de nuevo convenio o si no se ha dictado laudo arbitral. Asimismo, el artículo menciona “pacto en contrario” con lo que pueden surgir dudas interpretativas. En este sentido, puede

⁷ POQUET CATALÁ, R., “Problemas interpretativos entorno a la ultraactividad”, *Revista española de Derecho del Trabajo* núm.168/2014, pg.72.

⁸ GOERLICH PESET, J.M. *Régimen de la negociación colectiva e inaplicación del convenio colectivo en la reforma de 2012*, 218 colección laboral, Tirant lo Blanch, Valencia, 2013, pg.30.

pensarse que ese pacto debe ser acordado previamente por el propio convenio para que tenga efecto legal. Además, puede pensarse que tiene efecto legal el acuerdo o pacto alcanzado en período de ultraactividad. En último lugar, podemos pensar también que tanto uno como el otro, es decir, el pacto previo y el alcanzado en período de ultraactividad tienen efecto legal y pueden prolongar la situación más de un año⁹. Creo que lo más lógico es pensar que los dos tienen la misma efectividad, ya que la voluntad del legislador al mencionar “pacto en contrario” no estaba pensando en concretar el momento en el que llegasen las partes a un acuerdo.

- c) Una vez decaído el convenio, ¿cuál es la regulación jurídica que se aplica? La respuesta a esta pregunta será distinta dependiendo si existe o no un convenio de ámbito superior. ¿Y si tenemos más de un convenio de ámbito superior aplicable? Si no existe convenio de ámbito superior aplicable parece que la primera respuesta tras leer el precepto legal es que se aplican las normas legales y reglamentarias generales. Sin embargo, esta medida perjudica tanto a los trabajadores como a los empresarios. Así, los trabajadores pueden ver desaparecidas sus mejoras salariales y las condiciones relacionadas al tiempo de trabajo; mientras que los empresarios pueden perder mecanismos de organización de trabajo¹⁰.
- d) Ante esta problemática situación, las organizaciones sindicales y empresariales, suscribieron el Acuerdo de la Comisión de Seguimiento del II AENC sobre la ultraactividad de los convenios colectivos “*considerando necesario activar la búsqueda de acuerdos para la firma de los convenios colectivos..., como forma de dar perspectivas de estabilidad a las empresas y a los trabajadores afectados por estos convenios...*”. En el último párrafo de este acuerdo también se resaltaba lo siguiente: “*las organizaciones firmantes se comprometen a promover cuantas acciones resulten necesarias*”

⁹ GOERLICH PESET, J.M. *Régimen de la negociación colectiva e inaplicación del convenio colectivo en la reforma de 2012*, 218 colección laboral, Tirant lo Blanch, Valencia, 2013, pg.32.

¹⁰ *Ibíd.* pg.33.

para el impulso y la renovación de los convenios colectivos conforme a lo recogido en este Acuerdo... ”¹¹.

4. Pronunciamientos doctrinales e interpretaciones de los tribunales

Las dudas y consecuencias problemáticas que he mencionado en el punto anterior han sido objeto de debate tanto en la doctrina como en la jurisprudencia. En este sentido, en la doctrina predominan dos corrientes: en primer lugar, los que mantienen una tesis continuista y en segundo lugar, los autores que siguen la tesis derogatoria.

Los que mantienen una tesis continuista, contractualista y conservadora, defienden el mantenimiento de las condiciones de trabajo que los trabajadores tenían reconocidas durante la vigencia del convenio colectivo decaído. Para defender dicha tesis argumentan que las condiciones de trabajo que estaban reconocidas en el convenio anterior, se incorporaron en los contratos de trabajo como condiciones contractuales individuales y estas siguen en vigor. Asimismo, otros autores que defienden esta tesis expresan que a menudo los contratos de trabajo remiten expresamente a la regulación del convenio colectivo, por lo que esas condiciones reconocidas mediante el convenio quedan incorporadas al contrato de trabajo¹². No obstante, esta teoría tiene algunos puntos débiles, que son los que destaca la doctrina que defiende la tesis derogatoria.

Por contrario, los autores que defienden la tesis derogatoria o rupturista, critican las anteriores argumentaciones destacando que el precepto legal deja claro cuál es el efecto que se produce, esto es, *“implica la desaparición de su eficacia y, en concreto su carácter obligatorio para empresarios y trabajadores...ello sólo puede interpretarse en el sentido de que las relaciones laborales pasan a regularse por las normas legales y reglamentarias que resulten de aplicación”*¹³. Esta norma tiene una excepción, es decir,

¹¹ Acuerdo de la Comisión de seguimiento del II Aenc sobre ultraactividad de los convenios colectivos, Madrid, 23 de mayo de 2013.

¹² Entre los autores que mantienen dicha tesis están por ejemplo, Maria Emilia Casas Baamonde y Juan Carlos García Quiñones.

¹³ GOERLICH PESET, J.M. *Régimen de la negociación colectiva e inaplicación del convenio colectivo en la reforma de 2012*, 218 colección laboral, Tirant lo Blanch, Valencia, 2013, pg. 34.

serán condiciones más beneficiosas de naturaleza individual si existe algún acuerdo que recoja el mantenimiento de las anteriores condiciones o bien si el empresario decide seguir aplicándolas. Además, el hecho de que las condiciones laborales se incorporen en el contrato de trabajo, deja abierta la posibilidad de la modificación sustancial unilateral reconocido en el artículo 41 ET.

Por lo tanto, si aceptamos la primera tesis, resolvemos el problema planteado, ya que se mantienen las condiciones de trabajo hasta que se apruebe un nuevo convenio. En caso de seguir la segunda tesis, el problema que se nos plantea es el siguiente: ¿cuál es la regulación jurídica que ha de aplicarse a esos trabajadores que han visto su convenio decaído? Si existe un convenio colectivo de ámbito superior será aplicable dicho convenio como establece la norma, pero existen una serie de dificultades interpretativas en este caso. No siempre queda claro qué convenio superior es el aplicable y además puede ocurrir que exista más de un convenio superior aplicable. En este caso, puede ocurrir que las partes lleguen a un acuerdo para determinar el convenio aplicable, o en caso de existir más de un convenio aplicable, lo lógico sería acudir a las reglas que determina el artículo 84 ET aunque esto no lo establezca la norma modificada.

Por su parte, tras la entrada en vigor de la reforma laboral, encontramos algunos pronunciamientos jurisprudenciales. El primer pronunciamiento sobre el tema tras la reforma fue dada por la Audiencia Nacional el 23 de julio de 2013. El conflicto que se debate en esta sentencia fue el primero en llegar a los Tribunales tras la reforma y se plantea la duda de cómo debe interpretarse el artículo 86.3 ET, esto es, se le da respuesta a la duda de cómo se entiende “pacto en contrario” que recoge la norma. En este sentido, la sentencia menciona que *“no podría llevar o no cabría entender que el consentimiento haya quedado invalidado por un cambio en el régimen que, tanto antes como ahora, opera sólo por defecto”*. Por tanto, considera válidas las cláusulas sobre la vigencia de la ultraactividad contenidas en los convenios anteriores a la Ley 3/2012, y que tales convenios siguen siendo vinculantes, aunque transcurra el año establecido¹⁴.

¹⁴ Sentencia de la Audiencia Nacional núm.205/2013, de 23 de julio de 2013.

La Audiencia Nacional se pronuncia sobre un conflicto colectivo promovido por el Sindicato Español de Pilotos de Líneas Aéreas (SEPLA) contra la empresa Air Nostrum Líneas Aéreas del Mediterráneo, S.S., siendo el supuesto de hecho la existencia de un convenio de empresa cuya vigencia finalizó en el año 2006, prorrogándose expresamente hasta el año 2010 en que se denunció por la empresa, sin que desde entonces la negociación colectiva entre las partes haya conseguido un nuevo convenio, habiéndose

En el mismo sentido que esta sentencia anterior se pronunciaron entre otros, el Tribunal Superior de Justicia de Madrid en su sentencia de 18 de noviembre de 2013 (núm.950/2013), el Juzgado de lo Social nº4 de Bilbao en su sentencia de 26 de noviembre de 2013 (núm.339/2013), el Juzgado de lo Social nº3 de León en su sentencia de 16 de octubre de 2013 (núm.984/2013) y el Juzgado de lo Social nº5 de Vigo en su sentencia de 29 de agosto de 2013 (núm.445/2013).

Por tanto, la tendencia general ha sido la de dotar de plena validez a las cláusulas de ultraactividad pactadas en los convenios colectivos.

Resulta interesante también la sentencia del TSJ del País Vasco de 26 de noviembre de 2013 (núm.1186/2013)¹⁵ por pronunciarse sobre la normativa aplicable cuando un convenio anterior decae y no se ha llegado al acuerdo de un nuevo convenio. Resuelve que es aplicable el convenio colectivo de ámbito superior y que para la cobertura de los vacíos de regulación no se aplican las normas básicas del ET, sino que se mantienen de forma temporal las condiciones del convenio que ha perdido vigencia.

2013 fue un año con muchísimos pronunciamientos jurisprudenciales en el tema de la ultraactividad, pues generó diversas dudas en su aplicabilidad. No obstante, el año 2014 no se quedó atrás. Así, fue destacable la Sentencia del TSJ de Cataluña de 13 de junio de 2014 (recurso núm. 6493/2013)¹⁶, donde se mencionaba que *“se ha de entender que a partir de la pérdida de vigencia del Convenio, las condiciones laborales que aquel establecía han quedado incorporadas al contrato de trabajo firmado entre la empresa y el trabajador y en consecuencia, estas condiciones laborales han sido contractualizadas...”*.

Finalmente, tras muchísimos pronunciamientos, se publica la primera sentencia del Tribunal Supremo que se pronuncia sobre la ultraactividad, el 22 de diciembre de 2014

establecido expresamente que su contenido normativo permanecería vigente tras su denuncia, mientras no existiera un convenio que lo sustituyera.

¹⁵ El Tribunal Superior de Justicia resuelve una demanda de conflicto colectivo planteada por los sindicatos y en la que piden que se declare vigente y de obligado cumplimiento el contenido normativo del Convenio Colectivo de Limpieza de Edificios y Locales de Gipuzkoa para todas las empresas y trabajadores afectados por el conflicto.

¹⁶ El TSJ de Cataluña resuelve la sentencia recurrida del Juzgado de lo Social de Terrasa de 11 de octubre de 2013, donde el juez llegaba a la conclusión de que se ajustaba al derecho la decisión tomada por una empresa de aplicar el ET como norma reguladora de las condiciones de trabajo en la empresa por falta de convenio de ámbito superior aplicable.

(núm.264/2014)¹⁷. La cuestión a resolver por el TS era determinar si el Convenio colectivo de aplicación denunciado el 5 de noviembre de 2010 continuaba en ultraactividad superado el 8 de julio de 2013, es decir, cumplido el año desde la entrada en vigor de la Ley 3/2012. Tras analizar las dos tesis o posturas, el TS se decanta por la tesis contractualista o conservacionista y así lo constata: “...*las condiciones laborales del convenio estatutario sin vigencia normativa no desaparecen, sino que se han contractualizado, siguen vigentes y han pasado a formar parte de la esfera contractual vigente entre el empresario y trabajador, y por lo tanto, deben continuar aplicándose a los trabajadores que ya estaban contratados en el momento de la pérdida de la vigencia del convenio colectivo...*”

Después de realizar un análisis jurisprudencial de manera resumida, se puede decir que predomina la tesis conservadora y contractualista frente a la tesis derogatoria o rupturista.

5. Análisis de la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 11 de septiembre de 2014 (Asunto C-328/13) y la regulación de la vigencia del convenio colectivo en algunos países de la Unión Europea

Después de analizar la situación actual del mecanismo de la ultraactividad en España, pasaré a estudiar brevemente la situación del mismo en algunos países de la Unión Europea. Asimismo, es interesante resaltar la reciente sentencia del TJUE en relación a la sucesión de empresa y convenio colectivo en ultraactividad, puesto que es de obligado cumplimiento en el territorio de la Unión.

La sentencia mencionada concluye que las condiciones fijadas en un convenio colectivo que se encuentra en ultraactividad en el momento de la transmisión de la empresa, deben mantenerse con posterioridad a la sucesión.

La petición de decisión prejudicial la presentó el Tribunal Supremo de Austria con el objeto de la interpretación del artículo 3, de la Directiva 2001/23/CE del Consejo, de 12 de marzo de 2001, relativa al mantenimiento de los derechos de los trabajadores

¹⁷ El TS confirma la sentencia de 20 de diciembre de 2013 del TSJ de las Islas Baleares, en la que se declaraba inadmisibile el comportamiento de la empresa demandada de abonar la nómina de julio de 2013 en dos períodos, del 1 al 7 de julio con arreglo a las condiciones del Convenio Colectivo de empresa y del 8 al 31 de julio conforme a las condiciones de Estatuto de los Trabajadores.

en caso de transmisión de empresas, de centros de actividad o de partes de empresas o de centros de actividad. El litigio surge a causa de que unos trabajadores de Austria habían sido traspasados desde una empresa matriz a una filial y que se les aplicó unilateralmente una reducción significativa de salarios y de condiciones laborales por considerarse que no estaba vigente el convenio colectivo de la sociedad matriz, por haber sido denunciado.

El TJUE resuelve el conflicto declarando que *“a pesar de haber sido denunciado dicho convenio, mantienen sus efectos sobre las relaciones de trabajo que estaban directamente sometidas a él antes de que fuera denunciado y en la medida en que dichas relaciones de trabajo no estén sometidas a un nuevo convenio colectivo o no se llegue a un nuevo acuerdo individual con los trabajadores afectados.”*¹⁸

Esta sentencia confirmó la línea seguida anteriormente por la jurisprudencia española. Además, existen algunos estados miembros en los que se sigue esta misma teoría.

A continuación, realizaré un breve repaso de la regulación jurídica de la vigencia del convenio colectivo en Alemania, Finlandia, Francia y Países Bajos (ha de tenerse en cuenta que estos datos están extraídos de un libro publicado en 2004)¹⁹:

- Alemania: existe la ultraactividad y por tanto, las relaciones laborales se mantienen en idénticos términos, pero algo más frágiles, pues el convenio puede ser sustituido por cualquier acuerdo y también por un contrato de trabajo.
- Finlandia: en este país, cuando concluye el período para el que se firmó el convenio, los términos de éste deben respetarse hasta que se firma otro convenio. Además, durante el período en el que no existe convenio aplicable, se aplican las disposiciones del anterior convenio sobre los salarios y diferentes compensaciones extrasalariales.
- Francia: En Francia existe la ultraactividad pero con límite de un año, excepto cuando las partes hayan previsto un período de más de un año. Como vemos, la ultraactividad con límite ya existía en otro país de la

¹⁸ Sentencia del Tribunal de Justicia de 11 de septiembre de 2014, Asunto C-328/13.

¹⁹ OJEDA AVILÉS, A. (Director del estudio), *La negociación colectiva en Europa*, Informes y Estudios de Relaciones Laborales, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 2004,pg.29-265.

Unión Europea antes que en España. No obstante, en Francia se realiza una doble distinción: por un lado, existen los convenios de duración determinada y extinguidos y no renovados, en los que el período máximo de ultraactividad es de un año; y por otro lado, los convenios de duración indefinida, denunciados unilateralmente, tienen un período de 15 meses (al período de un año se le añaden 3 meses del período de preaviso). En el período en el que los trabajadores se encuentran sin ningún convenio aplicable, se les mantienen las ventajas adquiridas por entenderse que se incorporaron al contrato de trabajo individual, pero a los nuevos trabajadores se les aplicarán las normas generales.

- Países Bajos: la legislación de este país no recoge ninguna disposición sobre la ultraactividad. Por tanto, cuando un convenio se extingue, las partes ya no están vinculadas. No obstante, las condiciones de los contratos de trabajo individuales que dependen del convenio colectivo, siguen vigentes, esto es, siguen siendo vinculantes, a no ser que las partes acuerden otras condiciones.

Tras este breve repaso podemos concluir que en los países analizados predomina el mantenimiento de las condiciones laborales reconocidas en el convenio colectivo decaído, por estar incluidos en el contrato de trabajo individual de los trabajadores.

6. Conclusiones

Para concluir se puede afirmar que la reforma laboral del 2012 ha sido incompleta si nos referimos a la regulación que ha realizado respecto a la ultraactividad. A causa de ello, han surgido muchísimas dudas en cuanto a su aplicación. El cambio que más impacto generó fue el de cambiar la prórroga indefinida por una regla de caducidad del convenio a partir de que haya transcurrido un año desde su denuncia, una vez finalizada su duración, excepto que exista un pacto en contrario.

El objetivo de dicha reforma era el de negociar más y mejores convenios en plazos más breves. Así, posibilitarían la adaptación de la empresa a las circunstancias de ella.

La duda que más pronunciamientos doctrinales y jurisprudenciales ha generado es la de determinar qué normativa es la aplicable tras decaer el convenio colectivo. La respuesta general ha sido la de mantener las condiciones de trabajo determinadas en el convenio anterior por haberse incorporado en el contrato de trabajo individual. Sin embargo, creo que esta interpretación nada o poco cambia respecto de la situación anterior a la reforma. Es decir, mientras la intención del legislador era evitar la rigidez de las condiciones de trabajo pactadas en convenio, estableciendo una limitación temporal de la ultraactividad, la interpretación que ha predominado ha sido la de aplicar dichas condiciones anteriores ante los vacíos legales.

Por lo tanto, choca la solución dada por los tribunales y doctrina con la intención del legislador.

Bibliografía

BILBAO SARALEGUI, J. “Negociación colectiva. Reforma y bloqueo”, *Confebask, Confederación Empresarial Vasca*, nº1, 2013.

GOERLICH PESET, J.M. *Régimen de la negociación colectiva e inaplicación del convenio colectivo en la reforma de 2012*, 218 Colección Laboral, Tirant lo Blanch, Valencia, 2013.

MOLINA NAVARRETE, C., *Escenarios de “pos-ultraactividad” del convenio: soluciones judiciales a la incertidumbre*, Editorial Bomarzo, Albacete, 2014.

OJEDA AVILÉS, A. (Director del estudio), *La negociación colectiva en Europa*, Informes y Estudios de Relaciones Laborales, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 2004.

PASTOR MARTÍNEZ, A. “La reforma del sistema de negociación colectiva español y sus implicaciones desde una perspectiva jurídica”, *Anuario IET de Trabajo y Relaciones Laborales. ¿Un nuevo modelo de relaciones laborales para Europa?*, Anuario IET, 2014, Vol.2.

POQUET CATALÁ, R., “Problemas interpretativos entorno a la ultraactividad”, *Revista española de Derecho del Trabajo* núm.168/2014.

Normativa

Real Decreto-ley 7/2011, de 10 de junio (BOE de 11 de junio), de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva.

Ley 3/2012, de 6 de julio (BOE de 7 de julio), de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

RD Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (BOE de 29 de marzo), por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Acuerdo de la Comisión de seguimiento del II Aenc sobre ultraactividad de los convenios colectivos, Madrid, 23 de mayo de 2013.

Jurisprudencia

- Sentencia de la Audiencia Nacional núm.205/2013, de 23 de julio de 2013.
- Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid núm.950/2013 de 18 de noviembre de 2013.
- Sentencia del Juzgado de lo Social nº4 de Bilbao núm.339/2013 de 26 de noviembre de 2013.
- Sentencia del Juzgado de lo Social nº3 de León núm 984/2013 de 16 de octubre de 2013.
- Sentencia del Juzgado de lo Social nº5 de Vigo núm.445/2013 de 29 de agosto de 2013.
- Sentencia del TSJ del País Vasco núm.1186/2013 de 26 de noviembre de 2013.
- Sentencia del TSJ de Cataluña núm.6493/2013 de 13 de junio de 2014.
- Sentencia del Tribunal Supremo núm.264/2014 de 22 de diciembre de 2014.
- Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 11 de septiembre de 2014 (Asunto C-328/13).