

La ultraactividad del convenio colectivo tras el 8-J

Antonio V. Sempere Navarro

Catedrático de la Universidad Rey Juan Carlos

Coordinador del Área Laboral de Gómez-Acebo & Pombo

1. Temporalidad y conservación del convenio colectivo

Tras la Reforma Laboral de 2012, la duración y vigencia de los convenios colectivos quedó del siguiente modo:

- *Principio general autonomista*

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

- *Prórroga interina y dispositiva*

Durante las negociaciones para la renovación del convenio, en defecto de pacto, se mantendrá su vigencia (esto es la ultraactividad), aunque decayendo las cláusulas convencionales por las que se hubiere renunciado a la huelga.

- *Acuerdos adaptativos*

Las partes podrán adoptar acuerdos parciales (con la vigencia que se quiera) para la modificación de alguno o algunos de los contenidos prorrogados.

- *Decadencia del convenio*

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.

- *Soluciones externas*

Los acuerdos interprofesionales deberán establecer procedimientos (incluso arbitrajes) para solventar las discrepancias existentes tras el transcurso del procedimiento de negociación sin alcanzarse un acuerdo.

- *Convenios preexistentes*

La Disposición Transitoria Cuarta de la Ley 3/2012 aclara que lo expuesto se aplica a los convenios que ya estuvieran denunciados, si bien el plazo de un año «empezará a computarse a partir de» la entrada en vigor de la propia Ley (acaecida el 8 de julio de 2012).

2. Problemas interpretativos prácticos

La regulación expuesta suscita numerosas dudas, que se acrecientan a medida que se aproxima la fecha en que decaerán los primeros convenios colectivos. Ante la ausencia de criterios judiciales y la enorme disparidad de las soluciones doctrinales, la prudencia es imprescindible consejera en estos asuntos. Veamos algunos de los problemas existentes:

- *¿Quién puede pactar sobre el régimen de ultraactividad?*

Sólo las partes legitimadas para negociar el convenio en cuestión. De este modo,

por ejemplo, para un convenio provincial sí puede pactarse el descuelgue en el ámbito de la empresa, pero no los términos de la ultraactividad.

- *¿Es posible cambiar de unidad de negociación mientras el convenio está en ultraactividad?*

Efectivamente, cuando se ha denunciado y cumplido el tiempo de vigencia del convenio, cabe que quienes vinieran incluidos en su ámbito aplicativo negocien a otro nivel. Por ejemplo, cabe que se negocie a nivel provincial por parte de quienes estaban dentro del estatal.

- *¿Es válido que el propio convenio haya previsto su vigencia más allá del periodo del año a que se refiere la Ley?*

La mayoría de los autores entiende que sí; pero lo cierto es que hay argumentos diversos para defender que el «pacto» mediante el cual se puede llevar la virtualidad del convenio más allá del año tiene que ser posterior a su denuncia.

- *¿Valen las cláusulas sobre ultraactividad de los convenios anteriores a la Reforma de 2012?*

La disparidad de opiniones se reproduce, aunque es lógicamente más difícil defender la validez de un «pacto en contrario» que se aparta de una regulación... inexistente en el momento de concluirse.

- *¿Cuál es el convenio «de ámbito superior» que puede pasar a aplicarse al acabar la ultraactividad?*

Se trata de los convenios para igual actividad productiva, pero superior dimensión geográfica. Sin embargo, no descartemos que haya un convenio de superior ámbito funcional; por ejemplo, que venza el del comercio de herboristerías y exista el de comercio en general.

- *¿Hay que respetar las previsiones del convenio que decae cuando pasa a aplicarse otro nuevo?*

Los convenios son normas y no generan condiciones más beneficiosas (derechos

adquiridos por vía contractual); por lo tanto, al desaparecer del ordenamiento no hay obligación de cumplirlos.

- *¿Qué sucede con el contenido de un convenio que decae cuando no puede aplicarse otro de ámbito superior?*

Pese a que la Ley dispone que perderán su vigencia, diversas tesis vienen defendiendo que esos convenios pervivan como acuerdos colectivos, pactos individuales o condiciones más beneficiosas. Sin embargo, no se alcanza el modo en que puede transformarse la naturaleza de una norma.

3. El escenario «sin convenio»

Más allá de los múltiples enigmas que suscita la regulación, cuando estemos ante un supuesto de desaparición del convenio colectivo que venía aplicándose sin que otro pueda sustituirlo, *¿cuáles son los derechos y obligaciones en materia laboral?*

- Se aplicarían las previsiones legales y reglamentarias emanadas del Estado (no sólo el Estatuto de los Trabajadores, como frecuentemente se afirma).
- Un cúmulo de Convenios Internacionales ratificados por España (especialmente de la OIT) y de normas comunitarias (directamente aplicables) mantendrían su protagonismo.
- Los pactos o acuerdos colectivos seguirían vigentes en sus propios términos.
- Los acuerdos individuales, escritos o no, desplegarían los mismos efectos que precedentemente.
- Los usos o costumbres de empresa no se verían afectados.
- Las condiciones más beneficiosas de carácter colectivo o individual continuarían operando.

Es tan improbable que la empresa desee borrar cualquier rastro de lo que venía previendo el convenio como que opte por mantener intacto su contenido de manera indefinida. Por ello interesa destacar algunas opciones intermedias:

- La empresa y los representantes de los trabajadores podrían celebrar válidamente y en cualquier momento acuerdos parciales sobre determinadas materias.
- La empresa puede establecer condiciones más beneficiosas que las legalmente exigibles (que no sean discriminatorias).
- El tenor de esas eventuales condiciones (escritas, verbales, tácitas) condicionará su evolución futura; es decir, la absorción o compensación depende del modo en que se incorporen al contrato de trabajo.
- Nada impide la provisionalidad de las soluciones, pactadas o unilaterales que se adopten en su día.
- El proceso de negociación colectiva puede ir cristalizando en pequeños acuerdos parciales, que sirven de avanzadilla del convenio completo y pueden tener aplicación inmediata.

4. El Acuerdo Interconfederal de 23 de mayo del 2013

Los agentes sociales más representativos de ámbito estatal (UGT y CC. OO.; CEOE y CEPYME) han suscrito un Acuerdo sobre Ultraactividad de los convenios colectivos dirigido a impulsar la negociación colectiva pendiente, dar certidumbre y seguridad, fortalecer el clima de confianza mutua y evitar la conflictividad. Veamos su alcance:

- Se refiere a «los convenios colectivos que pudieran resultar afectados por la posible pérdida de la vigencia», lo que evita la polémica acerca de si se ha de estar a lo previsto en el propio convenio respecto de qué sucede cuando ha transcurrido su tiempo de aplicación.

- El pacto está muy alejado de lo que en su día llevó a cabo el Acuerdo Interconfederal de Cobertura de Vacíos: se mueve en el terreno de las «recomendaciones» y no es directamente aplicable a los contratos de trabajo.
- Básicamente, se dedica a recordar las posibilidades que nuestra legislación ofrece para abordar las situaciones que puedan plantearse el 8 de julio del 2013.
- Para evitar situaciones de incertidumbre recomienda: a) agilizar las negociaciones a fin de que culminen antes de la pérdida de vigencia del convenio correspondiente; b) garantizar la pervivencia del convenio vencido mientras prosigan las negociaciones del nuevo; c) desbloquear los procesos atascados acudiendo a mediación o arbitraje.

5. Conclusión

Para determinar lo que suceda el 8 de julio del 2013 (o la posterior fecha en que se cumpla el plazo legal de ultraactividad) es imprescindible analizar el tenor de cada convenio en su totalidad (no sólo la cláusula de temporalidad), así como los actos posteriores (acuerdos de la Comisión Paritaria, en especial) y el tenor de los convenios colectivos de ámbito superior o afines.

Un mar de opciones y de dudas queda por delante, sin que el Acuerdo Interconfederal de mayo del 2013 lo haya evitado, aunque el ordenamiento laboral ofrece diversos resortes para llegar a soluciones razonables. En último término, cada empresa (y la representación legal de los trabajadores) puede adoptar iniciativas para administrar una situación complicada, pero que no tiene por qué desembocar en caos alguno.