

Primera respuesta de la Audiencia Nacional a los interrogantes sobre ultraactividad

Antonio V. Sempere Navarro

Coordinador del Área de Laboral de Gómez-Acebo & Pombo

Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad Rey Juan Carlos

I. Ultraactividad y Reforma Laboral

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 hubiesen 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 hubiera 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).

II. Problemas interpretativos prácticos

La expuesta regulación suscita numerosas dudas:

1. ¿Quién puede pactar sobre el régimen de ultraactividad?
2. ¿Es posible cambiar de unidad de negociación mientras el convenio está en ultraactividad?
3. ¿Es válido que el propio convenio haya previsto su vigencia más allá del período del año a que se refiere la Ley?
4. ¿Valen las cláusulas sobre ultraactividad de los convenios anteriores a la Reforma Laboral de 2012?
5. ¿Cuál es el convenio “de ámbito superior” que puede pasar a aplicarse al acabar la ultraactividad?

6. ¿Hay que respetar las previsiones del convenio que decae cuando pasa a aplicarse otro nuevo?
7. ¿Qué sucede con el contenido de un convenio que decae cuando no puede aplicarse otro de ámbito superior?
8. ¿Cuáles son los derechos y obligaciones aplicables cuando decaiga un convenio sin que sea posible aplicar otro de ámbito superior?
9. ¿En qué medida el Acuerdo Interconfederal de 23 de mayo soluciona estos interrogantes?

III. La SAN de 23 julio (caso Air Nostrum)

La reciente sentencia de 23 de julio de 2013, dictada por la Audiencia Nacional en el caso de Air Nostrum vs. SEPLA aborda la cuarta de las cuestiones dudosas antes listadas¹. En esencia, se trata de determinar si lo previsto en el Convenio de 2003 sobre ultraactividad puede entenderse como un "pacto en contrario" a la pérdida de su vigencia.

El pronunciamiento noticiado acepta la validez de los pactos previos a la modificación del artículo 86.3 ET y se basa en los siguientes argumentos:

- **La regla de la ultraactividad no es absoluta ni imperativa.**

La regla contenida del art. 86.3 sobre decadencia del convenio (expuesta en la introducción) es dispositiva, de modo que cabe el mantenimiento de la vigencia del convenio hasta que otra norma sea adoptada. El legislador no ha limitado en modo alguno el contenido del "pacto" que permite evitar la decadencia del convenio,

por lo que dicho pacto puede concluirse en cualquier momento.

- **El derecho a negociar no puede interpretarse restrictivamente**

El derecho constitucional a la negociación colectiva no puede interpretarse con más restricción que lo previsto en una norma con rango de Ley.

- **Literalidad normativa**

Debe prevalecer la "literalidad de las normas legales" y la previsión de la Disposición Transitoria Cuarta (arriba recordada) se limita a fijar el límite temporal de vigencia del artículo 86.3 ET, sin que ello le permita derogar los acuerdos previos a su aprobación.

- **Principio de conservación del negocio jurídico.**

Aún tratándose de una disposición que pudiese entenderse ambigua, la posición jurídica no cambiaría en la medida que primaría el principio de conservación de los actos o del negocio jurídico, es decir, primaría la eficacia del acuerdo adoptado.

- **Otros elementos interpretativos**

El legislador ha declarado expresamente la pérdida de vigencia de acuerdos ya suscritos sobre una serie de materias sin que haya querido incluir entre éstas, la ineficacia de los acuerdos previos sobre la vigencia de los convenios colectivos denunciados.

La falta de aplicación de los pactos previos podría conllevar que los agentes

¹ El supuesto es bien significativo del problema que la Ley 3/2012 quiso abordar:

- El III Convenio Colectivo de la empresa Air Nostrum se publicó en el BOE el 12 de agosto de 2003.
- La vigencia del Convenio Colectivo fue prorrogada en fecha 16 de junio de 2008 hasta el 31 de diciembre de 2010.
- En fecha 27 de septiembre de 2010, la Empresa denunció el III Convenio Colectivo iniciándose la negociación del IV Convenio Colectivo sin que hasta la fecha se haya llegado acuerdo entre las representaciones.
- La representación de los tripulantes pilotos a través de SEPLA solicita el mantenimiento de las condiciones previstas en el III Convenio Colectivo hasta que se acuerde un nuevo convenio que sustituya a lo anterior pues entiende que dicha previsión se contenía en el Convenio Colectivo denunciado.

negociadores tuviesen que manifestarse en los mismos términos que en el convenio denunciado, lo que sería ineficiente.

IV. Consecuencias y advertencias prácticas

La Audiencia Nacional, como se ve, entiende que las cláusulas de ultraactividad pactadas antes de la Reforma Laboral de 2012 son válidas en sus propios términos lo que no puede verse afectado por la norma posterior ni siquiera cuando lo pactado fuera una reproducción de la normativa anterior, levemente modificada.

Al margen de que ello frustra buena parte de la finalidad de la Ley 3/2012 (porque se perpetúa la *petrificación*)² no cabe duda de que estamos ante una sentencia muy relevante respecto de la que interesa apuntar lo siguiente:

- Hay que estar muy pendiente de cuanto sostengan los Tribunales Superiores de Justicia y, desde luego, el Tribunal Supremo.
- Los argumentos de la Sentencia, como ella misma expone, son perfectamente rebatibles y no cierran el tema. En todo caso, la Audiencia Nacional se alinea con la posición doctrinal mayoritaria.
- Se legitima lo previsto en convenios firmados muchos años antes de que se aprobase la Ley 3/2012 y que precisamente había sido adoptada queriendo poner término al *arrastre* de condiciones colectivas.

- Especialmente en convenios de ámbito superior al autonómico (conflictos que conoce la Audiencia Nacional), por el momento, prevalece el criterio de que sus previsiones sobre ultraactividad son válidas, en sus propios términos.

Sin perjuicio de las discrepancias con la sentencia reseñada que tengamos (muchísimas), siguen pareciendo muy adecuadas las conclusiones prácticas realizadas en la *Conclusión* a la Nota emitida el pasado mes de junio ("La ultraactividad del convenio colectivo tras el 8-J"):

- Para determinar lo que suceda el 8 de julio de 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 de 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.

² El Tribunal parece reconocer la pérdida de la eficacia de la disposición con su interpretación si bien indica que dicha "ineficacia" no puede suponer un prejuicio en la interpretación que los jueces y tribunales hagan de la norma más tratándose de un precepto sobre el que los negociadores pueden disponer y sobre el que el legislador no se ha pronunciado expresamente.