



"El problema de la pérdida de eficacia temporal de los convenios colectivos en el proceso de renovación convencional, transcurrido un año desde su denuncia sin que se haya acordado un nuevo convenio o dictado un laudo arbitral, tiene su origen en el derecho de la negociación colectiva y en él ha de encontrar solución" ■

Maria Emilia Casas
Catedrática

8 de julio: ¿The end?

La Ley 3/2012 del Gobierno del Partido Popular modificó el precepto legal que regulaba la denominada ultractividad de los convenios. Hasta entonces estos textos mantenían su capacidad regulatoria mientras no se acordara su renovación o se sustituyera por un nuevo convenio. El último párrafo del artículo 86.3 de esa norma establece 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". Resaltar por tanto que la fecha que pone en marcha el contador de un año de ultractividad legal es el día en que se denuncia el convenio y no el que finaliza su vigencia. En esa reforma también se aclara que, para los convenios colectivos denunciados antes de que la nueva norma entrara en vigor, el plazo de un año se empezará a computar desde esa fecha, lo que supone que el 8 de julio próximo será el día a partir del cual los convenios denunciados y no negociados podrían empezar a decaer ■

EL DATO: 1,3 millones de trabajadores y trabajadoras se verían afectados por la pérdida de la ultractividad de los convenios

Enmienda a la reforma

El 23 de mayo CCOO, UGT, CEOE y CEPYME firmaron el Acuerdo sobre Ultractividad de los Convenios Colectivos. Un acuerdo que es una prueba fehaciente de lo tremendamente injusta, inútil y desafortunada que es la reforma laboral, cocinada a espaldas del diálogo social y unilateralmente dictada a golpe de real decreto por el Gobierno de Rajoy. Aunque no se trata de un acuerdo de obligado cumplimiento, sí constituye una enmienda de los agentes sociales a la reforma laboral. Se trata de una respuesta de patronal y sindicatos a las disfunciones más gruesas que se han detectado en el normal desarrollo de las relaciones laborales ■

