

# La ultraactividad de los convenios colectivos tras la Ley 3/2012

ASESORÍA JURÍDICA CCOO

El objeto de este artículo es dar cuenta de las distintas resoluciones judiciales disponibles hasta la fecha que se han dictado en relación con el nuevo régimen, fijando unos criterios interpretativos sobre las cuestiones, tanto de procedimiento como relativas a la validez de las cláusulas sobre vigencia de los convenios pactadas antes de la entrada en vigor del RDL 3/2012 y la Ley 3/2012, así como el tratamiento de los casos en que no existe dicha cláusula incorporada al convenio. En definitiva, los convenios anteriores al RDL y a la Ley que incorporan la cláusula de ultraactividad, siguen siendo vinculantes y por tanto serán prorrogables.

## I. La doctrina judicial sobre la validez de las cláusulas de prórroga del convenio pactadas antes de la Ley 3/2012

La importante Sentencia de la Audiencia Nacional de 23 de julio de 2013, Proc. 205/13, viene a declarar que se consideran válidas las cláusulas sobre vigencia de la ultraactividad contenidas en los convenios anteriores al RDL 3/2012, de 10 de febrero, y la Ley 3/2012, de 6 de julio. Como efecto práctico, tales convenios siguen siendo vinculantes, aunque transcurra el año al que se refiere la Disp. Transitoria 4ª de esa Ley. Esta sentencia ha sido el primer pronunciamiento que aborda la cuestión, a través de una demanda de conflicto colectivo, y asume la posición de que la Ley 3/2012 en modo alguno supone privar de eficacia a las cláusulas de ultraactividad que contenían los convenios negociados antes de esa Ley o del RDL 3/2012.

En concreto, la citada Sentencia analiza si la regulación que ofrece el Art. 86.3 del Estatuto del Trabajador (ET) es de carácter imperativo y se impone a la regulación contenida en el convenio denunciado, "lo que pasa por la interpretación de la frase 'salvo pacto en contrario', que recoge dicho precepto". Al efecto señala que caben tres interpretaciones: la restrictiva, en el sentido de limitar tal expresión a los pactos alcanzados tras la ley 3/2012. Otra intermedia, que consiste en referirla a los pactos contenidos

en el convenio denunciado. Y otra amplia, que considera que la frase en cuestión tanto puede referirse a los acuerdos alcanzados en el convenio decadente o en fecha anterior a la entrada en vigor de la Ley 3/2012, como a los acordados con posterioridad a dicha fecha por las partes legitimada para ello.

La sentencia viene a asumir la validez de tal cláusula del convenio, al descartar que las sucesivas reformas operadas en el Art. 86.3 del ET, tanto por el RDL 3/2012 como por la Ley 3/2012, hayan venido a privar de eficacia a dicho pacto. Enumera las razones siguientes para sostener su conclusión:

1. El sentido literal de la expresión no permite sostener una interpretación restrictiva.
2. La intención del legislador expresada en la exposición de motivos no conduce necesariamente a sostener la tesis más restringida. Si la flexibilidad en la aplicación de las condiciones laborales se refiriera a la sustitución de los convenios anteriores a la norma legal, hubiera debido añadir a la frase de "salvo pacto en contrario", la alusión a "alcanzado tras su denuncia", o "tras la ley 3/2012". Frente a ello, mantiene la misma regulación y, por tanto, la primacía de lo pactado sobre la regulación legal.
3. En la nueva regulación del Art. 86.3 se mantiene el carácter supletorio o dispositivo de la regulación legal en materia de ultraactividad, de modo que la nueva norma que limita la



ultraactividad a un año desde la denuncia, solo se aplica en defecto de pacto. Es más, señala que el propio Art. 86.3 en su último párrafo cuarto, vuelve a reiterar la primacía del pacto, y por tanto es redundante pues ya se había acotado esa primacía en su regulación general.

4. En la regulación transitoria de la materia, la Disp. Transitoria Cuarta de la Ley 3/2012, no ha aclarado que las cláusulas de ultraactividad del convenio denunciado pierden su eficacia por el transcurso de dicho plazo. En el caso, constata que el convenio contiene unas reglas de ultraactividad distintas de las previstas en el Art. 86.3 del ET vigente en el momento de su firma, pues no se limita al contenido normativo, sino al conjunto del convenio y, en todo caso, contiene un pacto propio y específico en materia de ultraactividad. Dicho acuerdo es válido y no se encuentra afectado por la modificación introducida por la Ley 3/2012.

## II. La doctrina judicial restrictiva de la ultraactividad de los convenios tras la Ley 3/2012

Igualmente se ha dictado una resolución judicial que viene a desestimar la pretensión de mantenimiento de la vigencia del convenio colectivo en un caso en el que el propio convenio no contenía una cláusula de mantenimiento de la vigencia del conve-

nio, o al menos el órgano judicial no hace esa interpretación.

En ese sentido, la Sentencia dictada por el Juzgado de lo Social núm. 2 de Terrassa, sobre conflicto colectivo, donde se plantea los efectos de la reforma legal de la vigencia de los convenios colectivos, en un supuesto en el que la empresa había comunicado a la representación legal de los trabajadores que el convenio colectivo sectorial había perdido su vigencia, es una sentencia muy negativa que aborda dos cuestiones, de procedimiento y de fondo. En cuanto al procedimiento, recoge dos criterios:

- El procedimiento de inaplicación del convenio no es una modificación sustancial de condiciones de trabajo.

- La empresa lo puede llevar a cabo directamente sin declaración judicial.

En cuanto al fondo, analiza la validez de la comunicación empresarial por la que da cuenta a la representación de los trabajadores de que el convenio colectivo ha dejado de tener vigencia, en aplicación de la reforma laboral. Rechaza que la tesis de la contractualidad sea un obstáculo para la pérdida de vigencia de las condiciones del convenio.

Respecto de otras cuestiones que cabe plantear, simplemente no se formularon en la demanda y no se analizan. Es importante constatar estos elementos para valorar el alcance del fallo:

1. Como hemos visto, no se constata que el convenio contenga una cláusula de vigencia hasta la firma de otro nuevo. Por tanto, no es contraria a la doctrina que han venido elaborando los tribunales hasta ahora, sino que aborda un nuevo problema sobre el cual, claro está, no se puede resolver acudiendo al principio de la eficacia del pacto entre las partes sobre mantenimiento de las condiciones de trabajo.

2. En el caso se analizan las cuestiones procesales, descartando que la empresa tenga que formular demanda judicial, o instar proceso judicial para declarar la finalización de la vigencia del convenio, al considerar el juez que en realidad es un efecto legal directo.

3. El único fundamento para justificar el mantenimiento de las condiciones de trabajo es la teoría de la contractualidad de las mismas, que el órgano judicial se limita a rechazar sin más consideraciones, lo que puede estar justificado en tanto que el proceso no tenía por objeto revisar ninguna decisión empresarial, sino sólo la validez de la comunicación por la que constaba la finalización de la vigencia del convenio.

4. Sin embargo, hay que reparar que en el caso no se analizan, en realidad, la validez de las nuevas condiciones que la empresa pueda haber aplicado, ni se constata ninguna rebaja salarial.

SEGUEIX-NOS



www.facebook.com/CCOOBalears



@CCOOBalears