

LA PÉRDIDA DE ULTRA ACTIVIDAD DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS

Antecedentes laborales

Las reformas laborales que se han llevado a cabo recientemente en España con el RDL 7/2011, RDL 3/2012, Ley 3/2012, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, y finalizada, por el momento, con el RDL 20/2012, introducen cambios en el artículo 86.1.3. del Estatuto de los Trabajadores (ET), que regula la vigencia de los convenios colectivos:

- 1º “Corresponde a las partes negociadoras establecer la duración de los convenios, pudiendo eventualmente pactarse distintos períodos de vigencia para cada materia o grupo homogéneo de materias dentro del mismo convenio” y que “durante la vigencia del convenio colectivo, los sujetos que reúnan los requisitos de legitimación previstos en los artículos 87 y 88 de esta Ley podrán negociar su revisión”.
- 3º, párrafo 4º: “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 (se limita el plazo de ultra-actividad)

Disposición transitoria 4ª de la Ley 3/2012: establece que en los convenios colectivos que ya estuvieran denunciados a la fecha de su entrada en vigor -8 de julio de 2012-, el plazo de un año al que se refiere el precepto estatutario empezará a computarse a partir de dicha fecha.

Artículo 37 de la Constitución de 1978 consagra el derecho a la Negociación Colectiva y la “fuerza vinculante de los Convenios”, es decir, el carácter normativo que adquiere el resultado de la negociación. Junto al artículo 28, que establece la libertad de sindicación y el derecho a la huelga, conforma el marco de las relaciones laborales de un texto constitucional que tenía vocación de social y que con estas reformas se quiere alterar.

¿Qué es la ultra-actividad?: se da cuando el texto pactado en un convenio mantiene su validez hasta que se firme uno nuevo, se mantienen vivas las condiciones laborales, sociales y económicas de las trabajadoras y los trabajadores aún después de haber terminado el plazo que se fijó en su día para la duración del convenio.

La pérdida de la ultra-actividad en los convenios colectivos: para que el convenio pierda su vigencia, tanto la inicial como la derivada de las prórrogas posteriores, es preciso que se den las siguientes circunstancias:

- Que el convenio haya sido denunciado antes de la entrada en vigor de la Ley 3/2012, el 8 de julio de 2012, y haya transcurrido un año desde esa fecha sin que se haya pactado un nuevo convenio o dictado un laudo arbitral. En estos casos, la fecha del 8 de julio de 2013 resulta crucial puesto que si no hay un nuevo convenio o un laudo que lo sustituya, se va a producir la pérdida definitiva de la vigencia del convenio.
- Que denunciado el convenio tras la entrada en vigor de la Ley 3/2012, el 8 de julio de 2012, haya transcurrido un año desde la fecha de la denuncia sin que se haya acordado un nuevo convenio o dictado laudo arbitral.

- Que el convenio no haya sido denunciado en ningún caso, por lo que mantiene su vigencia hasta tanto se presente la denuncia por alguna de las partes, en cuyo caso, se iniciará a partir de ese momento el cómputo del plazo máximo de un año en los mismos términos que los indicados para los convenios denunciados tras la entrada en vigor de la Ley 3/2012.

¿A qué convenios afecta? a los convenios colectivos que están en fase de negociación y que no hubieran previsto expresamente cláusulas de mantenimiento de las condiciones de trabajo pactadas en los convenios denunciados.

La limitación de la ultra-actividad: esto no permite afrontar con comodidad la negociación, ya que si no hay acuerdo se pone en peligro lo que se ha ganado con anterioridad. Decae irremediamente y pasan aplicarse las condiciones reguladas en el Convenios de ámbito superior que sea de aplicación, sólo si lo hay, si no existe será en la legislación laboral.

Si el convenio colectivo recoge una cláusula de ultra-actividad expresa, que regule explícitamente la aplicación de su contenido hasta la firma de un nuevo convenio, ésta debe ser respetada y aplicada (se explica en los siguientes párrafos).

Inaplicación de una parte del convenio: el “descuelgue salarial” permitía al empresario, bajo ciertas condiciones extremas, eludir los acuerdos salariales de un convenio. Ahora es posible “inaplicar” cualquier parte del Convenio desde el día siguiente de su firma y apenas debe justificarse.

¿Cuándo se da un pacto en contrario sobre la vigencia del convenio?: la pérdida de ultra-actividad admite pacto en contrario, por lo que en el convenio colectivo se puede acordar el mantenimiento indefinido de su vigencia hasta la firma de un nuevo acuerdo colectivo que lo sustituya.

Pero los convenios suscritos con anterioridad a la entrada en vigor del RDL 3/2012, que recogieran cláusulas expresas sobre la prórroga de los mismos, hasta la entrada en vigor de un nuevo convenio que lo sustituya, hay distintas posiciones sobre la validez de las mencionadas cláusulas, así una parte de la doctrina defiende que si un convenio ha sido suscrito antes del 12 de febrero de 2012, contiene una cláusula específica sobre su vigencia garantizando la ultra-actividad más allá del actual plazo legal de un año, dicha cláusula resulta válida, y por tanto, la prórroga forzosa del convenio se rige por lo previsto en dicha cláusula; pero otra parte de la doctrina opina en sentido contrario, negando la validez de esa cláusula por haber sido pactada en un marco normativo distinto al actualmente vigente.

Nos encontramos en una fase inicial, en cuanto al desarrollo de esta nueva regulación de la ultra-actividad, todavía no conocemos el alcance puesto que no existe jurisprudencia consolidada sobre este tema que nos permita dar una respuesta clara y definitiva de esta materia.

¿Qué consecuencias puede tener la pérdida de vigencia del convenio?:

A.- Que exista un convenio vigente de carácter superior que resulte de aplicación a las trabajadoras y los trabajadores y patronal encuadrados dentro de su ámbito personal y

territorial, en cuyo caso, las relaciones laborales pasarán a regirse por este convenio preexistente, (hay que aclarar que si el convenio superior recogía condiciones laborales inferiores a las que contenía el convenio decaído, se producirá un empeoramiento de las condiciones laborales que hasta entonces venían disfrutando y por tanto una pérdida de derechos adquiridos). La jurisprudencia imperante en materia de derechos adquiridos, considera que los derechos o mejoras previstos en un convenio colectivo vencido, no tiene la consideración de derechos adquiridos.

El artículo 82.4 del ET prevé la sucesión de los convenios colectivos, en el sentido de que el nuevo convenio que suceda a otro anterior, puede disponer sobre los derechos reconocidos en aquél, de manera, que en este supuesto concreto, se aplicará íntegramente lo regulado en el nuevo convenio.

B.- Que no exista convenio aplicable, ya sea de cualquier ámbito (según el artículo 86.3, párrafo cuarto, se refiere al superior), en cuyo caso se producirá la individualización de las relaciones laborales como consecuencia del vacío normativo producido. Una parte importante de la doctrina y jurisprudencia mantienen que en este caso las relaciones laborales pasarán a regirse por las normas mínimas de necesario (Estatuto de los Trabajadores, Ley Prevención de Riesgos Laborales,...). **En cualquier caso, los criterios de negociación colectiva y para la acción sindical exigen la defensa del siguiente argumento: que en tanto no exista un nuevo convenio que sustituya al extinguido por la pérdida de la ultra-actividad**, las condiciones de las que se venían disfrutando se incorporan al contrato de trabajo como derechos adquiridos, y ello a pesar de las interpretaciones jurisprudenciales no favorables a considerar esas condiciones como derechos adquiridos.

¿Cómo se regularan las condiciones laborales cuando se produzca la pérdida de vigencia de un convenio colectivo y existan varios convenios que puedan resultar de aplicación?:

Si es un convenio sectorial provincial y existan vigentes otros dos convenios que puedan ser de aplicación (por ejemplo, uno de comunidad y otro estatal) habrá que acudir a las reglas sobre concurrencia de convenios contenidas en los artículos 83.2 E.T (sobre acuerdos interprofesionales que establecen cláusulas sobre la estructura de la negociación y reglas para la resolución de conflictos de concurrencia) y 84.1,3 y 4 E.T. (reglas sobre la concurrencia de convenios vigentes).

Interpretación –muy amplia- que podemos hacer sindicalmente del artículo 86.3, párrafo 4º: podemos contemplar la situación inversa, esto es, que en lugar de un convenio de ámbito superior, exista un convenio de ámbito inferior, como ocurriría para el caso de que un convenio estatal perdiera su vigencia, existiendo dos convenios –uno provincial y otro de comunidad autónoma- que pudieran resultar de aplicación.

Otras opciones legales que permitan evitar la pérdida de ultra-actividad.

A.- Los sujetos legitimados para negociar y suscribir un convenio colectivo, podrán revisarlo durante su vigencia.

B.- Las partes legitimadas pueden alcanzar acuerdos parciales, para la modificación de alguno o algunos de los contenidos prorrogados, que tendrán la vigencia temporal que las partes acuerden expresamente.

C.- Mantenimiento de determinadas cláusulas tras la denuncia del convenio.

Antes de la reforma laboral, existía un diferente tratamiento en cuanto a la vigencia entre las **cláusulas normativas** del convenio (aquellas que extienden sus efectos sobre todos, trabajadoras, trabajadores y parte empresarial incluidos en el ámbito de aplicación) y las **cláusulas obligacionales** (aquellas que vinculan a los firmantes que la suscribieron; habitualmente establecen compromisos de la partes para evitar situaciones conflictivas como por ejemplo, cláusulas de paz, cláusulas para hacer más sencilla la aplicación de lo pactado, como por ejemplo, la creación de comisiones específicas, previsión de reuniones futuras).

Por tanto, con anterioridad a la reforma laboral, cuando se producía la denuncia del convenio y hasta tanto no se alcanzara otro acuerdo, perdían vigencia las cláusulas obligacionales, mientras que la cláusulas normativas mantenían su vigencia en los términos pactados en el propio convenio.

Con la reforma laboral, producida la denuncia del convenio, todas las cláusulas del mismo mantienen su vigencia en los términos pactados, con la única excepción de las cláusulas que hubieran podido pactarse renunciando al ejercicio del derecho a huelga, que decaen de forma inmediata, por lo que durante el proceso negociador, incluso antes de que venza el convenio anterior, puede ejercitarse el derecho de huelga de cara a la negociación del nuevo convenio. Con estas medidas se ha modificado la estructura de la Negociación Colectiva, primando los convenios de empresa y desequilibrando la capacidad negociadora de las partes.

Acuerdo firmado por parte de CCOO, UGT, CEA y CEPYME, anexo al II Acuerdo para el Empleo y Negociación Colectiva (AENC): acuerdan en el punto 2º: donde los firmantes hacen un llamamiento a todas las organizaciones a asumir y ajustar sus comportamientos establecidos en el Acuerdo”. Se puede consultar:

Fuentes consultadas:

- Confederación Sindical de Comisiones Obreras. <http://www.ccoo.es>
- Secretaría de Acción Sindical de CCOO-Andalucía.
- Gaceta Sindical, edición especial nº 156, mayo 2013.
- Observatorio de la Negociación Colectiva de CCOO.
www.observatorionegociacioncolectiva.org/
- Informe de D^a Emilia Casas Baamonde, Catedrática de D^o del Trabajo y SS. Universidad Complutense.
- Informe de D. Alfonso Mellado, de D^o del Trabajo y SS, Universidad de Valencia. XXV Jornadas de Estudio sobre Negociación Colectiva. La reforma laboral de 2012.
- D^a Amparo Merino Segovia, profesora del D^o del Trabajo. Universidad de Castilla-La Mancha. La negociación colectiva tras la reforma laboral de 2012. Editorial Bomarzo
- Revista de Derecho Social, nº 61. Editorial Bomarzo. Enero-marzo 2013.
- Noticias Jurídicas: http://noticias.juridicas.com/base_datos/Laboral/507498-acuerdo-de-la-comision-de-seguimiento-del-ii-acuerdo-para-el-empleo-y-la-negociacion.html