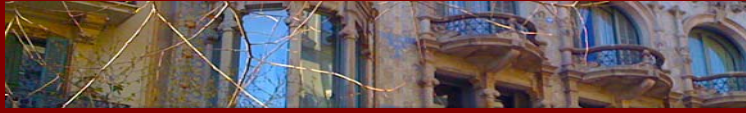


Informaciones Laborales

Febrero 2014



La ultraactividad de los convenios. Algunas sentencias, muchas incertezas

Como es sabido, sobre todo por la relevancia que ha adquirido el debate en torno a la misma, la ultraactividad consiste en la aplicación del convenio colectivo estatutario denunciado una vez que finaliza su vigencia pactada. Nos encontramos ante un mecanismo de origen legal que pretende evitar que durante el periodo de renegociación del convenio se produzca un vacío normativo en lo que se refiere a la regulación colectiva de las condiciones de trabajo, garantizando, de este modo, que su renegociación se produzca en un marco de estabilidad normativa. Esa estabilidad normativa, lógica en los supuestos en los que existe una voluntad de mantener la unidad de negociación, garantiza una negociación sosegada y en un clima de paz laboral que, sin embargo, puede propiciar, en determinados casos, una excesiva prolongación de los periodos de negociación e incluso una petrificación de la estructura negocial.

Precisamente la reforma de esta institución por el Real Decreto Ley 3/2012 y posteriormente por la Ley 3/2012 tuvo como objetivo declarado evitar ese efecto petrificador y garantizar el dinamismo de la negociación colectiva. Sin embargo, enseguida se atisbaron los problemas de orden aplicativo que la nueva regulación podía plantear.

La realidad parece ir

Los **cambios introducidos por la reforma del 2012** en materia de **ultraactividad** fueron:

- Su supeditación expresa a la existencia de negociaciones para la renovación del convenio
- Su ampliación a todo el contenido del convenio, ya no sólo al normativo, con la única excepción de las cláusulas de renuncia a la huelga
- Y sobre todo, la limitación de su duración a un año desde la denuncia del convenio. Una limitación temporal que la Disp transit. 4ª extiende a los convenios negociados con anterioridad a la reforma, estableciendo que, para esos convenios, el plazo de un año se iniciaba con la entrada en vigor de la Ley 3/2012 (8 de julio)

confirmándolos.

De manera sintética, los principales interrogantes que la nueva regulación de la ultraactividad ha ido planteando en la dinámica de nuestras relaciones laborales son o han sido:

- ¿Afecta el límite temporal de un año a aquellos convenios que pactados previamente a la reforma contenían una cláusula por la que las partes regulaban específicamente la duración de la ultraactividad (convenios con pacto de ultraactividad)?
- ¿Cuál es el marco normativo de referencia cuando finaliza la ultraactividad de un convenio y no existe convenio de ámbito superior o éste efectúa sólo una regulación parcial?

Dando respuesta a estas cuestiones ya se han dictado algunas sentencias, que aunque solucionan problemáticas concretas pueden servirnos para darnos algunas pautas sobre cual es el estado de la cuestión. Y aunque en relación a algún aspecto parece existir cierta identidad de criterio, en otros ya existe una disparidad de soluciones que resulta preocupante desde la perspectiva de la seguridad jurídica.

No existe aún sentencia alguna del Tribunal Supremo en la que se planteen tales cuestiones. La doctrina judicial se encuentra en tres sentencias de la Audiencia Nacional, diversas sentencias de Tribunales Superiores de Justicia y algunas de Juzgados de lo social

En relación a la primera cuestión, **la aplicabilidad del límite temporal de un año a los convenios previos a la reforma en los que las partes habían regulado expresamente la cuestión relativa a la duración de la ultraactividad**, la Audiencia Nacional ha sentado los siguientes criterios (SSAN de 23 de julio y 19 de noviembre de 2013 y SAN de 20 de enero de 2014, seguidas por los Tribunales Superiores de Justicia):

- La nueva regulación del art. 86.3 del TRLET, en lo que se refiere a la duración máxima de un año, es aplicable a los convenios pactados con anterioridad a la reforma.
- No obstante, considera que cuando en esos convenios existe un pacto propio y específico en relación a la duración de la ultraactividad cabe entender que las partes han dispuesto, lícitamente, del plazo máximo de un año.
- Aunque la Audiencia Nacional considera que debe de realizarse un análisis casuístico, que tenga en consideración el redactado de la cláusula, para analizar si la voluntad de las partes fue apartarse o no del régimen legal, el



Recuérdese que el mantenimiento de la eficacia del convenio denunciado durante un año es dispositivo para las partes negociadoras del convenio. Los pactos de limitación o ampliación de la ultraactividad pueden contenerse en el propio convenio (pactos de ultraactividad en frío) o iniciada ya la ultraactividad.



examen de la totalidad de las resoluciones dictadas (tanto de la Audiencia como del resto de Tribunales) revela que los órganos jurisdiccionales siempre entienden que la voluntad de la cláusula es establecer un régimen de duración de la ultraactividad alternativo al anual planteado por la ley.

Mayores dudas se plantean en relación a la segunda cuestión, **la determinación del marco normativo aplicable cuando finaliza la ultraactividad legal o pactada y no existe convenio de ámbito superior o éste efectúa sólo una regulación parcial.** Como puede observarse, estamos ante una cuestión crucial por cuanto supone responder a la pregunta de cuál haya de ser el régimen jurídico aplicable una vez que concluye la ultraactividad. Por el momento, tres sentencias han dado respuesta a esta cuestión y, lamentablemente, desde la perspectiva de la seguridad jurídica, en términos que no son coincidentes.

- Las **SSTSJ del País Vasco de 19 y 26 de noviembre de 2013** resuelven sendos conflictos en los que la cuestión planteada es si, una vez que finaliza el periodo de ultraactividad estipulado legalmente, las empresas pueden dejar de aplicar el convenio provincial hasta entonces aplicable, para pasar a aplicar el sectorial estatal y en lo no regulado el Estatuto de los Trabajadores, sin perjuicio de que "ad cautelam", a los trabajadores ya contratados se les mantuviesen sus condiciones individuales. Las sentencias consideran ajustada a derecho la aplicación del convenio sectorial en lo expresamente regulado "sin que puedan prevalecer supuestos derechos adquiridos con el convenio decaído" pero establecen que en lo no regulado por el estatal se debe de mantener la aplicación del convenio decaído "en tanto se suscriba por las partes negociadoras un nuevo convenio provincial", sin admitir que la empresa pueda unilateralmente establecer un mantenimiento parcial de las condiciones de trabajo (STSJ PV 19 de noviembre) y reconociendo, no obstante, la aplicabilidad del 41 del TRLET en caso de concurrir las causas estipuladas legalmente.
- La **SJS nº2 de Terrassa de 11 de octubre de 2013**, en sentido contrario, al menos parcialmente, a lo establecido en las dos anteriores sentencias, considera que finalizado el periodo de un año de ultraactividad en el que se hallaba el Convenio del sector de chocolates, bombones, caramelos y chicles de las provincias de Barcelona, Lleida y Tarragona resulta aplicable de forma unilateral por la empresa el régimen legal previsto en la normativa estatutaria.

Cuál haya de ser la tesis que finalmente acabe recogiendo el Tribunal Supremo es algo que no podemos anticipar. Sí que podemos prever que la posición que aboga por la aplicación de los mínimos legales va a encontrar fuertes resistencias en los Tribunales superiores y en la propia Audiencia Nacional. La interpretación favorable a los pactos de ultraactividad que han sostenido estas instancias judiciales revela una posición favorable al mantenimiento en el ámbito de la negociación colectiva de la regulación colectiva de las condiciones de trabajo. Una solución que, por otra




parte, es la que probablemente resulta más realista desde la perspectiva de una gestión no conflictiva de las relaciones laborales.



La valoración de las causas económicas en el despido colectivo en la sentencia del Tribunal Supremo de 18 de septiembre de 2013.

La sentencia del Tribunal Supremo de 18 de septiembre estima el recurso de casación interpuesto por la empresa Celsa Atlantic, S.L. anulando la sentencia dictada por el Tribunal Superior de Justicia del País Vasco de 9 de octubre de 2012. La sentencia aquí comentada adquirió cierto protagonismo en la prensa económica por considerarse que suponía la validación de la mayor flexibilidad que la reforma laboral había pretendido introducir en el entendimiento de las causas que justificaban los despidos por causas objetivas. Ciertamente, estamos ante una sentencia importante y discutida, lo prueba que existan dos votos particulares discrepantes (respaldados por un total de 6 Magistrados frente a los 7 mayoritarios). Al margen de otras cuestiones analizadas queríamos poner de relieve que aunque en esta sentencia el Tribunal parece querer limitar la capacidad de control que los Tribunales tienen en relación al control de las causas alegadas, **en modo alguno cabe hacer una lectura absolutamente permisiva.**

El Tribunal, tras reconocer que la Ley 3/2012 ha querido que los órganos jurisdiccionales no sustituyan al empresario en la elección de las medidas concretas a adoptar, no pudiendo realizar un juicio de proporcionalidad en el que valoren el carácter indispensable de la medida, establece que éstos han de 1) verificar que las **causas económicas alegadas existen**, 2) que tienen **seriedad suficiente** para justificar una reestructuración de los objetivos y de los recursos productivos de la empresa, no siendo "por tanto un pretexto o excusa para despedir", y 3) que la supresión o amortización de puestos de trabajo acordada **es una medida apropiada** (o una de las medidas apropiadas) para hacerles frente.



Creación de nuevos órganos autonómicos para la resolución de los conflictos de inaplicación de convenios.

A los ya existentes se suman:

- Órgano para la Resolución de los Procedimientos para la Inaplicación de Convenios Colectivos Estatutarios en el País Vasco (Decreto núm. 471/2013, de 30 de diciembre, BO País Vasco 17 enero 2014, núm. 11)
- Comisión Consultiva de Convenios Colectivos del Principado de Asturias (BO del Principado de Asturias 16 diciembre 2013)

La información contenida en este Boletín constituye una síntesis que no puede ser aplicada sin un asesoramiento legal previo.

Quedamos a su disposición para cualquier comentario o aclaración sobre la información contenida en este documento en: newsletter@antras.net

