

# LA VIGENCIA DE LOS CONVENIOS Y LA ULTRACTIVIDAD DE LOS CONVENIOS

Madrid (CEOE) 2 de JULIO de 2015

## 1. EFICACIA art. 82, 85-3 y 86 E.T. duración.

¿Qué es? Es el mantenimiento de la vigencia del Convenio Colectivo derogado.

IMPORTANCIA. El convenio es el principal instrumento de regulación de las condiciones de trabajo. La ley no puede detallarlas todas... por la complejidad de contemplar los distintos supuestos.

Tampoco la autonomía individual por el desequilibrio entre las partes.

PROBLEMA. Producción de situaciones BLOQUEO a favor de una y otra parte.

VENTAJA. Evita vacíos normativos y conflictividad. Da seguridad.

REGULACION LEGAL –Ley 13/2012 y art. 86-3 E.T. “in fine” 1 año.

## 2. PRINCIPIO DE DISPONIBILIDAD.

Plena autonomía de las partes para fijar duración del Convenio y para revisarlo en cualquier momento.

Prórroga anual, salvo pacto o

Denuncia pone fin a su vigencia en las condiciones pactadas.

Vigencia durante negociación.

Ultractividad un año desde denuncia.

SALVO PACTO EN CONTRA. Dice la Ley.

- SE PUEDE PACTAR AL RESPECTO antes fin vigencia, a raíz, de fin vigencia, durante negociación en cualquier momento, INCLUSO, cabe pactar ultractividad de ciertas materias y VENCIDO EL PLAZO LEGAL.

No obstante si el pacto se limita a reproducir en el Convenio disposición legal anterior la solución dada sería dudosa.

### **3. PACTOS ULTRACTIVIDAD CONTENIDOS EN CONVENIOS ANTERIORES REFORMA.**

Parece que la Ley no se aplica a convenios anteriores, pero como sigue recogiendo PRINCIPIO DE DISPONIBILIDAD (salvo pacto) parece que donde la ley no distingue nosotros tampoco y que debe imperar lo acordado a falta de disposición expresa.

La sentencia de 17-3-2015 (R. 233/2013) en un supuesto de Convenio Colectivo suscrito, vencido y denunciado antes de la vigencia Ley 3/2012 y pese a que había pasado más de un año de vigencia de la Ley, ha mantenido la vigencia ultractiva del Convenio porque tenía un pacto expreso que preveía la vigencia de las cláusulas normativas del mismo mientras no se produjera la entrada en vigor de un convenio que lo sustituyera.

Esta sentencia contiene un voto particular en el que, resumidamente se mantiene que la ultractividad sólo se produce en virtud de pacto posterior o coetáneo a la denuncia o fin del periodo inicial de aplicación del convenio y que no vale cualquier pacto anterior contenido en el convenio.

También es interesante la sentencia de 6 de mayo de 2015 (RO 167/2014).

Se contempla en ella la existencia de un Convenio Colectivo EXTRAESTATUTARIO.

La Sala estima que al ser extraestatutario no le son aplicables las normas sobre ultractividad, propias de los estatutarios, pero que el contenido obligacional de ese acuerdo obliga a cumplir el contenido de lo pactado, conforme al artículo 1.258 del C.C..

El pacto establecía su prórroga hasta la negociación de uno nuevo.

La S. 14-5-2013 (R. 285/2011) ya estableció esa doctrina pero no la aplicó porque el pacto, sobre plus convenio y actividad, tenía fijada una vigencia.

En igual sentido la sentencia de 29-1-2013 (R. 49/2012).

Se excluye por ella la aplicación de la ultractividad porque el plus controvertido tiene naturaleza temporal.

Y la S.TS. 10-6-2009 (R. 103/2008)

No aplica incrementos salariales anuales pactados en el convenio prorrogado porque esos incrementos estaban pactados para el periodo de vigencia y no para la fase de ultractividad.

### **4. PACTOS EXPRESOS POSTERIORES a la reforma.**

La S.TS. 8-7-2014 (R. 164/2013) En impugnación convenio marco estatal. Discapacidad, valida pacto posterior al R.D.L. 3/2012 en el que se acuerda se siga aplicando el Convenio denunciado mientras no se llegue a un acuerdo, aunque pasen más de 2 años.

Reconoce autonomía de los negociadores y valida lo que acuerden.

## 5. DEFECTO DE PACTO

- Mecanismos autónomos de solución conflicto se emplean caso de que no se llegue a un nuevo convenio durante periodo negociador arbitraje y mediación. La Ley ha previsto arbitraje obligatorio salvo pacto y Que en los convenios y acuerdos interprofesionales existan procedimientos para solventar discrepancias.

## 6. SI NO SE LLEGA A UN ACUERDO SOBRE

Nuevo Convenio y pasa un año y tampoco laudo arbitral (86-3 in fine).

Se aplica convenio ámbito superior

Dificultades para encontrarlo y que resuelva todos los problemas.

## 7. Y SI NO EXISTE CONVENIO. Este es el problema que resuelve LA SENTENCIA T.S. 22-12-2014 (R. 364/2014).

Tesis rupturista y continuista.

La contractualización del convenio derogado no desde el momento, fin vigencia del convenio sino desde que se creó la relación jurídico laboral.

Autonomía de la voluntad... se regulan por el contrato (art. 1255 C.C.)

## EL VOTO PARTICULAR

El Convenio post-ultractividad o Zombi

DEFENSA CONTRACTUALIZACIÓN. Derecho comparado  
Suple vacío y da seguridad. Límites, materias art. 41-E.T.

8. Han terminado con ella los problemas. Creo que no porque subsisten muchos necesitados de solución.

## PROBLEMAS

8.1.- ¿Si el convenio ámbito superior no lo regula todo? ¿Se aplica el mismo o se complementa con anterior sin vigencia? Parece que el convenio post-ultractivo (Zombi) se aplicará en lo no previsto y en lo más favorable.

La S.TS. 14-5-2013 (R. 1312/2012) Resucita el Convenio Colectivo derogado al anularse el posterior.

8.2.- Se incorporan al contrato derechos de naturaleza colectiva (régimen disciplinario, clasificación profesional, mejoras sociales)? Pienso que no porque escapa al ámbito propio de un contrato individual. Sin embargo S.TS. 14-5-2013 (R. 1312/2012) dice que normativo el régimen disciplinario, salvo pacto.

8.3.- Y las expectativas derechos? Creo que no se incorporan, planes pensiones, premios jubilación que se devengan al cesar pero sobre antigüedad pienso que si.

8.4.- PACTOS EXTRAESTATUTARIOS. La pregunta es si también se contractualizan las condiciones de los mismos.

La jurisprudencia tradicional rechazó que fuesen generadores de condiciones más beneficiosas y entendió que, como no eran convenios colectivos estatutarios, no se les aplicaban las normas E.T. sobre ultractividad lo que suponía que perdían su vigencia al vencer el término pactado para su duración.

La reciente sentencia de 6 de mayo de 2015 (RO 167/2014) conoce esa doctrina, pero, como se pactó que el pacto estaría en vigor mientras no se suscribiera otro decide que se siga aplicando hasta que lo modifique uno nuevo o un convenio.

8.5.- Efectos de la individualización de los contratos. Creo que art. 3-5 E.T. impedirá abusos.

Y la excesiva individualización. El contrato puede mejorar pero no empeorar condiciones ley, convenio o “convenio contractualizado”.

No obstante, dudo si sería de aplicar doctrina prohíbe contratos individuales en masa, por cuanto la misma persigue evitar la burla del convenio colectivo por ese procedimiento.

Ello plantea otra cuestión ¿puede la autonomía individual modificar las condiciones del contrato sin que entren en juego las disposiciones del art. 3.5 del E.T.? Parece que dado el origen convencional de las condiciones contractualizadas estas no se podrían cambiar a peor en pacto individual, pero ¿Porqué si el convenio ha perdido su eficacia no caben pactos en contra? La S.TS. 12-4-2010 establece que el pacto individual no puede cambiar el extraestatutario.

8.6.- Que ocurre con los derechos contractualizados (individualizados) si se firma un nuevo convenio.

Se aplica nuevo convenio arts. 82-4 y 86-4 E.T.

No cabe según nuestra doctrina, que ventajas sigan como condición más beneficiosa al no existir pacto o reconocimiento expreso.

#### 8.7.- Doble Escala.

Me temo que pese a las diferencias... si se aplicará la doctrina contraria a la doble escala salarial, salvo pacto en contrario?

Pero debe tenerse presente S.TS. 21-10-14 (R.O. 308/13) que sobre descanso 30 minutos por bocadillo considerado jornada laboral extiende ese beneficio reconocido "ad personam" al personal al que se aplicaba convenio 2008-2009 a todo el personal ingresado después. Empresa Legista.

#### 8.8.- Incentivo Convenios empresa.

La regulación actual facilita e incentiva los convenios colectivos de empresa como medio de regular las relaciones laborales y de flexibilizar más fácilmente las mismas para adaptarlas al mercado.

**9. Soluciones a nivel de empresa ante la existencia de una situación de crisis.**

- Negociar una modificación condiciones sustanciales de los contratos que puede ser individual o colectiva, y es regulada por art. 41 E.T..
- El descuelgue o inaplicación del convenio colectivo que es regulado por art. 82-3 del E.T.