

# El pacto en contrario a la ultraactividad de un año, dos interpretaciones judiciales para una misma norma

Crece la inseguridad jurídica entorno a la ultraactividad de los convenios colectivos

Tras la doctrina sentada por la Audiencia Nacional, que otorga plena validez a los pactos en materia de ultraactividad suscritos en convenios colectivos anteriores a

la reforma operada por la Ley 3/2012, dos recientes sentencias de los Tribunales Superiores de Justicia de Castilla y León (Valladolid) y Andalucía (Granada) niegan efi-

ca a dichos pactos, dejando sin vigencia a sendos convenios colectivos una vez transcurrido un año desde la fecha de entrada en vigor de la Ley.



CARLOS SEDANO

ASESOR LABORAL DE CEHAT

Vuelvo de nuevo sobre este controvertido asunto que mantiene en vilo a muchos sectores por desconocer qué suerte van a correr sus convenios colectivos vencidos y en los que tras un año de negociaciones no se han alcanzado nuevos acuerdos.

Uno de los objetivos de la reforma laboral acometida por el ejecutivo mediante la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, era la renovación de los convenios colectivos, permitiendo así la adaptación de las condiciones laborales de los distintos sectores a las nuevas circunstancias económicas. Consciente de las dificultades de los negociadores para introducir cambios significativos en los convenios colectivos y concretamente para rebajar determinadas condiciones laborales consolidadas tras sucesivos textos convencionales, difícilmente asumibles por las empresas en la actual coyuntura económica, el legislador pretendió alcanzar esa renovación estableciendo un límite a la prórroga de los convenios, esto es, acotando temporalmente -en un año- la denominada ultraactividad de los mismos.

A tales efectos, se dio una nueva redacción al artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores (en adelante, ET), que pasó a tener el siguiente tenor: "Trascurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio o dictado un laudo arbitral, aquel perderá, salvo pacto en contrario, vigencia y se aplicará, si lo hubiere, el convenio colectivo de ámbito superior que fuera de aplicación".

Por su parte, y para los convenios anteriores a la reforma, la disposición transitoria cuarta de la Ley 3/2012 estableció que los convenios colectivos que ya estuvieran denunciados a la fecha de entrada en vigor de la Ley -7 de julio de 2012-, el plazo de un año empezaría a com-

putarse a partir de dicha fecha de entrada en vigor.

La polémica se ha suscitado, sin embargo, al respecto de qué ha de entenderse por "pacto en contrario", cuando dicho pacto -con diferentes contenidos- esté establecido en convenios negociados con anterioridad a la reforma laboral, en los que lo habitual era reproducir el entonces vigente artículo 86.3 ET, que establecía que: "denunciado el convenio y en tanto no se logre acuerdo expreso, perderán vigencia las cláusulas obligacionales manteniéndose en vigor las normativas" (lo que se conoce como ultraactividad), o bien estableciendo directamente la prórroga del convenio en tanto no se negociara uno nuevo.

Dos teorías antagónicas han pugnado por resolver la cuestión. Por una parte, aquella según la cual las cláusulas de los convenios colectivos negociados con anterioridad a la reforma laboral de 2012 que hubieran pactado la prórroga del convenio denunciado tendrían plena validez pese a haberse concluido al amparo de la normativa anterior, y vendrían a constituir el "pacto en contrario" previsto en el actual artículo 86.3 ET, lo que permitiría la pervivencia de las condiciones laborales; y aquella otra según la cual dichas cláusulas no tendrían validez alguna tras la nueva redacción del citado precepto, entendiéndose que la voluntad de los negociadores no puede interpretarse en clave de una normativa entonces inexistente, lo que supondría la pérdida de vigencia del convenio transcurrido un año desde su denuncia.

Hasta el momento, y a falta de un pronunciamiento de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo, que -es de esperar- aclarará la cuestión, los tribunales se han inclinado mayoritariamente por la primera de las corrientes señaladas, esto es, han entendido que la ultraactividad pactada en convenios anteriores a la reforma de 2012 es plenamente vigente, y por ello las condiciones laborales reguladas por los mismos siguen siendo de aplicación a los trabajadores, aun cuando dichos convenios hayan sido denunciados hace más de un año y en tanto no se alcance acuerdo sobre un convenio posterior, sin límite temporal.

En tal sentido se pronunció la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, en sentencia de 23 de julio de 2013 (seguida por otras más recientes), en la que se debatía si el III convenio colectivo de la empresa

"Air Nostrum" y sus trabajadores pilotos, denunciado en 2010, continuaba vigente -por aplicación del principio de ultraactividad- superado el 8 de julio de 2013, esto es, cumplido el año desde la entrada en vigor de la Ley 3/2012. El citado convenio establecía que, denunciado el convenio, permanecerían vigentes las cláusulas normativas hasta la entrada en vigor de un nuevo convenio. La empresa defendía que esta cláusula no podía considerarse el "pacto en contrario" a la ultraactividad li-

gislación, entre otras cosas porque también con la anterior normativa las partes podían limitar la ultraactividad de forma temporal, cosa que no hicieron en el caso analizado.

Sin embargo, dos recientes sentencias de los Tribunales Superiores de Justicia de Andalucía (con sede en Granada) y de Castilla y León (con sede en Valladolid), de 23 de enero de 2014 y de 3 de abril de 2014, respectivamente, han venido a acoger la teoría antagónica, señalando que las cláusulas de ultraactivi-

denuncia" pues ni estaba ni podía estar en la mente de las partes negociadoras del convenio suscrito antes de la Ley 3/2012 el pacto a que se refiere el nuevo régimen de la ultraactividad.

Concretamente, la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, determina que es correcta la decisión empresarial de una empresa hotelera que deja de aplicar el convenio colectivo de hostelería y turismo de la provincia de León entendiéndose que el mismo, denunciado en 2010 y sin que hubiera sido sustituido por uno nuevo, habría perdido su vigencia en fecha 8 de julio de 2013 por aplicación de la disposición transitoria cuarta de la Ley 3/2012, de 6 de julio.

Que la solución sea una u otra es una cuestión de suma trascendencia, puesto que supone nada más y nada menos que la desaparición del marco jurídico que ha regido las relaciones laborales de las partes hasta un determinado momento, o por el contrario su perpetuación, hasta la aparición de un nuevo convenio colectivo.

En definitiva, nos encontramos ante dos interpretaciones judiciales frontalmente opuestas de una misma norma, que inevitablemente provoca una grave inseguridad jurídica para todos los operadores jurídicos y sociales pendiente de que, una vez más, sea resuelta por el Tribunal Supremo.

**«El legislador pretendió alcanzar esa renovación estableciendo un límite a la prórroga de los convenios, esto es, acotando temporalmente -en un año- la denominada ultraactividad de los mismos»**

mitada a un año prevista por el nuevo artículo 86.3 ET. En cambio, la Audiencia Nacional concluyó lo contrario, argumentando que la Ley 3/2012, pudiendo haberlo hecho, no lo impedía, al no establecer restricción alguna en base al momento temporal en que dicho pacto hubiera sido alcanzado y defendiendo que las cláusulas de ultraactividad pactadas antes de la reforma son válidas en sus propios términos, sin que pueda hablarse de una nulidad sobrevinida de las mismas en base a la nueva le-

dad indefinida pactadas con anterioridad a la Ley 3/2012, no pueden tener validez para desplazar la actual regulación del artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores. Entienden dichos tribunales que tales pactos ni constituyen ni pueden constituir "ese deseo, voluntad o pacto expreso en contrario de las partes negociadoras a que se refiere el Estatuto de los Trabajadores en la regulación vigente para impedir la pérdida de vigencia del convenio colectivo transcurrido un año desde la



Tras un año de negociaciones no se han alcanzado nuevos acuerdos.