

FACULTAD DE  
CIENCIAS  
JURÍDICAS



**TRABAJO DE GRADO EN RELACIONES LABORALES Y  
RECURSOS HUMANOS**

**LA ULTRA-ACTIVIDAD EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS**

**Iñaki Ochoa de Olano Vergarechea**

**DIRECTOR**

**Beatriz Rodríguez Sanz de Galdeano**

**Pamplona**

**03/062014**

## **RESUMEN**

La crisis económica provocó la necesidad de que se reformara el sistema de renovación de los convenios colectivos con el fin de evitar la petrificación de las condiciones de trabajo. Con este objetivo la reforma laboral del año 2012 acabó con el sistema de ultra-actividad vigente e introdujo una ultra-actividad limitada de un año. Este nuevo régimen previó las consecuencias en caso de que el convenio colectivo no se viese renovado. Sin embargo, este régimen supletorio no está exento de problemas en la práctica. En este trabajo se pretende analizar las diversas posturas doctrinales y jurisprudenciales al respecto y examinar también los efectos que ha tenido esta reforma en la estructura de la negociación colectiva en Navarra.

## **PALABRAS CLAVE**

Ultra-actividad; Vigencia del Convenio Colectivo; Negociación Colectiva; Contractualización; Reforma Laboral.

## INDICE

<b>1. EL CUESTIONAMIENTO DE LA ULTRACTIVIDAD EN EL CONTEXTO DE CRISIS.....</b>	<b>5</b>
<b>2. EL REGIMEN JURIDICO DE LA ULTRA-ACTIVIDAD EN LAS ÚLTIMAS REFORMAS.....</b>	<b>8</b>
<b>2.1. Primeros intentos de reforma.....</b>	<b>8</b>
<b>2.2. El Régimen Actual, en la aplicación del art 86 ET.....</b>	<b>11</b>
<b>3. CONSECUENCIAS DE LA ELIMINACION DE LA ULTRACTIVIDAD...15</b>	
<b>3.1. La solución legal y los problemas que plantea.....</b>	<b>15</b>
<b>3.2. Aplicación del convenio colectivo superior.....</b>	<b>16</b>
<b>3.4. Inexistencia de convenio colectivo superior aplicable.....</b>	<b>19</b>
3.4.1 <i>Tesis abolicionista.....</i>	<i>19</i>
3.4.2. <i>Conservación de las condiciones a título individual.....</i>	<i>21</i>
3.4.3 <i>Extensión del convenio art 92.2 E.T.....</i>	<i>24</i>
<b>3.6. Aplicación del convenio denunciado como convenio extra-estatutario.....</b>	<b>25</b>
<b>4. OTROS PROBLEMAS ACCESORIOS DEL NUEVO REGIMEN DE ULTRA-ACTIVIDAD.....</b>	<b>25</b>
<b>4.1. Problema aplicativo del convenio desde la denuncia del convenio colectivo.....</b>	<b>25</b>
<b>4.2. Aplicación del convenio colectivo de ámbito superior sólo a los nuevos trabajadores.....</b>	<b>27</b>

<b>5. SITUACION ACTUAL DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS EN NAVARRA.....</b>	<b>27</b>
<b>5.1. Renovación de los convenios colectivos de sector en Navarra: Aproximación al estado de la cuestión.....</b>	<b>28</b>
5.1.1. <i>Convenios colectivos que se han renovado.....</i>	<i>28</i>
5.1.2. <i>Convenios colectivos que todavía están en periodo de negociación... ..</i>	<i>28</i>
5.1.3. <i>Convenios colectivos que las partes legitimadas han acordado la prórroga de la situación de ultra-actividad.....</i>	<i>29</i>
5.1.4. <i>Convenios colectivos que se les ha aplicado los de ámbito superior.....</i>	<i>30</i>
<b>5.2. Regulación del régimen de ultra-actividad en Navarra.....</b>	<b>31</b>
 <b>BIBLIOGRAFÍA CONSULTADA.....</b>	 <b>33</b>
 <b>JURISPRUDENCIA.....</b>	 <b>35</b>
 <b>PÁGINAS WEB.....</b>	 <b>35</b>

## **1. EL CUESTIONAMIENTO DE LA ULTRACTIVIDAD EN EL CONTEXTO DE CRISIS**

La crisis económica que está atravesando España desde el año 2008, está provocando un declive laboral, más agresivo que en otros países europeos, ya que en España, se ha destruido más empleo y de forma más rápida que en las principales economías europeas.

Ante esta situación, los problemas generados por la crisis económica eran muy diversos e importantes, en particular, merece destacarse la alta tasa de paro unida a la destrucción de empleo. El colectivo que más intensamente está siendo afectado por estos dos factores es el de los “jóvenes menores de 25 años cuya tasa de paro alcanzaba el 50%”<sup>1</sup>. Esto ha provocado una huida de jóvenes cualificados hacia otros países europeos.

Con anterioridad a la crisis, de acuerdo con la Encuesta de Población Activa (EPA) en uno de los periodos de mayor crecimiento, la tasa de paro se logró reducir entre los menores de 25 años, desde un 22.9% en el año 2000 hasta cerca del 18% en el 2006-2007.

Según la EPA correspondiente al cuarto trimestre de 2012, 930.200 jóvenes menores de 25 años estaban en situación de desempleo a finales de 2012, lo que sitúa la tasa de paro entre los jóvenes en el 55,1%. Por su parte, los datos de paro registrado en los Servicios Públicos de Empleo, arrojan una cifra de 456.635 menores de 25 años en diciembre de 2012.

El período 2007-2012 ha estado marcado por una crisis económica y financiera internacional que ha tenido una considerable repercusión sobre los mercados laborales de toda Europa tras varios años de crecimiento del empleo. A pesar de que los países de la Unión Europea (UE-27) se han visto afectados en distinta medida, todos han experimentado un aumento en el número de desempleados. En el tercer trimestre de 2012, la tasa media de desempleo en la UE-27 se situaba en el 10,5%.

---

<sup>1</sup>Instituto Nacional de Estadística (EPA) es una investigación llevada a cabo por el INE de forma trimestral para obtener datos del mercado de trabajo. De dicha encuesta se deducen el porcentaje de personas activas, ocupadas y paradas (tasa de paro) que hay en España. Encuesta disponible en la página del Instituto Nacional de Estadística (INE) [www.ine.es](http://www.ine.es).

En el caso concreto de España cabe destacar que, hasta el año 2007, nos encontramos en un escenario en el que los índices de creación de empleo fueron muy elevados. Esto permitió que nuestro país alcanzara la convergencia con la media de la UE en materia de empleo, con tasas de paro registradas inferiores al 8%. Sin embargo, durante la crisis económica, la destrucción de empleo ha sido más elevada España que en los países de nuestro entorno. Tanto es así que, mientras que desde el segundo trimestre de 2008 hasta el segundo de 2012, se perdieron en España el 14,7% de puestos de trabajo, en la UE-27 desde el comienzo de la crisis y hasta el año 2011, la destrucción de empleo se situó en torno al 1,8%.

Durante el tercer trimestre de 2012 España se mantiene, junto con Grecia, como el país de la Unión Europea con más paro, con una tasa de desempleo que alcanza el 25,6%, lo que supone más de 15 puntos por encima de la media comunitaria (10,5%), según datos de Eurostat.

En los datos de la EPA correspondientes al último trimestre de 2012, se observa un aumento en la tasa de paro que alcanza el 26,02% de la población activa, con 5.965.400 personas en desempleo. Si se atiende a las estadísticas del Servicio Público de Empleo Estatal, a cierre de diciembre de 2012 se alcanzó la cifra de 4.848.723 desempleados. En 2012, la cifra continuó en ascenso hasta llegar a duplicar la media de desempleo juvenil de la UE-27. Así, en el tercer trimestre de 2012, España registró una tasa de desempleo del 54,1% para los jóvenes menores de 25 años, frente al 23% de media de la UE-27 (datos Eurostat).

Si nos fijamos en el desglose de los datos de la EPA, en el cuarto trimestre de 2012, la tasa de paro se sitúa en el 74,04% en el grupo de población compuesto por jóvenes de entre 16 y 19 años, en el 51,68% entre los jóvenes con edades comprendidas entre los 20 y los 24 años, y en el 34,36% entre los jóvenes que tienen entre 25 y 29 años.

En relación a las prestaciones por desempleo, en el mes de diciembre de 2012 un total de 1.403.283 personas son beneficiarias de prestaciones por desempleo del nivel contributivo, de las cuales, 56.945 tienen entre 16 y 24 años y 158.560 entre 25 a 29 años lo que supone un 4,06% y un 11,30% del total, respectivamente.

El abandono del mercado de trabajo español y la búsqueda de nuevas oportunidades en el extranjero, de las nuevas generaciones cualificadas genera una pérdida de recursos, y el decaimiento de un país.

A su vez el desempleo de larga duración, esto es parados que llevan doce meses como mínimo buscando empleo y no han trabajado en ese período, es más elevado que en otros países.

Esta larga duración del desempleo tiene un doble impacto negativo: Por un lado, el evidente sobre el colectivo de personas y, por otro, el impacto adicional sobre la productividad agregada de la economía. La duración media del desempleo en España en 2010 fue, según la OCDE<sup>2</sup>, de 14,8 meses, frente a una media para los países de la OCDE de 9,6 y de 7,4 meses para los integrantes del G7. Todos estos factores obliga al legislador a adoptar medidas drásticas con una visión a largo plazo con el fin de fomentar el crecimiento del empleo, la disminución del paro juvenil y su inmigración.

En este dramático contexto, la reforma laboral del año 2012 ha pretendido establecer un marco normativo que contribuya a una gestión eficaz de las relaciones laborales, facilitando la creación de puestos de trabajo de acuerdo con el modelo de flexiseguridad propuesto desde Europa. Se pretende una combinación de flexibilidad y seguridad aplicada al mercado de trabajo. En teoría, se trata de una estrategia política encaminada a lograr un mercado de trabajo flexible, que garantice la protección social de los trabajadores y contribuye a que sea más reactivo, inclusivo y competitivo.

Esta flexiseguridad auspiciada por el legislador como consecuencia de la crisis actual, no ha revertido la situación que se contemplaba desde el inicio de la crisis, en la situación actual, ya que las consecuencias provocadas al inicio de la crisis económica siguen siendo las mismas en cuanto a la elevada tasa de desempleo y a la emigración de jóvenes estudiantes que han acabado la carrera y no encuentran trabajo.

Uno de los aspectos que ha sido objeto de una profunda reforma es el marco regulador de la negociación colectiva y en particular, las reglas sobre la renovación del convenio. Con el propósito de agilizar las negociaciones el legislador ha llevado a cabo una exhaustiva revisión de las reglas de ultra-actividad. Este cambio se sitúa en la línea apuntada a la Recomendación del Consejo Europeo relativa al programa Nacional de

---

<sup>2</sup>Datos disponibles en la página web [www.oecd.org](http://www.oecd.org)

Reformas 2012 de España, que consideraba excesivo el plazo de ultra-actividad de dos años que introdujo el RDL3/2012.

El objetivo era desbloquear la negociación de algunos convenios, con el fin de adaptar la regulación de las condiciones de trabajo y salariales al nuevo contexto económico.

A continuación se verá la evolución que ha tenido la normativa desde el año 2011 hasta 2012, teniendo en cuenta las diversas aplicaciones normativas diferenciadas por diferentes situaciones, en el caso de la ultra-actividad de los convenios colectivos.

## **2. EL REGIMEN JURÍDICO DE LA ULTRA-ACTIVIDAD EN LAS ÚLTIMAS REFORMAS**

### **2.1. Primeros intentos de reforma.**

Con anterioridad a la reforma del año 2012, una vez que el convenio colectivo dejaba de estar en vigor entraba en juego el art 86.3 ET, y se reconocía al convenio colectivo una ultra-actividad ilimitada. Así, el art 86.3 ET estaba redactado de la siguiente forma: “En defecto de pacto, cuando hubiera transcurrido el plazo máximo de negociación sin alcanzarse un acuerdo y las partes del convenio no se hubieran sometido a los procedimientos a los que se refiere el párrafo anterior o éstos no hubieran solucionado la discrepancia, se mantendrá la vigencia del convenio colectivo”, Esta medida fue utilizada como aliciente para evitar la ausencia de acuerdo en la renegociación de un convenio colectivo y para impulsar los sistemas no judiciales.

El efecto producido por el art 86.3 ET es de una ultra-actividad continua, es decir; una petrificación de las condiciones laborales pactadas en el convenio colectivo, salvo pacto contrario. Esta inamovilidad del convenio fue criticada ya que daba lugar a regulaciones muy poco flexibles, denunciándose que los convenios eran muy inflexibles en cuanto a las distintas soluciones propuestas.

La perduración de las condiciones recogidas en los convenios colectivos conducían al mantenimiento de unas condiciones de trabajo que no respondían a las circunstancias económicas y sociales del momento, crítica que en muchos casos resulto ser cierta. Además, “se desvirtuaba un aspecto tan importante de la negociación como es



el coste de sus dilaciones temporales”<sup>3</sup>. Este régimen de ultra-actividad en la época de crisis ha favorecido los intereses de las negociaciones de los trabajadores, y ha dificultado que la parte empresarial tuviera instrumentos de presión para la adecuación al contexto de las condiciones previstas en el convenio colectivo. Con anterioridad a la reforma, durante los procesos de negociación se producen desacuerdos entre las partes legitimadas, dejando sin margen de maniobra a la parte empresarial, ya que el comité de empresa al tener el respaldo de la normativa al mantener las condiciones de trabajo durante el periodo de negociación, dejaba en una situación de desventaja al empresario, ya que no estaba establecido en la normativa un límite de periodo de negociación.

Ante esta situación, un sector de la doctrina opinaba que la ultra-actividad dificultaba la adaptación de las empresas y de sus costes a los cambios en el mercado, “provocando constantes bloqueos en la negociación que solían ser el origen de los convenios extraestatutarios”<sup>4</sup>, por lo que su limitación era necesaria, para mejorar la viabilidad de las mismas, además de que serviría para “dinamizar la negociación en las mesas negociadoras y conduciría a una negociación más ajustada a la realidad social”<sup>5</sup>

Debido a los excesos de una ultra-actividad, permanente e inflexible jurisprudencia del TS tuvo que moderar esa rigidez. Con este propósito el TS ha excluido la vigencia ultra-actividad en el caso de cláusulas de naturaleza inequívocamente temporal según los términos pactados, como el “plus de incentivos” como se muestra en la STS de 29 de enero de 2013.

La constatación de todos estos desajustes llevó a que el legislador en el marco de la reforma de 2012 llevara a cabo una modificación de sumo calado en la práctica del régimen de la ultra-actividad.

---

<sup>3</sup>En el supuesto analizado por la STSJ Andalucía/Granada 7 de octubre de 2011, se daba la situación extrema en la que el convenio se mantuvo en régimen de ultra-actividad durante 17 años, afirmándose que se mantiene la vigencia del convenio colectivo aunque haya pasado tanto tiempo.

<sup>4</sup>GARCIA FERNANDEZ, *Manual de derecho del trabajo*, Ariel, Barcelona, 1990, Pág. 217.

<sup>5</sup> Al respecto, MERCADER UGUINA, J. “La reforma de la negociación colectiva en el Real Decreto-Ley 3/2012, la empresa como nuevo centro de gravedad”, en AA.VV. (GARCIA-PERROTE ESCARTIN, I. y MERCADER UGUINA J. dirs.), *Reforma Laboral 2012. Análisis práctico del RDL 3/2012, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral*, Lex Nova, Valladolid, 2012, pág. 382

Mediante el RDL 3/2012 de 10 de febrero, se estableció un plazo máximo de ultra-actividad una vez denunciado el convenio de dos años. No obstante, se permite que el propio convenio colectivo establezca un plazo de ultra-actividad diferente al establecido en la normativa, ya que la regla legal lo permitía. El objetivo era que las empresas pudieran adaptarse a la situación de crisis económica en la cual era necesario un mayor dinamismo y una mayor capacidad de adaptación de la normativa legal, a las situaciones de la economía y de las empresas. Se pretende que durante la negociación colectiva se asegure y se agilicen las negociaciones, dando un margen de ultra-actividad limitado a dos años, salvo, pacto en contrario, hasta la sustitución de un nuevo convenio colectivo, para que las partes puedan llegar a un acuerdo y las condiciones de trabajo no sean inamovibles.

Esta regulación amplía el margen de maniobra por la parte empresarial, aunque esta nueva reforma dio lugar a un vacío legal al no contemplar la normativa que debe aplicarse en aquellos casos en los cuales no se llega a un acuerdo transcurrido dos años desde la vigencia del convenio colectivo. El legislador resolvió este vacío legal, estableciendo en el RDL 3/2012 la aplicación del convenio colectivo de ámbito superior transcurrido dos años desde la denuncia del convenio colectivo, salvo pacto en contrario.

El RDL 3/2012 de 10 de febrero, además incorporó la posibilidad, que ya existía en el sistema negocial y que se mantiene en la regulación vigente, de que durante la vigencia del convenio colectivo los sujetos legitimados puedan negociar su revisión, favoreciendo de esta forma posibles cambios en el convenio colectivo, frente a la petrificación de las condiciones de trabajo, otorgando de una manera indirecta una flexibilidad, con la obligación de negociar (art. 89.1, p. 3, ET).

Además de los problemas apuntados cuando el convenio decaiga, el legislador debía prever el régimen transitorio, con este fin, la DT 4 RDL 3/ 2012 de 10 de febrero establece que aquellos convenios colectivos que estén denunciados y no renovados, con anterioridad a la norma, tendrá un plazo de dos años que comenzaría a partir de la entrada en vigor de dicha norma (RDL 3/2012 de 10 de febrero).

La aplicación de la DT 4ª se realizó con carácter inmediato, afectando a los convenios colectivos denunciados antes de su entrada en vigor y estableciendo el plazo de dos años de ultra-actividad que empezaría a computarse a partir de su entrada en

vigor. A continuación mostraremos la aplicación del art 86 ET en el régimen actual de los convenios colectivos.

## **2.2. El Régimen Actual, en la aplicación del art 86 ET.**

La situación mencionada anteriormente permanece hasta la entrada en vigor de la ley 3/2012, el 6 de julio de 2012 de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. Esta ley vuelve a reformar el art 86.3 E.T y reduce la ultra-actividad a un año. De acuerdo con la nueva redacción: “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”.

Por otro lado la citada DT 4ª de la Ley 3/2012 impone a esos convenios colectivos el plazo de un año de ultra-actividad con independencia de que los propios convenios colectivos hayan establecido un sistema de ultra-actividad indefinida hasta su sustitución por un nuevo acuerdo para la misma unidad de negociación. La cuestión que se plantea es si esta disposición se aplica también a los convenios que son con anterioridad a la reforma habían previsto un sistema de ultra-actividad indefinida.

Como respuesta ante la situación mencionada anteriormente (establecer un plazo de un año de ultra-actividad con independencia de que los convenios colectivos hayan establecido un sistema de ultra-actividad indefinida), tuvo lugar el pronunciamiento de la Audiencia Nacional en la sentencia núm. 149/2013, de 23 de Julio, diciendo que “Tampoco cabe deducir la pérdida de vigencia de los acuerdos previos en virtud de la DT4º de la Ley 3/2012 puesto que no es más que una norma de derecho transitorio”.

La AN acaba señalando que no existe un impedimento para que el convenio colectivo de la empresa AIR NOSTRUM estableciese un pacto en contrario que impidiera la pérdida de la vigencia redactado en el convenio colectivo. Señala además que la normativa anterior ya permitía a las partes negociadoras del convenio establecer la vigencia del convenio colectivo. Ante el pronunciamiento de la Audiencia Nacional en la sentencia citada, queda claro que los convenios colectivos anteriores a la reforma que hubiesen establecido un pacto, en el cual el periodo de ultra-actividad fuese mayor que en lo dispuesto en la Ley 3/2012, son válidos.

Se establecen dos posiciones entre la laboralista y la doctrina principal.

En primer lugar, debemos tener en cuenta las controversias surgidas entre diversos sectores empresariales y de la doctrina laboral, en la cual, explican que la validez de los pactos sobre vigencia recogidos en convenios anteriores al RDL 3/2012 y la Ley 3/2012, consideran admisible que el pacto en contrario que admite la Ley sólo puede referirse a pactos posteriores a la propia Ley. Parte de la doctrina laboralista está de acuerdo con la argumentación de defender que los pactos recogidos en los convenios colectivos anteriores a la reforma son válidos, ya que la nueva ley no impone la nulidad de dichos pactos.<sup>6</sup> Siguiendo esta línea, así lo ha corroborado la STSJ de Madrid de 18 de noviembre de 2013, en la cual reconoce que el contenido recogido por el art 86.3 ET, “es materia disponible por los negociadores”, y que la DT 4ª de la ley 3/2012 no permite considerar que “los pactos que excepcionan la ultra-actividad han de ser posteriores a la ley”.

Otra sentencia que defiende la misma postura mencionada anteriormente es la Sentencia de la Audiencia Nacional de 23 de Julio de 2013, Proc. 205/13, que admitió las cláusulas sobre vigencia de la ultra-actividad contenidas en los convenios anteriores a la [Ley 3/2012](#), reconociendo que “tales convenios siguen siendo vinculantes, aunque transcurra el año” al que se refiere la DT 4ª de la Ley3/2012.

También se adopta el mismo planteamiento en la STSJ de Galicia de 29 de octubre de 2013, núm.0498, incluyendo una condena al abono efectivo a los trabajadores de las cantidades que se les pudieran adeudar por la indebida aplicación del convenio colectivo de ámbito superior

El TSJ de Murcia también se muestra a favor de la validez de los pactos establecidos en el convenio colectivo, concretamente en la sentencia, de 28 de octubre, de 2013, num.1030, en la cual manifiesta que el “contenido del art 5 del convenio

---

6Argumentación defendida entre otros por: CASAS BAAMONDE, M.E., RODRIGUEZ-PIÑERO Y BRAVO FERRER M. y VALDÉS DAL-RÉ, F.: “El agotamiento de la ultra-actividad del convenio colectivo”, *Relaciones Laborales*, nº 9, Septiembre 2013, pág. 5; OLARTE ENCABO, S.: “La ultra-actividad de los convenios colectivos antes y después del 8 de julio de 2013. Debate doctrinal y primeras interpretaciones judiciales”, *Relaciones Laborales*, núm. 12, Diciembre 2013, o al conjunto de autores representado por AGUSTÍ i JULIÀ, J., ALFONSO MELLADO, C.L., APARICIO TOVAR, J., BAYLOS GRAU, A., CABEZA PEREIRO, J, CASAS BAAMONDE, M.E., CRUZ VILLALÓN, J., FERNÁNDEZ LÓPEZ, M.F., GOÑI SEIN, J.L., LÓPEZ GANDÍA, J.L., MERINO SEGOVIA, A. MOLINA NAVARRETE, C que firman el artículo colectivo “Sobre la ultra-actividad de los convenios colectivos en la reforma del 2012”, *Revista de Derecho Social*, núm. 61, 2013.

colectivo” para las industrias de fabricación de chicles, caramelos, chocolate y golosinas de la región de Murcia, “cita un pacto expreso en materia de ultra-actividad” al establecer una prórroga del convenio colectivo hasta que no se haya alcanzado uno nuevo, por lo tanto “no se encuentra afectado por la modificación introducida por la Ley 3/2012”.

La sentencia del STSJ del País Vasco de 26 de noviembre de 2013, declara que, en tanto se suscriba el un nuevo convenio colectivo, será de aplicación a todos los trabajadores afectados el convenio colectivo provincial decaído. La Sala argumenta que “de seguirse la fórmula de cobertura señalada por la demandada... se podría entrar en la dinámica de la libre negociación de las condiciones de trabajo con los representantes unitarios o, directamente, con los trabajadores, con el consiguiente riesgo del surgimiento de desequilibrios y en perjuicio de la negociación colectiva desarrollada por los sindicatos y propiciada por el legislador. La instauración de las condiciones mínimas previstas en el Estatuto de los trabajadores. Lejos de favorecer la consecución de un nuevo convenio de ámbito provincial, provocaría una incertidumbre contraria a la productividad y a la paz social”.

Otra parte de la doctrina laboralista entiende que lo reflejado en el convenio colectivo no se entiende como “pacto en contrario” recogido en el art 86.3 E.T. ya que se ha establecido con la voluntad de exceptuar el régimen legal actual, sino de incorporar al convenio, el vigente a su suscripción<sup>7</sup>.

Este razonamiento está respaldado por la STSJ de Andalucía con sede en Granada de 23/01/2014, núm.130 en el cual explica el Convenio Colectivo del Personal Laboral del Ayuntamiento de Bailén establecía en su artículo 3 que "Una vez

---

7 Argumentación defendida entre otros por : GOERLICH PESET,J.M.: *Régimen de la Negociación Colectiva e inaplicación del convenio Colectivo en la Reforma de 2012*, Tirant lo Blanch, Valencia 2013; MERCADER UGUINA, J.R.: “El impacto de la reforma laboral en la negociación colectiva: problemas prácticos en materia de inaplicación del convenio colectivo, convenios de empresa y ultra-actividad”, en, VVAA., GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I. y MERCADER UGUINA, J.R. (Dirs.), *La aplicación práctica de la reforma laboral. Un estudio de Ley 3/2012 y de los Reales Decretos-leyes 4/2013 y 5/2013*, Lex Nova, Valladolid, 2013; SALA FRANCO, T.: “La duración y la ultra-actividad de los convenios colectivos”, *Actualidad Laboral*, Nº 10, Sección Estudios, Octubre 2013, Editorial LA LEY o SEMPERE NAVARRO, A.V.: "La duración de los convenios tras la reforma", *Aranzadi Social Doctrinal*, núm. 1, 2012.

denunciado el convenio y hasta tanto no se logre un convenio colectivo que lo sustituya, continuara en el vigor presente convenio".

El Tribunal entiende en este caso es que “no constituye, no puede 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 denuncia” ya que no hace distinción entre cláusulas obligacionales y cláusulas normativas ni tampoco se refiere a un pacto expreso por las partes negociadoras. Por ello se entiende que carece de sentido “otorgar tal prevalencia a un pacto acordado trece años antes de la reforma que evidentemente no reflejaba la voluntad conjunta de los negociadores de dejar sin efecto el nuevo y limitado régimen de la ultra-actividad”.

Para el TSJ andaluz, otro argumento adicional para defender su tesis es que la reforma laboral se enmarcaba dentro de las actuaciones previstas en materia de reformas estructurales que el gobierno español presentó, en el Plan nacional de reformas de 2012” a la UE, contemplándose como medida nº 55 la de “favorecer la flexibilidad interna en las empresas como alternativa a la destrucción de empleo”, incluyendo el establecimiento de una “nueva regulación sobre la eficacia temporal de los convenios colectivos” con el fin de fomentar una negociación colectiva más equilibrada y transaccional y desincentivar estrategias de demora y bloqueo negociador antes favorecidas a una ultra-actividad ilimitada.

Cabe concluir que no hay duda de que para la mayoría de la doctrina laboral los convenios colectivos denunciados antes del 8 de julio de 2012 y con posterioridad a esa fecha, que contengan pactos de prolongación de su vigencia, tanto temporales como indefinidos hasta la sustitución de un nuevo convenio o pacto colectivo, anteriores a dicha fecha, pueden excepcionar la regla contenida en el art. 86.4, ET. También los convenios posteriores en la entrada en vigor de la ley 3/2012 pueden excepcionar la aplicación de la regla de la ultra-actividad. Y para ello, las partes legitimadas deberán llegar a un acuerdo expreso.

El problema que presenta la normativa es un vacío de regulación colectiva que sólo afectaría a los convenios colectivos firmados con posterioridad a la normativa, en los cuales su contenido, no se prevé un pacto en el convenio colectivo para la

prolongación de la ultra-actividad más allá de un año, (y a los anteriores sin previsión pactada de ultra-actividad). Y es en estos casos en los que, una vez sean denunciados, si no se renuevan en un año, sería aplicable el convenio superior si lo hubiere.

En la actualidad tras las sucesivas reformas por parte del legislador, los convenios colectivos una vez denunciados, tienen un periodo de negociación (ultra-actividad) de un año salvo pacto contrario. Si no se llega a un acuerdo y no hay pacto en contrario, se aplicara el convenio de ámbito superior si lo hubiera. “Después de todo, el convenio colectivo es una norma, y, cuando una norma se deroga, deja de ser exigible”<sup>8</sup>.

### **3. CONSECUENCIAS DE LA ELIMINACION DE LA ULTRACTIVIDAD**

#### **3.1. La solución legal y los problemas que plantea**

Para comenzar el reconocimiento de una situación de vacío convencional colectivo que es anómala en nuestro ordenamiento, deberemos de partir por la Constitución Española, la cual preside a nuestro ordenamiento y reconoce el derecho fundamental a la negociación colectiva y la fuerza vinculante de los convenios colectivos que garantiza ese derecho art.37.1.CE, formando parte del contenido esencial del derecho de libertad sindical de los sindicatos art. 28.1 CE y en el ejercicio de aplicación de dicha norma, surge fruto de ello los convenios colectivos con fuerza vinculante un acuerdo entre las partes legítimas, que constitucionalmente garantizado son fuente de las relaciones laborales art. 3.1.b ET.

La ultra-actividad evita vacíos normativos en la regulación de condiciones de trabajo en el periodo de negociación durante el cual las partes legitimadas intentan llegar a un acuerdo de un nuevo convenio colectivo garantizando una seguridad jurídica y un clima de paz laboral. La eliminación de la ultra-actividad del convenio colectivo no impide el proceso de negociación, sino que se mantiene el deber de negociar pues el art. 86.3 ET no dice lo contrario.

El deber de negociación persiste ya que se trata de “revisar un convenio ya vencido” (art. 89.1 ET), está reforzado por su conexión con el derecho de libertad sindical y debe seguirse realizando bajo las exigencias de la buena fe. No es posible, deducir de la pérdida de vigencia del convenio en trámite de sustitución la extinción del derecho de negociación y la restricción de la libertad de acción sindical correspondiente.

8GOERLICH PESETJ.M., *Régimen de la negociación colectiva e inaplicación del convenio colectivo en la reforma de 2012*, op. cit, pág. 34.

El problema se plantea respecto de aquellos convenios colectivos que están denunciados, y ha transcurrido un período de un año de ultra-actividad máxima legalmente establecido. Esto ocurre tal como se ha visto en dos situaciones: la primera desde la denuncia posterior a la entrada en vigor de la Ley 3/2012, en la cual el convenio colectivo no contempla pacto en contra, y la segunda para los convenios colectivos denunciados con anterioridad a la entrada en vigor de la Ley 3/2012, que tampoco contemplan un pacto sobre ultra-actividad. La solución propuesta por la normativa en estos casos es aplicar el convenio superior. En caso de encontrarse en una de estas dos situaciones, la solución que ha propuesto el legislador va a plantear un primer problema para determinar cuál es el convenio de aplicación.

Además de este problema a la hora de elegir el convenio colectivo aplicable, la solución dada por la reforma del 2012 plantea problemas de especial complejidad cuando no hay convenio aplicable. La normativa no contempla una regulación en caso de que haya una ausencia de convenio colectivo de ámbito superior como consecuencia de haber finalizado el periodo de un año de ultra-actividad en la negociación de un convenio colectivo, esto da lugar a una laguna legal que genera incertidumbres en cuanto a la aplicación normativa o condiciones a título individual, salvo que se produjera un acuerdo interprofesional estatal de cobertura en este supuesto de vacío legal. “Esta previsión legal genera numerosas cuestiones no resueltas”<sup>9</sup>, lo que pone en evidencia al legislador, al no tener una visión legal, además de no determinar si el convenio de ámbito superior tiene que estar en vigor.

Ante esta situación, la normativa queda expuesta a que ocurran unos acontecimientos que encadenen situaciones, en las cuales la aplicación del convenio de ámbito superior provincial haya perdido la vigencia y, si éste (autonómico) a su vez perdiese también su vigencia, aplicando de esta forma tan directa el convenio colectivo estatal, como consecuencia de ese encadenamiento de situaciones anómalas.

Lo que nos llevaría a una situación desmesurada en la aplicación de las condiciones de los trabajadores al realizar un cambio tan radical

### **3.2. Aplicación del convenio colectivo superior**

---

<sup>9</sup>En sentido crítico, se ha señalado que la aparente benevolencia de la ley con la autonomía colectiva, no garantiza su funcionalidad y plantea muchos interrogantes, vid. GOÑI SEIN, J.L.: “Técnicas de inaplicación de los convenios colectivos: flexibilidad interna negociada”, *Aranzadi Social*, nº 9, 2013



La consecuencia de no poder aplicar un convenio colectivo de ámbito superior da lugar a dos interpretaciones: en primer lugar que el contenido del convenio colectivo se incorpore a las condiciones previstas en el contrato de trabajo, en segundo lugar que ante la desaparición del convenio colectivo y sin posibilidad de aplicar otro convenio, la regulación de las condiciones de trabajo sean las previstas en el E.T.

“En la medida que se prevé siempre la aplicación del convenio superior eso puede conllevar un cierto efecto centralizador de la negociación”<sup>10</sup>, produciéndose una disminución de las condiciones laborales y en la preferencia aplicativa (art 84.2. ET) en el convenio de empresa frente al autonómico, y al estatal. Esta situación puede producir el efecto contrario, ya que las condiciones aplicativas en el convenio de ámbito superior sean más favorables, para los trabajadores (casos poco frecuentes), lo que implica que si una empresa no está atravesando una buena situación económica, no sería lógico aplicar un convenio de ámbito superior con unas condiciones que superan a las del convenio anterior, lo que provocaría posteriormente una vez que se aplica el convenio de ámbito superior, una inaplicación de las condiciones de trabajo previstas y recogidas en el art 82.3 ET.

Dentro de la aplicación de los convenios colectivos no existen rangos jerárquicos en la aplicación de los convenios colectivos, ya que los convenios colectivos son iguales en lo referente a rango normativo, salvo en los acuerdos referidos en el art 83.3 E.T.

En caso de concurrencia de convenios colectivos de ámbito superior, el pronunciamiento de la SAN de 31 de Marzo de 2014, ha determinado que en ese supuesto no se debe de aplicar el art 84.1 (el primero en el tiempo) sino el de ámbito de mayor aplicación, incluyendo parte o la totalidad de las relaciones laborales. Todo ello sin perjudicar las prioridades aplicativas recogidas en el art 84 E.T de los convenios de ámbito inferior.

En todo caso aunque la normativa se refiere a la aplicación de un convenio colectivo de ámbito superior, si lo hubiere, el vacío legal producido como consecuencia de que la norma no haya previsto la falta de un convenio de ámbito superior, desde mi punto de vista la aplicación que sostienen algunos autores de la aplicación del ET, o de la aplicación de un convenio estatal, como consecuencia del encadenamiento

---

10GONZALEZ ORTEGA, S. “La Negociación colectiva en el Real Decreto-Ley de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral”, *Temas Laborales*, núm. 115, 2012. pág. 133

mencionado en el párrafo anterior, no cabría, ni sería lógico, ya que si la empresa ha previsto esta circunstancia, se negaría a una negociación (ejemplo: las partes legitimadas se reúnen para negociar más de 15 veces) hasta la aplicación del convenio de ámbito superior o la norma, en este caso nos acogeríamos al principio de negociación de buena fe art 89 ET, en el cual el empresario los estaría incumpliendo bajo mi punto de vista ya que dispone de otros medios ( inaplicación del convenio colectivo art 82.3 ET) que facilita la norma en caso de que existan causas que afecten a la empresa. Como consecuencia de ello los trabajadores finalizarían el periodo de negociación, y se acogerían a su derecho de la huelga art 28 CE, regulado en Real Decreto-ley 17/1977, de 4 marzo.

La norma tampoco establece reglas de aplicación, en caso de que un convenio colectivo de ámbito superior aplicable, concorra con varios convenios colectivos de ámbito superior, por ejemplo uno estatal y otro de comunidad autónoma, ya que dispondríamos de tres soluciones para resolver la concurrencia; la primera de ellas sería acudir al art. 84 ET, “aunque puede caber el pacto para hacer aplicables las más favorables para los trabajadores”<sup>11</sup>, la segunda sería a lo establecido en acuerdos intersectoriales del art. 83.2 y por último la tercera aplicando el principio de norma más favorable del art. 3.3 ET, todo ello provoca un vacío legal ya que no está claro el que aplicar al concurrir varios convenios colectivos. Pero es posible la aplicación simultánea de dos convenios colectivos de ámbito distinto, en el supuesto caso de que en uno de ellos derive materias de regulación al convenio de diferente ámbito.

De la misma manera la normativa tampoco contempla la posibilidad de que el convenio aplicable de ámbito superior ya sea autonómico o estatal, cuando la vigencia de estos haya decaído (ultra-actividad).

Otra situación por lo que surge un vacío legal, sería en el caso de que el convenio colectivo de ámbito superior no abarque todos los temas, dejando de esta forma un vacío en cuanto a la regulación de las condiciones de los trabajadores, teniendo en cuenta que el vacío convencional colectivo es en ocasiones el Estatuto de los Trabajadores el que se remite a la regulación de determinadas materias a los convenios colectivos ( categoría profesional ), de manera necesaria ya que estas

---

11MERINO SEGOVIA, A. “La reforma de la negociación colectiva en el Real Decreto-Ley 3/2012”, *Revista de Derecho Social* n° 57, 2012, pág. 260

condiciones están recogidas en el convenio de ámbito inferior o que esas condiciones estén sujetas a una regulación general, provocando vacíos de cobertura y de regulación por la insuficiencia o generalidad de la aplicación del convenio de ámbito superior o de la aplicación del Estatuto de los Trabajadores.

### **3.4. Inexistencia de convenio colectivo superior aplicable**

Hay dos grandes tesis interpretativas planteadas por la doctrina laboralista en para el supuesto de que no hay convenio colectivo aplicable. Por un lado, la que atribuye al vacío convencional un significado ampliativo, negando la pervivencia de las condiciones convencionales y por otro, la que se decanta por un significado reductivo, admitiendo la continuidad de las mismas, aunque con importantes diferencias de matiz.

#### *3.4.1 Tesis abolicionista*

La tesis de aplicar el ET tras la pérdida de vigencia del convenio colectivo, sostiene que en defecto de laudo arbitral y pacto en contrario, se aplicara el convenio colectivo de ámbito superior, y en el caso de que no haya un convenio colectivo aplicable, se aplicarán a las normas legales establecidas de derecho necesario (E.T.)“El designio legal es claro”, se dice: el convenio colectivo denunciado “deja de ser aplicado, lo que no puede sino suponer la aplicación directa de las normas legales y reglamentarias de carácter general”<sup>12</sup>.

Según estos autores esta forma de proceder no va en contra del derecho constitucional a la negociación colectiva ya que las partes legitimadas para la negociación colectiva han dispuesto de un plazo y de una oportunidad para poder llegar a un acuerdo y, “una vez perdida la vigencia del convenio, se siguen aplicando todas las

---

<sup>12</sup>GOERLICH PESET.J.M; *La ultra-actividad de los convenios colectivos*, Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, Ministerio de Empleo y Seguridad Social, Madrid, mayo de 2013, pág. 14 MERCADER UGUINA .J., La empresa como nuevo centro de gravedad de la estructura de la negociación colectiva: la reforma de la Ley 3/2012, en GARCÍA-PERROTE. J. y J. MERCADER UGUINA (dirs.); *La regulación del mercado laboral. Un análisis de la Ley3/2012 y de los aspectos laborales del RDL 20/2012*, Lex Nova, Valladolid, 2012, pág. 454; o LLOMPAR BENNÀSSAR M, *Nuevas perspectivas en materia de estructura de la negociación colectiva y de duración del convenio colectivo*, en THIBAUT.J. (Dir.); *La reforma laboral de 2012: nuevas perspectivas para el Derecho del Trabajo*, La Ley, Madrid, 2012, pág. 267).

normas reguladas en el Título III del E.T”<sup>13</sup>. El legislador era consciente de los efectos de la reforma, ya que este argumento se puede comprobar en la exposición de motivos de la ley 3/2012, por este motivo se puede deducir que ha de realizar una interpretación literal y aplicar el sistema de fuentes recogido en el art.3 TRET.

Sin embargo de esta manera, se perdería las condiciones salariales, estructura profesional, tiempo de trabajo, el ejercicio de los derechos de la acción sindical, establecidas en el convenio colectivo que ha decaído. Además de una disminución de los derechos de los trabajadores, y servir como “punto de referencia para los empresarios para erradicar supuestos de competencia desleal”<sup>14</sup>. Por lo tanto cabe mencionar que es exagerado y excesivo, que las condiciones recogidas en el contrato de trabajo, estén sujetas a las previsiones del Estatuto de los Trabajadores.

Esta tesis pretende eliminar los pactos establecidos en los convenios colectivos (ultra-actividad hasta la sustitución de un nuevo convenio colectivo) ya que consideran que no son coherentes con la finalidad que la ley persigue, sugiriendo que es inconcebible que tras una profunda reforma laboral, la situación de los convenios colectivos permanezca de igual manera. Sin embargo la objeción que se realiza a esta tesis es ante que ante el hecho de que una vez superado el periodo de ultra-actividad, las condiciones reflejadas en el convenio colectivo, pasaran a convertirse en una condición contractual.

Esta tesis dividida, que basándonos en que el contrato entre empresario y trabajador se realiza de forma bilateral y de conformidad entre ambas partes, la única manera de extinguir el contrato es de forma voluntaria por parte del trabajador o mediante un despido realizado por la parte empresarial. De manera que el contrato de trabajo permanecerá vigente y solo se podrá realizar una modificación sustancial de las condiciones de trabajo a través del art 41 del E.T. Lo cual nos permite deducir que si en el contrato de trabajo, las condiciones que se encuentran reflejadas en éste, están

---

13 CASAS BAAMONDE, M.E, entiende que en la prohibición de concurrencia no se aplica en el periodo en el que el convenio superior regula las condiciones del ámbito del convenio que ha perdido su vigencia, “La pérdida de ultra-actividad de los convenios colectivos”, *Relaciones Laborales*, num.6, 2013.pág. 13.

14 A favor de esta opinión, GONZALEZ ORTEGA, “La negociación colectiva en el RDL de medidas urgentes para la reforma laboral del mercado laboral”, *Temas laborales*, núm. 115,2012, pág. 134. GOERLICH PESET, “Flexibilidad interna y negociación colectiva en la reforma de 2012”, *Documentación Laboral*, núm., 95-96, 2012 pág. 63

remitidas al convenio colectivo, aunque el convenio colectivo decaiga las condiciones de trabajo seguirán vigentes. “El contenido normativo del convenio está integrado por el conjunto de disposiciones que regulan el contenido de los contratos individuales de trabajo incluidos en su ámbito de aplicación, ya se encuentren vigentes en el momento de la entrada en vigor del convenio, ya se celebre posteriormente”<sup>15</sup>

En ningún momento la ley manifiesta que la finalidad sea provocar la desaparición de toda fuente de regulación colectiva, sino lo que pretende, es dinamizar la negociación colectiva y acabar con la petrificación de las condiciones de trabajo que impediría la adaptación de las condiciones de trabajo a las necesidades cambiantes de la economía y de las empresas.

#### *3.4.2. Conservación de las condiciones a título individual*

Esta tesis interpretativa se basa en que debido a la ausencia de convenio sectorial, se debería aplicar las condiciones que se hubieran pactado individualmente, o que el empresario hubiera reconocido unilateralmente a título individual. Doctrinalmente se plantean ciertas dudas en el caso de que surja la posibilidad de acordar entre los trabajadores y empresarios (voluntariamente ambas partes) la conservación de todas o de algunas condiciones que preexistían, ya que supondría una alteración de la fuente del derecho al realizar un proceso individualizado, dado que la regulación no nacería de la autonomía colectiva (representación unitaria o delegado personal). En este caso el empresario acudiría al art 41 ET “aunque no existe criterio ni principio alguno que lo impida”<sup>16</sup>.

Debemos de tener en cuenta un análisis comparativo, ya que valorando como otros ordenamientos jurídicos de otros países han resuelto el problema de la ultra-actividad aplicando las condiciones contractuales previstas.

En el caso de los modelos jurídicos como: el francés, el alemán o el italiano, se contempla que la ultra-actividad, normalmente con un límite establecido, en ningún caso, superado el límite se produce un vacío normativo, siendo la aplicación las cláusulas contractuales, lo que explica de forma coherente, la aplicación (su naturaleza) contractual de los convenios, sin que hay cambios en lo jurídico.

---

15 STS 29 de Abril de 2003

16GOERLICH PESET.J.M. “*Régimen de la negociación colectiva e inaplicación del convenio colectivo en la reforma de 2010*”, *op. cit.*, pág., 35.

En nuestro país, la idea es la aplicación residual de las condiciones contractuales, en caso de que no haya convenio de ámbito superior, no sea posible la extensión del convenio, o una vez superado el límite de la ultra-actividad.

Las condiciones de trabajo y empleo presentes en el convenio colectivo se transforman en contenido contractual y se definen como condiciones anejas al contrato incorporadas de forma automática.

Añadiéndose que “estas condiciones convencionales son susceptibles de modificación en los términos previstos en el art. 41 ET, puesto que pueden ser rectificadas a través del período de consultas que prevé dicho artículo, tras acreditar necesidades de tipo económico, organizativo, técnico o de producción de carácter permanente o temporal, bien mediante acuerdo de empresa o, finalizado el período de consultas, por decisión unilateral del empresario. Pero el conjunto de las condiciones de trabajo y empleo establecidas en el convenio desaparecido son plenamente exigibles como condiciones contractuales incorporadas automáticamente”<sup>17</sup>. Ante este hecho objetan la posibilidad de esa contractualización automática por causa de la eficacia jurídica propia del convenio colectivo en nuestro ordenamiento STC 58/1985<sup>18</sup>.

La pérdida de la vigencia del convenio colectivo significa que la normativa no se aplica en cuanto a la regulación de las relaciones laborales, pero teniendo en cuenta el principio de norma mínima, las condiciones de trabajo incorporadas en el contrato de trabajo subsisten, sin que sufran un cambio. Lo que significa que aquellos contratos en los que se remite al convenio colectivo para regular algunos aspectos de las condiciones contractuales, quedan vigentes aunque el convenio colectivo haya decaído.

Lo anterior no significa que el convenio sea una condición más beneficiosa ya que es un error debe recordarse que los convenios no son fuente de condiciones más beneficiosas; ni los estatutarios, ni los extraestatutarios, pese a no tener valor normativo, pero sí una duración determinada finalizada. Las mejoras contempladas en el convenio colectivo extraestatutario finalizan una vez cumplida su vigencia, y aquellas condiciones contempladas en el convenio colectivo extraestatutarios durante su

---

17AGUSTÍ. J. et al, op. cit., pág. 17.

18 STC 58/1985 “La atribución a los Convenios Colectivos de una eficacia jurídica en virtud de la cual el contenido normativo de aquéllos se impone a las relaciones individuales de trabajo incluidas en sus ámbitos de aplicación de manera automática”.

vigencia, no se incorporan a los contratos individuales de trabajo salvo la voluntad empresarial de que así sea.<sup>19</sup> En el supuesto caso de que las condiciones reguladas en el convenio colectivo extraestatutario se incorporasen por voluntad del empresario, en los contratos individuales tendría una vigencia hasta la finalización del contrato de trabajo, o si la parte empresarial decidiese restringir esas condiciones se aplicaría el art 41 E.T. en el cual la empresa deberá justificar y acreditar el por qué restringe las condiciones reflejadas en el contrato de trabajo.

La condición más beneficiosa se adquiere por el acuerdo entre el trabajador y el empresario y se incorpora al contrato de trabajo, o por decisión unilateral empresarial que también se incorpora al contrato individual de trabajo como pacto tácito; contrato individual de trabajo que es “fuente de la relación laboral” art. 3.1.c ET. De esta doctrina se deduciría que la contractualización de las condiciones de trabajo y empleo del convenio colectivo estatutario que ha perdido vigencia precisaría del consentimiento empresarial y, por ello, no es automática.

Las condiciones legales en defecto del mismo (convenio colectivo), que las condiciones de las que ya disfrutaban los trabajadores se mantienen para ellos (trabajadores) pero como condiciones contractualizadas, “El contrato conserva, y en su caso mejora, las situaciones establecidas por el convenio y el decaimiento del convenio no es causa suficiente para arrastrar al contrato ni a los acuerdos de empresa al abismo”<sup>20</sup> lo que supone como condiciones contractualizadas una amplia posibilidad de modificación de las mismas en los términos legalmente previstos en, por ejemplo, el art. 41 ET<sup>21</sup> y también de contratación individual sobre ellas pues, una vez contractualizadas, no parece prohibida la renuncia o disposición sobre ellas (art. 3.5 ET) y su modificación

19STS de 14 de mayo de 2013

20 GOÑI SEIN, J.L. “*Técnicas de inaplicación de los convenios colectivos: flexibilidad interna negociada*”, Aranzadi Social núm. 9/2013 pág. 29.

21 Solución que apuntan, CRUZ VILLALON, J. “Procedimientos de resolución de conflictos y negociación colectiva en la reforma de 2012”, en AA.VV. (GARCIA-PERROTE, I. y MERCADER UGUINA J. dirs.) *Reforma laboral de 2012. Análisis práctico del RDL 3/2012, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral*, Lex Nova, Valladolid, 2012, pág. 413; ESCUDERO RODRIGUEZ, R. “El Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero: la envergadura de una reforma profundamente desequilibradora de la negociación colectiva”, en AA.VV. (Escudero Rodríguez, R. coord.) *La negociación colectiva en las reformas laborales de 2010, 2011 y 2012*, Cinca, Madrid, 2012, p. 54; o MERINO SEGOVIA, A. “La reforma de la negociación colectiva en el Real Decreto-Ley 3/2012”, op. cit., pág. 261

ya no se reconduciría a las reglas previstas para la inaplicación de condiciones de los convenios (art. 82.3 ET), sino, a los procedimientos previstos para la modificación de las condiciones contractuales (art. 41 ET).

Esta parece que sea la postura mayoritaria en la doctrina judicial, ya que a favor de estas estipulaciones se ha mostrado STSJ del País Vasco de 19 de noviembre de 2013, los sindicatos plantean la nulidad de la decisión de modificar las condiciones por no haber seguido la vía del art. 41.4 ET y considerar que las condiciones se han contractualizado.

El TSJ admite que en lo no previsto en el convenio colectivo Estatal, la decisión de la empresa de aplicar el convenio Estatal constituye una modificación de las condiciones de trabajo, que ha de ser calificada como nula.

### *3.4.3 Extensión del convenio art 92.2 E.T*

El Art 92.2 E.T regula el régimen de extensión de convenios en los siguientes términos: “El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, o el órgano correspondiente de las Comunidades Autónomas con competencia en la materia, podrán extender, con los efectos previstos en el artículo 82.3 de esta Ley, las disposiciones de un convenio colectivo en vigor a una pluralidad de empresas y trabajadores o a un sector o subsector de actividad, por los perjuicios derivados para los mismos de la imposibilidad de suscribir en dicho ámbito un convenio colectivo de los previstos en este Título III , debida a la ausencia de partes legitimadas para ello”.

Esta solución propuesta plantea dificultades en su aplicación, ya que según SAN 31 de Marzo de 2014 declara que no es un supuesto de extensión el art 86.3 del E.T al no ser coherente con la regulación sistemática del E.T, dado el carácter excepcional de la extensión del carácter funcional o territorial. Ya que no es un problema de ausencia de partes legitimadas, sino que es un bloqueo en la negociación colectiva, lo que implica que no cumple el supuesto para la intervención administrativa

Para ello sería necesario una nueva regulación del art. 92.2 ET, dejando un margen más amplio para las dificultades que se presenten en el periodo de negociación y siempre que se den las circunstancias sociales y económicas de importancia en el ámbito afectado.



Con carácter subsidiario y excepcional cabe recurrir a la regulación reglamentaria prevista en el Disposición adicional 7ª ET. Esta disposición adicional da la posibilidad de que el Gobierno, proceda a regular “condiciones de trabajo por rama de actividad para sectores económicos de la producción y demarcaciones territoriales en que no exista convenio colectivo”. Todo ello” sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 92 de esta Ley, que será siempre procedimiento prioritario”, es decir que será prioritario respecto a los reglamentos sectoriales.

### **3.6. Aplicación del convenio denunciado como convenio extra-estatutario**

En esta tesis se parte de la idea de que convenio colectivo estatutario tiene naturaleza normativa, en la cual su eficacia está limitada al tiempo establecido en el convenio colectivo, sin embargo, no dispone de fuerza vinculante reconocida en la Constitución, ya que el convenio extra-estatutario solo afectaría a los trabajadores pertenecientes a los sindicatos que hayan firmado dicho convenio, “lo que supone que el convenio vencido, denunciado y no renovado en el plazo de un año, sin que medie pacto en contrario, quedaría automáticamente degradado a convenio extra-estatutario de naturaleza contractual y eficacia limitada a los sujetos voluntariamente representados por los firmantes”<sup>22</sup>; sin que se trate de una estrategia de los negociadores para eludir las previsiones estatutarias, que es lo que ha condenado el TC en reiteradas ocasiones.

Esta tesis que al faltar los requisitos del ET se considera convenio extra-estatutario de eficacia limitada y naturaleza contractual SSTS de 12 de diciembre de 2006, Ar. 283/2006 y de 28 de mayo de 2009, Ar. 3257/2009.

Desde mi punto de vista esta opción interpretativa presenta dificultades de tipo jurídico, ya que el punto de partida; la normatividad por la que se rige esta tesis no está recogida conforme a las reglas del E.T., por lo tanto tendría eficacia contractual, ya que en caso de que se le diese eficacia de convenio colectivo sin reunir los requisitos legales establecidos en la normativa (E.T.) se cuestionaría la constitucionalidad de la reforma

## **4. OTROS PROBLEMAS ACCESORIOS DEL NUEVO REGIMEN DE ULTRA-ACTIVIDAD**

---

22 OLARTE ENCABO SOFIA “*Cuestiones críticas en torno a la ultra-actividad de los convenios colectivos*”. Foro de debate, Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, Madrid, Mayo,2013

#### **4.1. Problema aplicativo del convenio desde la denuncia del convenio colectivo**

La falta de denuncia por las partes legitimadas, provoca que el convenio colectivo se mantenga en la situación precedente, estableciendo como norma dispositiva, de forma que si no se ha pactado otra cosa en el convenio colectivo se mantendría su vigencia, en el supuesto de que se no hubiese pactado la denuncia sería de preferente aplicación, que el convenio se irá prorrogando por períodos anuales.

La pérdida de vigencia del convenio colectivo se produce al año de la denuncia, es decir una vez que el convenio colectivo es denunciado, el periodo de negociación es de tan solo un año en el cual las condiciones recogidas en el convenio colectivo se mantendrán (periodo de ultra-actividad) hasta pasado el año de la negociación salvo pacto en contrario, así lo establece el art 86.3 ET: “transcurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo”.

Cuando hay convenios colectivos que regulan de forma automática la denuncia desde su firma o permiten la denuncia con mucha antelación a la finalización de la duración pactada.

La interpretación en este apartado de la norma, desde mi punto de vista, para entender que el año debe contarse desde que el convenio colectivo finaliza el plazo de vigencia una vez que este denunciado, porque en caso contrario, si una vez firmado el convenio se denunciara en ese preciso momento el convenio colectivo sólo tendría validez de un año, ya que comenzaría el periodo de negociación y además acortaría la duración de la vigencia del convenio. Si se parte de la fecha en que se denuncia de forma automática el convenio colectivo, fecha en la cual es publicado el convenio colectivo, todo “ello puede suponer la desaparición de facto de la ultra-actividad”<sup>23</sup>.

En caso contrario, en el cual se permita hecho o la práctica de negociar un convenio colectivo desde el momento de la denuncia, habría que “replantearse la práctica negocial de permitir la denuncia del convenio desde momentos muy anteriores a la finalización de su duración inicial”<sup>24</sup>.

---

23 GOÑI SEIN, J.L, *“La ultra-actividad en los convenios colectivos: Problemas aplicativos”*  
Pamplona 6 de Mayo 2014 Sede : CEN

24 MERINO SEGOVIA, A. “La reforma de la negociación colectiva en el Real Decreto-Ley 3/2012”, op. cit., pág. 259.

En el supuesto caso de que se practicara la negociación desde la denuncia, estaríamos ante un artículo que confrontaría con el art 89.1 teniendo en cuenta que es causa legal el negarse a una negociación cuando se pretenda negociar un convenio que no esté vencido, sin perjuicio de los arts. 83 y 84 (conurrencia de convenios y prioridad aplicativa en caso de ser un convenio de ámbito empresarial), de esta forma es la manera más lógica de interpretar la norma, haciendo que el periodo de un año contara a partir desde la finalización de la vigencia del convenio colectivo una vez denunciado.

#### **4.2. Aplicación del convenio colectivo de ámbito superior sólo a los nuevos trabajadores**

Si el convenio colectivo que venía aplicándose a los trabajadores ha dejado de ser de aplicación como consecuencia de la pérdida de la ultra-actividad, y permaneciesen las condiciones laborales a través de la contractualización (art 3 E.T) a aquellos trabajadores que se les había aplicado el convenio decaído.

La aplicación del E.T a aquellos trabajadores que se incorporasen a la empresa posteriormente al decaimiento del convenio colectivo, produce escalas salariales y actuaciones discriminatorias hacia las nuevas incorporaciones de la empresa por realizar el mismo trabajo. El art 28 del E.T incluye en su articulado el principio de igual retribución para trabajos de igual valor incorporando así el valor de este derecho que se ha ido construyendo en esta materia que actualmente se refleja en el art 141 del Tratado de la Unión Europea. Pero esta no cabe descartar la posibilidad de que ante la necesidad de adaptarse a la situación económica por la parte empresarial pueda darse esta circunstancia, en la cual es comprensible. “Otra cosa es en el ámbito de la autonomía contractual, donde el control del ajuste constitucional al principio de igualdad admite grados de diferenciación”<sup>25</sup>.

### **5. SITUACION ACTUAL DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS EN NAVARRA**

Con el propósito de conocer la situación actual de los convenios colectivos sectoriales en Navarra, en lo referente a los pactos realizados en la ultra-actividad tras la

---

25 GOÑI SEIN, J.L, “*La ultra-actividad en los convenios colectivos: Problemas aplicativos*” Pamplona 6 de Mayo 2014 Sede : CEN

Reforma Laboral de 2012, se ha realizado un análisis de 40 convenios colectivos sectoriales.

El análisis se ha centrado en dos cuestiones. En primer lugar, se ha examinado el estado en que se encuentran la renovación de los principales convenios de sector. En segundo lugar se ha analizado el régimen de ultra-actividad.

## **5.1. Renovación de los convenios colectivos de sector en Navarra: Aproximación al estado de la cuestión**

Se pueden distinguir cuatro situaciones:

### *5.1.1. Convenios colectivos que se han renovado*

Entre estos existe un primer bloque de convenios que han sido renovados hasta 31 de diciembre de 2014 podemos distinguir, *Convenio Colectivo del [Comercio Textil De Navarra desde 27 de junio de 2013- 2014](#); Convenio Colectivo del sector Industria de Hostelería de Navarra; Convenio Colectivo de Empresas Instaladoras de Fontanería, Calefacción, Climatización, Prevención de Incendios, Gas y Afines de Navarra. Desde 4/11/2013 hasta el 31 de diciembre de 2014; Navarra Convenio colectivo de Oficinas y Despachos de 2010-2014; Convenio Colectivo de Industrias Siderometalúrgicas de Navarra; Peluquerías de Navarra 2013-2014; [Convenio Colectivo de Comercio de Alimentación de Navarra 2014](#); Convenio colectivo de "almacenes de frutas, verduras, patatas y plátanos" de Navarra 2012, 2013 Y 2014; Convenio Colectivo de Limpieza de Edificios y Locales de Navarra; Convenio Colectivo de Almacenistas de Alimentación de Navarra; Convenio Colectivo de Empresas Gestoras de Servicios y Equipamientos Deportivos de Navarra.*

Otro segundo grupo de convenios que has sido renovados hasta 31 de diciembre de 2016, *Convenio Colectivo de Comercio del Metal de Navarra; Convenio Colectivo de Panaderías de Navarra; Convenio Colectivo del sector de Servicios Auxiliares de Navarra (2012-2016); Convenio Colectivo de Industria de la Construcción y Obras Públicas de Navarra*

Por último la renovación del convenio hasta 31 de diciembre de 2017, *Convenio Colectivo de Riegos de Navarra.*

5.1.2. *Convenios colectivos que todavía están en periodo de negociación.*

Convenio colectivo cuya vigencia es hasta 31 de diciembre de 2011; *Convenio Colectivo de Talleres De Reparación De Vehículos De Navarra.*

Convenios colectivos cuyo periodo de vigencia es hasta el 31 de diciembre de 2012; *Convenio Colectivo de Comercio de Droguerías, Herboristerías, Ortopedias y Perfumerías de Navarra; Convenio Colectivo de [Transporte Sanitario De Navarra 2009-2012](#); Convenio Colectivo de Centros Privados Concertados de Atención a Discapacitados de Navarra, 2011-2012.*

Convenios colectivos cuya vigencia era hasta 31 de diciembre de 2013, *Convenio Colectivo de Industrias Vinícolas de Navarra; Convenio Colectivo de Industrias del Alabastro de Navarra; Convenio Colectivo de Agropecuario de Navarra.*

Todos los convenios colectivos que se citan en este apartado, disponen dentro del articulado del convenio colectivo la cláusula o pacto, que se mantendrán las condiciones previstas en el convenio colectivo hasta la sustitución de un nuevo convenio colectivo.

5.1.3. *Convenios colectivos que las partes legitimadas han acordado la prórroga de la situación de ultra-actividad*

*Convenio Colectivo del Sector de Transporte de Viajeros por Carretera de Navarra 2008-2011.*

A 6 de Noviembre de 2013 las partes legitimadas Acuerdan: Prorrogar la vigencia del actual convenio en todo su contenido, así como su ultra-actividad, hasta un plazo máximo de 60 días a contar desde la fecha de adjudicación de la licitación para la contratación del servicio de transporte escolar con vehículos de más de nueve plazas. La parte empresarial solicita a sus empresas asociadas que no se produzcan descuelgues del convenio actual hasta la firma de uno nuevo.

*Convenio colectivo del Comercio de la Ganadería: (Convenio Colectivo 2010-2011)*

Desde el 01/01/2010 hasta 31/03/2014 publicado el 20/01/14, establece que se mantendrá una ultra-actividad del Convenio Colectivo se mantendrá vigente hasta el 31 de marzo de 2014, por mutuo acuerdo de las partes. El 24/03/2014 el Convenio

Colectivo de Comercio de Ganadería de Navarra, que afecta a unos 680 trabajadores estableció “una duración de cuatro años (2012-2015)”. “El convenio garantiza su ultra-actividad durante los dos años siguientes al fin de su vigencia”<sup>26</sup>

[Comercio De La Madera Y El Corcho 2014](#) (Vigencia para los ejercicios del 2014 y 2015).

El convenio colectivo establece que una vez finalizado el plazo de vigencia mantendrá las cláusulas laborales hasta un máximo de dos años desde su vigencia es decir hasta el día 31 de diciembre de 2017.

*Comercio De Metal De Navarra 2013 (vigencia hasta 31 de diciembre de 2015)*

El convenio colectivo una vez finalizada su vigencia, éste mantendrá sus cláusulas normativas hasta tanto que no se acuerde un nuevo convenio y estableciendo un plazo máximo de 2 años de ultra-actividad (31 diciembre de 2017).

*Almacenistas de alimentación de navarra (1 de Enero de 2010 a 31 de Diciembre de 2010):*

El convenio colectivo establece que una vez finalizada su vigencia, el convenio mantendrá sus cláusulas normativas hasta tanto no se acuerde un nuevo convenio y por un máximo de 3 años.

*Convenio Colectivo de Industria de la Madera de Navarra. (BON de 13 de febrero de 2014)*

La vigencia del Convenio Colectivo que se pacta actualmente será de tres años, es decir del año 2014 al 2016.

Ultra-actividad: El convenio permanecerá vigente como máximo un año más de lo establecido por la actual legislación vigente, que es un año, lo que supondrá en la práctica vigencia del convenio hasta el 31 de diciembre de 2018.

Las partes se dan un plazo de tres meses a partir del 31 de diciembre de 2013 para consensuar el texto completo y definitivo del convenio y proceder a su firma y posterior publicación. Durante ese plazo permanecerá prorrogada la vigencia del Convenio Colectivo actual en todos sus términos, por tanto hasta el 31 de marzo de 2014.

---

<sup>26</sup> Publicación en el Diario de Navarra 24/03/2014.

#### 5.1.4. *Convenios colectivos que se les ha aplicado los de ámbito superior*

##### *Convenio Colectivo de Artes Gráficas de Navarra.*

Este Convenio Colectivo tenía una vigencia desde el 1 de enero de 2009 hasta el 31 de diciembre de 2012, en el cual fue denunciado desde el día de su firma. El 31 de diciembre de 2013, el convenio colectivo decayó, como consecuencia de no disponer ningún pacto recogido en dicho convenio, y se estableció un periodo de ultra-actividad de un año. Al no llegar a un acuerdo las partes legitimadas la aplicación normativa para los trabajadores de esta actividad será el de ámbito superior (Convenio Nacional).

#### **5.2. Regulación del régimen de ultra-actividad en Navarra**

El art 86.3. ET deja en manos de los negociadores el establecimiento de un régimen diferente de ultra-actividad. Concretamente los convenios negociados hasta ahora establecen un periodo de ultra-actividad de dos años, esos convenios colectivos son; *Convenio Colectivo del [Comercio Textil De Navarra](#)*, en el cual establece que si en esos dos años de ultra-actividad deberá someterse al Tribunal Laboral de Navarra; *Convenio colectivo de Oficinas y Despachos de Navarra 2010- 2014*, en el cual sino en esos dos años de ultra-actividad se aplica el de ámbito superior; *Convenio Colectivo de Industrias Siderometalúrgicas de Navarra*, en este caso se podrá ampliar por acuerdo entre las partes legítimas un año como máximo, en caso de superar dicho plazo se aplicara el de ámbito superior; *Peluquerías de Navarra*; *Convenio Colectivo de Comercio del Metal de Navarra*, que si no se hubiera alcanzado un acuerdo sobre un nuevo convenio, la Comisión Negociadora someterá obligatoriamente sus discrepancias a un procedimiento de mediación ante el Tribunal Laboral de Navarra y si éste finalizara sin acuerdo, a un arbitraje obligatorio ante ese mismo Tribunal; *Convenio Colectivo de Limpieza de Edificios y Locales de Navarra* en el cual establece que si en esos dos años de ultra-actividad deberá someterse al Tribunal Laboral de Navarra.

Otros convenios colectivos establecen un periodo de ultra-actividad de tres años como lo establecido en los siguientes convenios colectivos; *Convenio Colectivo del sector Industria de Hostelería de Navarra*, en el cual establece que si en esos dos años de ultra-actividad deberá someterse al Tribunal Laboral de Navarra; *Convenio Colectivo de Empresas Instaladoras de Fontanería, Calefacción, Climatización, Prevención de Incendios, Gas y Afines de Navarra*, en este convenio colectivo se establece una

prórroga de un año como máximo cuando hay acuerdo entre las partes legitimadas, en caso de que no se llegue a un acuerdo en el plazo previsto en el convenio colectivo se aplicara el de ámbito superior; *Convenio Colectivo de Almacenistas de Alimentación de Navarra*, que podrá prorrogarse un año más como máximo por acuerdo entre las partes legitimadas, en caso contrario las partes se someterán las discrepancias a los procedimientos de mediación y arbitraje ante el Tribunal Laboral de Navarra; *Convenio Colectivo de Panaderías de Navarra*, en caso de transcurridos tres años desde la finalización de la vigencia deberán someterse a una mediación en el Tribunal Laboral de Navarra u organismo que le sustituya, En el supuesto de que transcurrido un mes desde que cualquiera de las partes intente la mediación y esta no se haya producido o no haya existido acuerdo expreso, las partes se obligan a someterlo a un arbitraje de ese mismo organismo, definiendo de común acuerdo las materias que se someten al mismo y cuyo laudo será vinculante para las partes, incluso para aquella que no se hubiese sometido a dicho arbitraje. Transcurridos los seis primeros meses del tercer año de prórroga, en función del curso de las negociaciones, cualquiera de las partes podrá instar el inicio de los mecanismos de mediación y arbitraje anteriormente referidos

Convenios colectivo que establecen un periodo de ultra-actividad de cuatro años que se establece en los siguientes convenios colectivos; [\*Convenio Colectivo de Comercio de Alimentación de Navarra\*](#), en el cual somete a una mediación en el Tribunal Laboral de Navarra u organismo que sustituya al convenio en caso de no llegar a un acuerdo; *Convenio colectivo de "almacenes de frutas, verduras, patatas y plátanos" de Navarra 2012, 2013 Y 2014*, pasado dicho periodo se aplicara el de ámbito superior.

*El Convenio Colectivo del sector de Servicios Auxiliares de Navarra* es el único convenio que fija un periodo de ultra-actividad de 5 años a partir de la fecha de finalización de la vigencia del convenio.

Convenios colectivos que mantienen sus condiciones laborales hasta que no se sustituya por uno nuevo. *Convenio Colectivo de Riegos de Navarra*; *Convenio Colectivo de Industria de la Construcción y Obras Públicas de Navarra*.

Como se puede observar la gran mayoría de los convenios colectivos establecen un periodo de ultra-actividad entre dos o tres años en los cuales algunos de ellos en caso de no llegar a un acuerdo se deberán de someter al Tribunal Laboral de Navarra.



Observando la temporalidad de la ultra-actividad en los diversos convenios colectivos sectoriales de Navarra, se deduce que es escaso el periodo de tiempo establecido por la reforma laboral.

## BIBLIOGRAFÍA CONSULTADA

AGUSTÍ i JULIÀ, J., ALFONSO MELLADO, C.L., APARICIO TOVAR, J., BAYLOS GRAU, A., CABEZA PEREIRO, J, CASAS BAAMONDE, M.E., CRUZ VILLALÓN, J., FERNÁNDEZ LÓPEZ, M.F., GOÑI SEIN, J.L., LÓPEZ GANDÍA, J.L., MERINO SEGOVIA, A. MOLINA NAVARRETE, C. “Sobre la ultra-actividad de los convenios colectivos en la reforma del 2012”, *Revista de Derecho Social*, núm. 61, 2013, Ed. Bomarzo.

CASAS BAAMONDE, M.E “La pérdida de ultra-actividad de los convenios colectivos”, *Relaciones Laborales*, num.6, 2013.

- CASAS BAAMONDE, M.E., RODRIGUEZ-PIÑERO Y BRAVO FERRER M. y VALDÉS DAL-RÉ, F:“ El agotamiento de la ultra-actividad del convenio colectivo”, *Relaciones Laborales*, nº 9, Septiembre 2013, Editorial La Ley.

CRUZ VILLALON, J. “Procedimientos de resolución de conflictos y negociación colectiva en la reforma de 2012”, en AA.VV. (GARCIA-PERROTE, I. y MERCADER UGUINA J. dirs.) *Reforma laboral de 2012. Análisis práctico del RDL 3/2012, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral*, Lex Nova, Valladolid, 2012.

ESCUADERO RODRIGUEZ, R. “El Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero: la envergadura de una reforma profundamente desequilibradora de la negociación colectiva”, en AA.VV. (Escudero Rodríguez, R. coord.) *La negociación colectiva en las reformas laborales de 2010, 2011 y 2012*, Cinca, Madrid, 2012.

GARCIA FERNANDEZ, *Manual de derecho del trabajo*, Ariel, Barcelona, 1990, Pág. 217.

GOERLICH PESET, J.M.: *Régimen de la Negociación Colectiva e inaplicación del convenio Colectivo en la Reforma de 2012*, Tirant lo Blanch, Valencia 2013.

- *La ultra-actividad de los convenios colectivos*, Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, Ministerio de Empleo y Seguridad Social, Madrid, mayo de 2013.
- “Flexibilidad interna y negociación colectiva en la reforma de 2012”, *Documentación laboral*, núm., 95-96, 2012.

GONZALEZ ORTEGA, “La negociación colectiva en el RDL de medidas urgentes para la reforma laboral del mercado laboral”, *Temas laborales*, núm. 115, 2012.

GOÑI SEIN, J.L.: “Técnicas de inaplicación de los convenios colectivos: flexibilidad interna negociada”, *Aranzadi Social*, nº 9, 2013.

- “*La ultra-actividad en los convenios colectivos: Problemas aplicativos*”  
Pamplona 6 de Mayo 2014 Sede: CEN.

LLOMPAR BENNÀSSAR M, *Nuevas perspectivas en materia de estructura de la negociación colectiva y de duración del convenio colectivo*, en THIBAUT J. (Dir.); *La reforma laboral de 2012: nuevas perspectivas para el Derecho del Trabajo*, La Ley, Madrid, 2012.

MERCADER UGUINA, J. “La reforma de la negociación colectiva en el Real Decreto-Ley 3/2012, la empresa como nuevo centro de gravedad”, en AA.VV (GARCÍA-PERROTE ESCARTIN, I. y MERCADER UGUINA J. dirs.), *Reforma Laboral 2012. Análisis práctico del RDL 3/2012, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral*, Lex Nova, Valladolid, 2012.

- “El impacto de la reforma laboral en la negociación colectiva: problemas prácticos en materia de inaplicación del convenio colectivo, convenios de empresa y ultra-actividad”, en VVAA., GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I. y MERCADER UGUINA, J.R. (Dirs.), *La aplicación práctica de la reforma laboral. Un estudio de Ley 3/2012 y de los Reales Decretos-leyes 4/2013 y 5/2013*, Lex Nova, Valladolid, 2013.
- La empresa como nuevo centro de gravedad de la estructura de la negociación colectiva: la reforma de la Ley 3/2012, en GARCÍA-PERROTE. J. y J. MERCADER UGUINA (dirs.); *La regulación del mercado laboral. Un análisis de la Ley 3/2012 y de los aspectos laborales del RDL 20/2012*, Lex Nova, Valladolid, 2012.

MERINO SEGOVIA, A. “La reforma de la negociación colectiva en el Real Decreto-Ley 3/2012”, *Revista de Derecho Social*, nº 57, 2012.

OLARTE ENCABO, S.: “La ultra-actividad de los convenios colectivos antes y después del 8 de julio de 2013. Debate doctrinal y primeras interpretaciones judiciales”, *Relaciones Laborales*, núm. 12, Diciembre 2013, Editorial La Ley.

-“*Cuestiones críticas en torno a la ultra-actividad de los convenios colectivos*”. Foro de debate, Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, Madrid, Mayo, 2013.

SALA FRANCO, T.: “La duración y la ultra-actividad de los convenios colectivos”, *Actualidad Laboral*, Nº 10, Sección Estudios, Octubre 2013, Editorial LA LEY.

SEMPERE NAVARRO, A.V.: "La duración de los convenios tras la reforma", *Aranzadi Social Doctrinal*, núm. 1, 2012.

#### **JURISPRUDENCIA:**

STSJ Andalucía/Granada 7 de octubre de 2011.

STS 29 de Abril de 2003.

STC 58/1985; STS de 14 de mayo de 2013.

Audiencia Nacional en la sentencia núm. 149/2013, de 23 de Julio.

STSJ de Madrid de 18 de noviembre de 2013.

STSJ de Galicia núm. 0498, de 29 de octubre de 2013.

TSJ de Murcia en la sentencia num.1030, de 28 de octubre, de 2013.

STSJ del País Vasco de 26 de noviembre de 2013.

STSJ de Andalucía de Granada de 23/01/2014.

STSJ del País Vasco de 1 de Abril de 2014.

STSJ del País Vasco de 19 de noviembre de 2013.

SSTS de 12 de diciembre de 2006, Ar. 283/2006.

SSTS de 28 de mayo de 2009, Ar. 3257/2009.

SAN de 31 de Marzo de 2014.

#### **PÁGINAS WEB:**

Web: [www.oecd.org](http://www.oecd.org).

Web: [www.ine.es](http://www.ine.es)

