

REFORMA LABORAL

EL FIN DE LA ULTRAACTIVIDAD DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS

Sentencia de la Audiencia Nacional de 23 de Julio de 2013, Proc. 205/13:

- Se consideran válidas las cláusulas sobre vigencia de la ultraactividad contenidas en los convenios anteriores a la Ley 3/2012.
- Tales convenios siguen siendo vinculantes, aunque transcurra el año al que se refiere la Disp. Transitoria 4ª de esa Ley.

GABINETE ESTUDIOS JURÍDICOS CC.OO.

Supuesto: En el ámbito de la empresa Air Nostrum, S.A., el convenio colectivo que ha venido aplicándose fue denunciado en el año 2010. Establece el propio convenio que: *“Sin perjuicio de lo establecido en el párrafo anterior, denunciado el convenio, y finalizado el periodo de vigencia restante o el de cualquiera de sus prórrogas, permanecerán vigentes las cláusulas normativas del convenio hasta tanto no se produzca la entrada en vigor del convenio que haya de sustituir al presente”*

De esta manera, aunque no se había alcanzado un acuerdo entre la empresa y la representación de los trabajadores, el convenio ha venido siendo aplicado de forma general a las relaciones laborales.

La empresa vino a dar traslado a la representación de los trabajadores, y a la propia plantilla, de su criterio interpretativo sobre el alcance que tenía la reforma laboral sobre la vigencia de dicho convenio, tras la Ley 3/2012, de 6 de Julio, en el sentido de considerar que esa Ley había venido a derogar las cláusulas de ultraactividad que contenían los convenios negociados con anterioridad, de modo que, transcurrido un año desde la entrada en vigor de la ley 3/2012 –que tuvo lugar el pasado día 8 de Julio de 2013-, cesaba la ultraactividad del convenio y dejaba de aplicarse en el ámbito de la empresa. Además, llevando a la práctica dicha tesis, había anunciado a la plantilla que tras el 8 de julio de 2013, se dejaría de aplicar el convenio, y dado que no había otro de ámbito superior, sólo regiría *“el vacío generado quedaría cubierto solo por la normativa laboral general (Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones) y por la regulación de la actividad aeronáutica...”*

Ante esta situación, la representación sindical formula demanda de Conflicto Colectivo, a fin de que se declare *“se declare que en tanto no se produzca la entrada en vigor del convenio colectivo que haya de sustituir al III Convenio Colectivo de la empresa Air Nostrum, L.A.M., S.A., y sus trabajadores pilotos, el contenido normativo o las cláusulas normativas de dicho III Convenio Colectivo permanecen vigentes...”*

La Audiencia Nacional estima la demanda, y declara expresamente que *“en tanto no se produzca la entrada en vigor del convenio colectivo que haya de sustituir al III Convenio Colectivo de la empresa Air Nostrum, L.A.M., S.A., y sus trabajadores pilotos, el contenido normativo de dicho III Convenio Colectivo permanecen vigentes”*

Doctrina: La sentencia tiene que valorar si el alcance de la nueva regulación sobre la ultraactividad de los convenios colectivos introducido, en primer lugar por el RDL

3/2012, y finalmente por la Ley 3/2012, que llevaron a cabo la última reforma laboral, supone la derogación de las cláusulas de los convenios colectivos negociados con anterioridad, que regulaban un régimen de mantenimiento de las condiciones de trabajo previstas en el convenio, hasta la firma de otro nuevo que lo sustituya.

Aunque la norma en modo alguno contenía ninguna previsión sobre tal particular, algunas opciones interpretativas puestas en evidencia por un sector doctrinal de marcado carácter neoliberal, entendían que el propósito del legislador había sido poner fin al inmovilismo de la negociación colectiva, por lo que el régimen de limitación a un año de la vigencia de la ultraactividad de los convenios, necesariamente se tendría que aplicar a los convenios negociados con anterioridad aunque dispusieran otra cosa.

Sin embargo, tal planteamiento es rechazado por la Audiencia Nacional. En síntesis, acoge estas razones:

Respecto de los convenios que ahora se puedan negociar, la Sala reconoce que no hay dudas sobre la posibilidad de pacto en contrario sobre el régimen legal supletorio, que limita la ultraactividad a un año desde la denuncia, para establecer el régimen de vigencia del convenio tras su denuncia, de modo que *“las partes tienen a su disposición la posibilidad de establecer el régimen de ultraactividad que estimen pertinente”*.

La cuestión se centra en las dudas sobre la validez de las cláusulas de ultraactividad contenidas en los convenios preexistentes, acuñadas cuando el régimen que operaba por defecto era distinto del ahora aplicable.

Para resolver la cuestión toma en cuenta estos criterios de interpretación que exponemos de forma sistemática:

1. La propia interpretación de las normas legales, que no contienen una previsión que suponga la derogación de las cláusulas recogidas en los convenios sobre tal materia, y sigue proclamando la primacía del pacto en contra sobre el régimen legal que limita la ultraactividad a un año.

- “La Sala considera que la respuesta a este problema exige un apego al caso concreto, puesto que no parece razonable ni jurídicamente realista mantener que todos los convenios denunciados antes de la reforma han finalizado su vigencia el 8 de julio de 2013, sin matiz alguno (puesto que no es eso lo que dice el legislador), ni tampoco que todos perviven como si nada hubiera cambiado en la regulación legal.

- *Lo fundamental es que “...el art. 86.3 ET no establece una disposición de carácter imperativo –con independencia del valor de orden público de su contenido–, sino que expresamente otorga primacía a la autonomía colectiva”.*
- *El pacto en contrario sobre la regulación convencional de la ultraactividad se refiere a un “Pacto, pues, que no se adjetiva de ninguna manera, tampoco en función del momento de su conclusión, y que, derivado del derecho a la negociación colectiva constitucionalmente reconocido, no puede ser interpretado con mayor restricción que la que el propio legislador proponga expresamente”*
- *Tampoco la Disp. Transitoria 4ª de la Ley permite otra conclusión, pues “no es más que una norma de derecho transitorio que se limita a fijar el dies a quo del plazo de un año contemplado en el art. 86.3 ET”.*
- *Esta interpretación literalista es la que lleva “a considerar buena parte de la doctrina laboralista (entre otros, profs. Cruz Villalón, Casas Baamonde, Sala Franco, Aparicio Tovar, Baylos Grau, Alfonso Mellado, Fernández López, Goñi Sein, López Gandía, Molina Navarrete, Merino Segovia, Olarte Encabo), defender que las cláusulas de ultraactividad pactadas antes de la reforma son válidas en sus propios términos, sin ningún cuestionamiento ni afectación de la nueva ley, que no impone su nulidad sobrevenida.*

2. No es aceptable la posición empresarial, defendida por parte de la doctrina laboral (profs. Sempere Navarro, Goerlich Peset, Durán López, entre otros), según la cual, el pacto que nos ocupa no se estableció con voluntad de exceptuar el régimen legal actual, sino de incorporar al convenio, sin más, el vigente al tiempo de su suscripción. La Sala considera, por el contrario, que esa no es la voluntad ni la intención de los negociadores pues *“las partes estarían manifestando su expresa voluntad respecto de la vigencia del convenio tras su denuncia, algo que viene siendo dispositivo desde que así lo estableció la Ley 11/1994”.*

En consecuencia *“tanto si la ultraactividad pactada se ajustaba a la regla subsidiaria o se separaba de aquélla, los negociadores estaban ejercitando la posibilidad de disponer sobre la materia, en el sentido que fuera, de modo que no cabe entender que el consentimiento haya quedado invalidado por un cambio en el régimen que, tanto antes como ahora, opera sólo por defecto”*

- En el presente caso “Está claro, pues, que existe en el convenio colectivo un pacto sobre su vigencia una vez denunciado, que la extiende hasta la entrada en vigor de un nuevo convenio que lo sustituya”.

3. No cabe deducir que sea la voluntad del legislador, que no ha establecido en esta materia la derogación de las cláusulas de los convenios, lo que si ha hecho en otras materias, por lo que *“Vemos aquí una diferencia de actitud en el mismo legislador, que no es determinante, pero que ha de ser ponderada”*.

4. Desde el punto de vista de la interpretación de la norma, presumir que se ha derogado una cláusula convencional para que la sustituyan los mismos negociadores no es un criterio lógico. *“si se entendiera que los pactos previos a la reforma no son válidos, el modo de mantener su vigencia sería sustituir una cláusula convencional por otra que podría tener exactamente el mismo contenido. En nuestro caso, sin ir más lejos, podría ser idéntica. Cuesta pensar que el legislador desee semejante ineficiencia, sobre todo cuando no lo pide.”*

5. El principio interpretativo de conservación del negocio es aplicable: *“No se sostiene que el legislador haya siquiera insinuado que perdieran valor. Pero es que, incluso admitiendo a efectos dialécticos una cierta ambigüedad legal al respecto, ésta debe interpretarse siempre a favor de la conservación del negocio, como manifestación particular del más amplio principio de conservación de los actos según el cual “todo acto jurídico de significado ambiguo debe, en la duda, entenderse en su máximo significado útil” (C. Grassetti).*

6. Lo contrario es suponer una incoherencia del propio legislador, que convertiría en imperativa una norma que el legislador, antes y después de la reforma, reconoce que es dispositiva. Dice la Sentencia que *“Como ha resaltado el prof. Lahera Forteza, no sería coherente desplazar a la autonomía negocial el régimen jurídico de la ultraactividad en convenios tras la reforma 2012, como se hace, y negar esta capacidad, convirtiendo entonces en imperativo el art. 86.3 ET, a las cláusulas convencionales suscritas antes de la reforma 2012. Ello implicaría, a nuestro juicio, transformar la naturaleza de la norma legal sobre la ultraactividad limitada, formulada sin matices como dispositiva en todo caso”*

7. No es posible considerar que si se admiten tales cláusulas, la reforma legal no cumpla su finalidad consistente en acuciar la renovación de los convenios mediante la eliminación de su vigencia, dada la enorme cantidad de convenios que recogían el mantenimiento de la ultraactividad y los pocos afectados por la pérdida de la vigencia. *“Pero tal consideración competía al legislador a la hora de diseñar la norma, y hemos de presumir que fue sopesada...Pero aunque el legislador no hubiera sido*

consciente de este efecto de su diseño legal, cobraría aquí importancia la distinción entre la mens legislatoris y la mens legis (Rojo Torrecilla), puesto que el que la regulación de la figura sea más o menos efectiva no puede actuar como perjuicio en la interpretación judicial de un precepto que expresamente cede la prioridad a la autonomía colectiva, para acotar esta última cuando el legislador no lo ha hecho.

Aplicación práctica: La sentencia viene a abordar uno de los varios problemas que plantea la norma que implantó la Ley 3/2012 al reducir la vigencia de la ultraactividad de los convenios colectivos a un año. En realidad, ninguna previsión de esa ley permita deducir, como reconoce la Sentencia, que esto suponía la derogación de las cláusulas de los convenios que venían reconociendo expresamente el mantenimiento de sus condiciones de trabajo hasta la firma de otro nuevo.

Sin embargo, desde los primeros momentos de la publicación de la reforma laboral, algún sector de la doctrina laboralista, vinculado directamente con los ámbitos del asesoramiento empresarial, vino a sostener que los convenios firmados antes de la reforma laboral que regularan la ultraactividad indefinida carecían de validez, con el inverosímil argumento de que la finalidad de la reforma era, precisamente, desbloquear el inmovilismo que tenía esa negociación, dado que el legislador consideraba que el mejor instrumento para evitar la petrificación de sus condiciones de trabajo era suprimirlas transcurrido un año desde su denuncia.

Esto generó una enorme inseguridad a los procesos negociadores, dado que se ha generalizado en determinados ámbitos la tesis de que la negociación del convenio se tendría que hacer partiendo de que, aunque le propio convenio anterior decía otra cosa, llegado el 8 de julio perderían vigencia sus contenidos reguladores, de modo que la empresa tendría libertad para regular unilateralmente las condiciones de trabajo.

Esta posición doctrinal fue contestada ampliamente en la doctrina laboral española, recogiendo la idea mayoritaria de la falta de fundamento de tales planteamientos.

Sin embargo, determinadas opciones empresariales han asumido esa tesis.

La sentencia de la Audiencia Nacional es el primer pronunciamiento que aborda la cuestión, a través de una demanda de conflicto colectivo, y asume la posición mayoritaria de que la Ley 3/2012 en modo alguno supone privar de eficacia a las cláusulas de ultraactividad que contenían los convenios negociados antes de esa Ley o del RDL 3/2012.

Sin embargo, esto no quiere decir que se solucione por completo el problema del fin de la ultraactividad, que se centra, en realidad, en los convenios anteriores a la reforma legal que no tenían tales cláusulas pactadas en su articulado. Aunque la práctica negocial era recoger el mantenimiento de la vigencia, existen convenios que no lo detallaban, por la sencilla razón de que no tenía efecto práctico alguno pues ese era el régimen legal supletorio aplicable. Pero al introducirse la nueva regulación del régimen legal supletorio, la cuestión que queda pendiente de resolver es si esos convenios pierden toda eficacia reguladora de las condiciones de trabajo.

En este debate, que ya decimos la sentencia no resuelve, al menos si que efectúa una aportación central que hasta ahora estaba fuera del debate doctrinal sobre la cuestión: que lo decisivo en todo caso es la voluntad de los negociadores, pues tanto antes de la reforma como después, lo que predomina es su voluntad para decidir sobre el régimen de vigencia de las condiciones de trabajo.

Sobre esta base entendemos que es como se ha de valorar la falta de incorporación al convenio de una materia que operaba como un elemento natural del negocio, en tanto que las partes conocían y aceptaban que, al no decir otra cosa, regiría el criterio de mantenimiento de la vigencia hasta la firma de otro nuevo.

Se trata de una materia que tiene mayores dificultades de interpretación, pero en otros ámbitos del Ordenamiento, es criterio aceptado que el consentimiento se expresa por actos concluyentes, y la falta de incorporación al contrato de una materia tratada de forma supletoria en el régimen legal está integrada en el consentimiento asumido por los negociadores. En realidad, no es posible afirmar que la falta de incorporación de esta cláusula al convenio sea expresión de la voluntad de los negociadores de que, tras la finalización del convenio, la empresa pueda regular unilateralmente las condiciones de trabajo, lo que decimos, sigue siendo una tarea pendiente de la doctrina judicial.

** *** **