
LA PÉRDIDA DE VIGENCIA DEL CONVENIO COLECTIVO EN ESPAÑA

THE LOSS OF VALIDITY OF THE COLLECTIVE AGREEMENT IN SPAIN

Juan GORELLI HERNÁNDEZ

Doctor en Derecho. Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad de Huelva (España).

gorelli@us.es

Fecha de envío: 01/10/2024

Fecha de aceptación: 18/10/2024

LA PÉRDIDA DE VIGENCIA DEL CONVENIO COLECTIVO EN ESPAÑA

Juan GORELLI HERNÁNDEZ

Universidad de Huelva (España)

Resumen: El presente trabajo pretende analizar cómo pierde vigencia un convenio colectivo en España. Se trata de un tema complejo, pues hay elementos contradictorios que entran en juego: de un lado el carácter temporal del convenio, pero también la libertad de las partes para regular la cuestión y, por último, el papel de la propia regulación legal que establece mecanismos dirigidos a dotar al convenio de cierta estabilidad para evitar vacíos normativos. Por otra parte, la jurisprudencia tiene también un papel relevante, especialmente para resolver aquellas situaciones en las que la prórroga del convenio colectivo tiene carácter indefinido, pues ha permitido evitar la petrificación de las condiciones pactadas en convenio. Como comprobaremos, este conjunto de elementos contradictorios dificulta determinar con precisión el momento de pérdida de vigencia del convenio.

Palabras clave: Negociación colectiva - Convenios colectivos - Vigencia del convenio - Ultraactividad

Sumario: 1. Planteamiento del problema y su complejidad. 2. La denuncia del convenio. 3. La prórroga del convenio. 4. La ultraactividad del convenio. 4.1 ¿Qué es la ultraactividad del convenio? 4.2 Ultraactividad y vigencia del convenio colectivo. 4.3 Efectos de la ultraactividad. 4.4 Duración de la ultraactividad y fin de la vigencia del convenio. 5. Sucesión y sustitución de convenios. 6 Conclusiones.

Abstract: This work aims to analyze how a collective agreement loses validity in Spain. This is a complex issue, as there are contradictory elements that come into play: on the one hand, the temporary nature of the agreement, but also the freedom of the parties to regulate the issue and, finally, the role of the legal regulation itself that establishes mechanisms aimed at providing the agreement with a certain stability to avoid regulatory gaps. On the other hand, jurisprudence also has a relevant role, especially to resolve those situations in which the extension of the collective agreement is indefinite, since it has made it possible to avoid the petrification of the conditions agreed in the agreement. As we will see, this set of contradictory elements makes it difficult to determine precisely the moment of loss of validity of the agreement.

Keywords: Collective bargaining - Collective agreements - Validity of the agreement - Ultraactivity

Summary: 1. Statement of the problem and its complexity. 2. The denunciation of the agreement. 3. The extension of the agreement. 4. The ultraactivity of the agreement. 4.1 What is the ultraactivity of the agreement? 4.2 Ultraactivity and validity of the collective agreement. 4.3 Effects of ultraactivity. 4.4 Duration of the ultraactivity and end of the validity of the agreement. 5. Succession and replacement of agreements. 6 Conclusions.

1. Planteamiento del problema y su complejidad

Parecería que analizar esta cuestión, la pérdida de vigencia de un convenio colectivo, debiera tener escaso interés, pues o bien el convenio ha de terminar su vigencia cuando llega al plazo fijado por las partes, o bien es posible que el ordenamiento establezca una duración máxima a la vigencia de un convenio colectivo. Sin embargo, la realidad evidencia que la cuestión es mucho más compleja de lo que parecería a simple vista; y, desde luego, en los términos del ordenamiento legal y convencional español, así ocurre.

Al analizar la cuestión con más detalle se evidencia cómo va a tener especial importancia la doble condición que tiene el convenio colectivo. En España el convenio colectivo es fuente del derecho, una verdadera norma jurídica; equiparable, por tanto, a la ley o al reglamento (si bien, con diferente posición jerárquica -inferior-). No obstante, a la hora de analizar el convenio, es tradicional que en mi país acudamos a una expresión italiana: el convenio tiene alma de ley, pero cuerpo de contrato.

Esta duplicidad va a plasmarse de una manera bastante evidente en el problema que analizamos. Así, a la hora de determinar la pérdida de vigencia del contrato, va a tener especial importancia la voluntad de las partes; no en vano estamos ante una norma pactada, que formalmente es un contrato entre partes.

Pero, de otro lado, el propio ordenamiento, consciente de la necesidad del convenio para el correcto funcionamiento, no sólo de las relaciones laborales, sino incluso del propio proceso productivo de las empresas (la propia gestión del proceso productivo funciona en buena medida gracias a la regulación establecida en el convenio colectivo), establece diferentes mecanismos dirigidos a garantizar el mantenimiento del convenio, tal como ocurre con la prórroga ordinaria o la ultraactividad del convenio. Con esta intervención se evidencia que el legislador se plantea que la pérdida de vigencia del convenio debe producirse en términos similares a lo previsto por el art. 2.2 del Código Civil para las leyes: “Las leyes solo se derogan por otras posteriores”. Parece, por tanto, que la lógica del sistema legal sería apostar por la “sucesión de convenios”; es decir, el convenio colectivo pierde vigencia por la entrada en vigor del nuevo convenio (tal

como señala el art. 86.5 del Estatuto de los Trabajadores -ET a partir de ahora-, el convenio que sucede a uno anterior, deroga a este en su totalidad, salvo los aspectos que expresamente se mantengan).

El ordenamiento español regula la vigencia del convenio colectivo fundamentalmente a través de una norma, el art. 86. Ciertamente existen otras normas relevantes sobre la dimensión temporal del convenio (por ejemplo, los arts. 85.3 b) ET sobre la determinación del ámbito temporal del convenio, 85.3 d) ET sobre la denuncia del convenio como contenido mínimo del mismo, o el art. 90.4 ET sobre la entrada en vigor del convenio); pero el art. 86 ET es la norma central; y en ella puede apreciarse perfectamente esta tensión entre la duplicidad propia del convenio colectivo como norma y como contrato: corresponde a las partes fijar la duración del convenio; las partes pueden establecer diferente duración por materias o grupos homogéneos de materias dentro del mismo convenio; los sujetos legitimados pueden pactar, durante la vigencia del convenio, su revisión (y, por tanto, alterar su duración); pese a que las partes establezcan un término final del convenio, se requiere la previa denuncia de alguna de las partes; si no hay denuncia expresa, el convenio se prorroga automáticamente (salvo pacto en contrario); llegado el término final y producida la denuncia, la pérdida de vigencia se producirá según lo pactado por las partes; sin embargo, ante la falta de pacto, se prevé la ultraactividad del convenio colectivo que, en la regulación vigente, puede ser indefinida.

Como vemos, la regulación de la vigencia del convenio es realmente compleja, complejidad que se incrementa exponencialmente en el caso de la pérdida de vigencia. Al respecto, debemos tener en cuenta ciertas conclusiones preliminares.

En primer lugar, la extinción del convenio colectivo no se produce automáticamente por la mera llegada del término final, pues el convenio debe ser denunciado previamente en los términos y condiciones que se hayan pactado en el propio convenio¹. Si falta esta denuncia, el efecto será la prórroga de la

¹ GARCIA QUIÑONES, J.C.: "Vigencia y sucesión de convenios colectivos", en AA.VV., dirigidos por F. Valdés-Dal Re, *Manual jurídico de negociación colectiva*, La Ley y Wolters-Kluwer, Madrid 2007, página 479; GONZALEZ ORTEGA, S.: "Vigencia y ultraactividad de los convenios colectivos", *Temas Laborales* nº 76 (2004), página 151.

vigencia del convenio por período anual. No obstante, es cierto que las partes pueden pactar que no se produzcan prórrogas, de manera que se produzca el fin automático del convenio en la fecha pactada. Se prevé, por tanto, que la voluntad de las partes se imponga a la exigencia legal.

De otro lado, pese a la lógica de una extinción del convenio por llegada del término final y previa denuncia, el ordenamiento prevé la ultraactividad. Por lo tanto, pese a la suma de denuncia y término final, normalmente el convenio sigue siendo de aplicación mientras se negocia un nuevo convenio. Teniendo en cuenta la ultraactividad, podemos afirmar que, si bien la denuncia no tiene efectos extintivos directos, si es cierto que activa el inicio de la cuenta atrás para la extinción del convenio; digamos que la denuncia es el inicio del fin del convenio. En todo caso, advertamos que, tal como señala el primer párrafo del art. 86.3 ET, siendo la prolongación de la vida del convenio una situación normal, las partes pueden establecer un pacto en contra de dicha posibilidad, optando por la automática pérdida de vigencia tras la denuncia y llegada del término final (o limitando temporalmente los efectos de la ultraactividad). Nuevamente la voluntad de las partes puede alterar la regla legal. Más aún, las partes pueden pactar, no sólo si habrá o no ultraactividad, sino también las condiciones de ésta, que puede ser temporal o indefinida, o que la misma afecte a sólo una parte del convenio, perdiendo vigencia el resto.

En esta compleja situación no sólo debemos tener en cuenta el difícil entramado normativo, sino que también tiene una especial relevancia la jurisprudencia. Quizás el ejemplo más relevante sea algunas de sus intervenciones en materia de ultraactividad. La regla de la ultraactividad supone que, salvo pacto expreso de las partes, el convenio no se extinguirá tras la denuncia y el cumplimiento del término final, manteniéndose su vigencia bien en los términos pactados por las partes, o con el alcance legalmente previsto. Como veremos, la ultraactividad no está sometida a un plazo máximo, pudiéndose ser, en hipótesis, indefinida. Realmente la ultraactividad es una regla que está pensada para facilitar la pervivencia del convenio durante el proceso de negociación de un nuevo convenio. Ello supone que la extinción del convenio debería producirse por la entrada en vigor del nuevo convenio. Pero también

puede ocurrir que los procesos de negociación languidezcan con el paso del tiempo. ¿Supone esta situación la extensión indefinida del convenio? Esta es una posibilidad que repugna al propio sistema de negociación colectiva, pues los convenios son instrumentos de carácter necesariamente temporal, pues las condiciones negociadas deben adaptarse a la concreta situación por la que atraviesa la situación económica. Sin embargo, nuestro ordenamiento, no prevé un plazo máximo de ultraactividad y, por tanto, de pérdida de vigencia del convenio. Ello supone la posibilidad de una ultraactividad indefinida y el mantenimiento de la vigencia del convenio. Es aquí donde interviene la jurisprudencia: el art. 84 ET prevé que, durante la vigencia de un convenio, éste no puede verse afectado por otro convenio posterior de distinto ámbito; es la prohibición de concurrencia entre convenios (v.gr., estando vigente un convenio de una empresa de la construcción, sus condiciones no pueden verse alteradas por el hecho de que se apruebe un posterior convenio del sector de la construcción). Pues bien, la jurisprudencia introduce una excepción a esta regla: será posible la afectación y, por tanto, la sustitución del convenio por otro de diferente ámbito (no confundir con la sucesión), cuando durante la situación de ultraactividad, las partes han abandonado la negociación.

Otro ejemplo lo encontramos en este mismo ámbito, pero con la regulación de la reforma de 2012 (hoy derogada y sustituida por la actual) en materia de ultraactividad. Esta regulación si establecía un plazo máximo a la ultraactividad: un año desde la denuncia del convenio. Ello originó un importantísimo problema práctico, pues el cumplimiento de ese plazo suponía la pérdida de vigencia del convenio y, por tanto, la desaparición de las reglas sobre condiciones de trabajo (jornada, horario, salario, etc): pero también las reglas de gestión de la actividad de los trabajadores por la empresa (movilidad funcional, la estructura profesional de la empresa, etc); lo cual no convenía ni a empresarios, ni a trabajadores, debiendo ser el Tribunal Supremo quien diese una respuesta ante esta situación. Esta respuesta consistió en la contractualización de las condiciones pactadas en el convenio; es decir, considerar que tales condiciones se incorporan al propio contrato de trabajo, de manera que la pérdida de vigencia del convenio no hace desaparecer las

mismas, que dejarían de estar reguladas por una norma jurídica (convenio), para ser simplemente condiciones contractuales.

En definitiva, se confirma lo que afirmábamos dos páginas atrás: la complejidad de esta cuestión. Teniendo en cuenta lo que hemos señalado, podemos afirmar que, salvo que las partes hayan renunciado expresamente a la prórroga del convenio y a la ultraactividad del mismo, no es posible conocer *a priori*, cuándo finalizará la vigencia de un convenio colectivo. Sólo en este caso serán las partes que pactaron el convenio quienes establezcan de manera precisa el término final efectivo del convenio (y, aun así, cabría la posibilidad de una revisión de dicho término final). Ahora bien, un análisis de la negociación colectiva en mi país evidencia que esta es una posibilidad francamente anómala en la realidad práctica.

En líneas generales los escenarios pueden ser los siguientes: de entrada, la situación normal es que el convenio pierda vigencia por la sucesión de otro convenio; es decir, por la entrada en vigor de un nuevo convenio dentro de la misma unidad de negociación (v.gr. un convenio de empresa es sucedido por otro de la misma empresa). De otro lado, es posible la sustitución de convenios, fenómeno que supone un cambio de unidad de negociación. Por ejemplo, por acuerdo de los sujetos negociadores en el ámbito de empresa, que se incorporan a un convenio de ámbito superior, momento en el que se pone fin al convenio anterior de empresa. En tercer lugar, cabe la pérdida de vigencia del convenio por abandono de la negociación. Dicho abandono, expreso o tácito, pondrá fin al convenio, momento en el que no serán de aplicación las reglas de prohibición de concurrencia, de manera que el concreto ámbito podrá ser afectado por un convenio posterior de diferente ámbito, poniendo así fin al previo convenio. Como es lógico, en estos casos es evidente que el abandono tácito es mucho más impreciso que el acuerdo expreso de las partes. Por último, cabe también que las partes hayan renunciado a prórrogas y ultraactividad del convenio, de manera que pacten expresamente la extinción del convenio a la llegada de su término final, de manera que no sea posible el mantenimiento del mismo a través de la ultraactividad.

Veamos ahora las diferentes reglas que rigen la pérdida de vigencia del convenio colectivo.

2. La denuncia del convenio

El ordenamiento español que son las partes quienes han de establecer la duración del convenio (arts. 85.3 letra b y 86.1 ET). No obstante, para la pérdida de vigencia del convenio se requiere la denuncia del mismo, de manera que, ante la ausencia de denuncia, el convenio se prorroga de año en año (salvo pacto en contrario). La denuncia (arts. 85.3 letra d y 86.2 ET) es una comunicación, expresa que realiza una de las partes con capacidad suficiente para ello, dirigida al resto de sujetos legitimados para negociar, de su decisión de dar por finalizado el convenio colectivo; sin que se exija para ello esgrimir causa alguna. Dicha denuncia se produce en conexión con el término final o plazo de vigencia pactada del convenio, pues la denuncia ha de formularse con un plazo de antelación o preaviso, fijado por las partes en el propio convenio, a dicho término final².

Como vemos, la denuncia es una declaración de voluntad extintiva, siendo el primer paso para provocar la extinción del convenio colectivo. Tiene carácter unilateral, pues exigir el acuerdo unánime para la denuncia, supondría imponer la continuidad del convenio, instrumento eminentemente temporal, a quien no lo desea. Además, es una comunicación formal, pues ha de cumplir los requisitos que se hayan establecido por el propio convenio colectivo para formular la denuncia. De otro lado, aun cuando la regulación no lo exige expresamente, es evidente el carácter recepticio de la denuncia, pues dado que va a provocar el fin del convenio, debe ser conocida por el resto de partes³. Caso de incumplimientos esenciales de los requisitos de la denuncia, esta no genera los

² Podemos encontrar similares formas de conceptualizar la denuncia en GARCIA QUIÑONES, J.C.: Op. cit., página 479; MARTINEZ YAÑEZ, N.M.: "Autonomía colectiva, denuncia y ultraactividad del convenio colectivo", *Temas Laborales* nº 141 (2018), página 95. De igual manera, podemos señalar a la STS de 2 de diciembre de 2016, Recurso para la unificación de la. Doctrina (Recud. a partir de ahora) 14/2016.

³ RODRIGUEZ ESCANCIANO, S.: "Contenido mínimo del convenio", *Relaciones Laborales* nº 23-24 de 2014, página 132.

efectos extintivos deseados, por lo que opera la prórroga anual que pretende evitarse con la denuncia.

Surgen así dos cuestiones interesantes: ¿qué requisitos formales se exigen y cuál es la legitimación requerida para denunciar un convenio? En cuanto a lo primero, hay que estar a lo señalado por la regulación legal: el art. 85.3 d) ET establece que forma parte del contenido mínimo del convenio, la regulación de la forma, condiciones, así como el plazo mínimo para la denuncia, previo a la fecha de finalización pactada por las partes (el preaviso).

En cuanto a la forma y condiciones de la denuncia, debemos señalar que el legislador no estable de manera directa cuáles son los requisitos de la denuncia, sino que habilita al propio convenio para que regule ciertas exigencias de forma, condicionamientos y preaviso. Por lo tanto, serán las partes, en el convenio, quienes especifiquen tales aspectos, si es que lo consideran conveniente; por ejemplo, es habitual exigir la forma escrita de la denuncia.

Además, se establece la necesidad de que las partes establezcan un preaviso o “plazo mínimo para dicha denuncia antes de finalizar su vigencia”; es decir, la posibilidad de que las partes incorporen la exigencia de activar la denuncia con una antelación mínima al momento en que se alcance el término final pactado del convenio.

De otro lado, el art. 86.2 ET regula la prórroga anual del convenio, si no media denuncia “expresa” de las partes. Se establece así el carácter expreso de la denuncia que, a diferencia del resto de elementos de la denuncia se configura como una verdadera exigencia legal. La doctrina laboral ha destacado que la denuncia expresa se asimila a denuncia escrita en la mayoría de los convenios colectivos⁴. No obstante, la comunicación escrita sería sólo una de las posibilidades de instrumentar la comunicación. Una denuncia expresa supone que ha de ser manifiesta y explícita, de manera los terceros conozcan la intención del denunciante; pero ello no supone que sea necesariamente escrita, pudiendo existir otras formas de manifestación de la denuncia que, siendo manifiesta y explícita, no sea escrita. En este sentido, se ha admitido la denuncia

⁴ ALBIOL MONTESINOS., I.: “La denuncia del convenio colectivo”, en AA.VV. *El régimen jurídico de la negociación colectiva en España*, Tirant lo Blanch, Valencia 2006, página 476.

tácita entre doctrina y jurisprudencia⁵. La finalidad de una denuncia expresa es que pueda ser conocida por las otras partes que puedan negociar el nuevo convenio colectivo; consecuentemente, la denuncia debe ser recepticia⁶.

El principal problema que se plantea desde la perspectiva de los requisitos formales es el incumplimiento de los mismos. En principio, el incumplimiento de las exigencias esenciales, ya sean legales o convencionales, implican la pérdida de eficacia de la denuncia, de manera que, al carecer la denuncia de eficacia, estamos ante una situación equivalente a la inexistencia de denuncia, por lo que opera la prórroga automática del convenio por período anual (la prórroga regulada por el art. 86.2 ET). No obstante, hay opiniones doctrinales favorables a estimar que no todo requisito de la denuncia supone una exigencia de validez de la misma, de manera que se estima que esta cuestión debe interpretarse de una manera más flexible⁷. Estimo que este planteamiento es correcto y acertado, siempre y cuando se haya comunicado y la comunicación sea suficiente para cumplir los objetivos legales de toda denuncia del convenio⁸. En todo caso, debemos destacar que la jurisprudencia ha venido señalando la falta de validez de la denuncia y, por tanto, la aplicación de la prórroga, especialmente en los casos de denuncias extemporáneas; es decir, las que no respetan el plazo mínimo de preaviso⁹. También en los casos en que el convenio establece la forma escrita para la denuncia, suele considerarse como requisito esencial, de manera que su ausencia vicia la validez de la denuncia¹⁰. No obstante, incluso en estos supuestos es perfectamente posible que pueda tener efectos y se inicie el proceso de pérdida de vigencia del convenio: cuando la contraparte acepte

⁵ Así, como ejemplo, podemos señalar a GARCIA BLASCO, J.: "El contenido del convenio colectivo (En torno al artículo 85)", *Revista Española de Derecho del Trabajo* nº 100, Volumen 2º (2000), página 1490. Entre la jurisprudencia pueden verse las SSTs de 30 septiembre 2013, Rec. Cas. 97/2012; y 16 septiembre 2015, Rec. Cas., 177/2014.

⁶ En este mismo sentido GOERLICH PESET, J.M.: "Contenido mínimo del convenio colectivo", en AA.VV., dirigidos por J.L. Monereo Pérez y M.N. Moreno Vida, *El sistema de negociación colectiva en España. Estudio de su régimen jurídico*, Thomson Reuters-Aranzadi, Pamplona 2013, página 433.

⁷ En este sentido GONZALEZ ORTEGA, S.: Op. cit., página 153.

⁸ Así, RODRIGUEZ SAÑUDO-GUTIERREZ, F.: "Vigencia de los convenios colectivos de trabajo, en AA.VV., dirigidos por E. Borrajo Dacruz, *Comentarios a las leyes laborales. El Estatuto de los Trabajadores*. Tomo XII, Vol. 2º, Edersa, Madrid 1995, página 161.

⁹ Vid. en este sentido las Sentencias de la Audiencia Nacional (SSAN) de 14 de mayo de 2014, Proc. 97/2014; y 4 de septiembre de 2014, Proc. 153/2014.

¹⁰ SAN de 4 de septiembre de 2014, Proc. 153/2014.

dicha denuncia extemporánea e inicie el proceso de negociación del nuevo convenio. En caso contrario, si se rechaza negociar, es evidente que se tiene el respaldo de la jurisprudencia que acabamos de citar.

La segunda de las cuestiones que plantea la denuncia del convenio es la relativa a los sujetos que tienen legitimación para denunciar el convenio. Tradicionalmente se ha defendido que los sujetos que pueden denunciar el convenio son aquellos que ostentan la denominada “legitimación plena”; es decir, la legitimación que deben reunir los diferentes sujetos con legitimación inicial o simple para poder constituir válidamente la comisión negociadora del convenio; por tanto, la legitimación establecida por el art. 88 ET: los sujetos que ostenten, como mínimo, respectivamente, a la mayoría absoluta de los miembros de comités de empresa y delegados de personal; o a la mayoría de empresarios que, a su vez, den ocupación a la mayoría de los trabajadores afectados por el convenio. Por lo tanto, una exigencia bastante fuerte para poder denunciar el convenio. En este sentido se acude a la doctrina afirmada por la STS de 21 de mayo de 1997, Rec. Cas. 3312/1996. Se estima que un convenio de eficacia general, requiere de una legitimación plena para poder negociarse (art. 89 ET) y, puesto que la denuncia es necesaria para iniciar las negociaciones del nuevo convenio, debía exigirse idéntica legitimación¹¹. Todo ello con independencia de que, en el momento de la denuncia, quienes ostenten esta legitimación, sean sujetos (sindicatos o asociaciones de empresarios) diferentes a quienes negociaron el convenio.

Sin embargo, la posterior STS de 2 de diciembre de 2016, Rec. Cas. 14/2016, ha venido a alterar parcialmente la cuestión, pues distingue entre dos situaciones diferentes: los supuestos en que la denuncia sea el primer paso para iniciar la renegociación del convenio, será necesaria la legitimación plena (es coherente que si vamos a exigir la legitimación plena para negociar el siguiente convenio, también exijamos esa misma legitimación para la denuncia del anterior

¹¹ GARCIA BLASCO, J.: Op. cit., página 1490; GOERLICH PESET, J.M.: “Contenido mínimo (...)”, op. cit., página 435; OJEDA AVILES, A.: “Artículo 85”, en AA.VV., dirigidos por J.L. Monereo Pérez, *El nuevo Estatuto de los Trabajadores. Estudio jurídico-sistemático del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores*, Comares, Granada 2012, página 1057.

-de hecho, en estos casos, denuncia y escrito de promoción de nueva negociación, son simultáneos ex art. 89.1 ET-); pero si se trata de una denuncia que no pretende iniciar un procedimiento de negociación (por ejemplo, para provocar un cambio de unidad negociadora -de convenio de empresa a convenio de sector- y aplicar un convenio de ámbito distinto), basta con la legitimación inicial o simple; es decir, aquella que se requiere a cualquier sujeto que puede representar a trabajadores o empresarios (art. 87 ET), e integrarse en la comisión negociadora (a la que sí se exige la legitimación plena).

Para terminar, debemos tener en cuenta los efectos de la denuncia o de la falta de denuncia. Como hemos señalado, la denuncia es necesaria como punto de partida del fin de efectos del convenio. En estos casos se evita la prórroga y se pone en marcha el proceso para eliminar la vigencia del convenio colectivo¹².

Ahora bien, ¿qué ocurre si ninguna de las partes con legitimación procede a la denuncia? En este caso el ordenamiento español establece una regla que favorece la estabilidad del convenio, pues mantiene la vigencia del mismo: “Salvo pacto en contrario, los convenios colectivos se prorrogarán de año en año si no mediara denuncia expresa de las partes”. Ante la ausencia de denuncia, el legislador estima que las partes, tácitamente, se muestran favorables al mantenimiento del convenio colectivo que se prorrogará automáticamente. Además, tal como hemos señalado los efectos propios de la falta de denuncia (la prórroga del convenio), también se aplican a aquellos casos en que se produce la denuncia, pero esta no respeta los requisitos pactados. En esta situación la denuncia carece de eficacia y, por lo tanto, la consecuencia será la prórroga anual del convenio colectivo¹³.

En todo caso, la prórroga del convenio es la respuesta del legislador a la falta de denuncia; ahora bien, esta respuesta es supletoria de la voluntad de las partes. Recordemos que el legislador privilegia la autonomía de las partes negociadoras: el propio art. 86.2 ET establece, al regular la prórroga, que esta se producirá “Salvo pacto en contrario (...)”, si no media denuncia expresa. Es

¹² ALBIOL MONTESINOS, I.: Op. cit., página 482.

¹³ PASTOR MARTINEZ, A.: “Artículo 86”, en AA.VV., dirigidos por S. Del Rey Guanter, *Estatuto de los Trabajadores*, La Ley, Madrid 2022, página 1869.

decir, las partes, en el propio convenio colectivo pueden evitar que se produzca la prórroga, por la simple vía de establecer en el convenio que no habrá prórroga del convenio, prohibiendo la misma; o bien pactando la denuncia automática del convenio al llegar una fecha, sin necesidad de manifestación expresa. Al evitarse la prórroga del convenio caben dos posibilidades: si al suprimirse la posibilidad de la prórroga, nada más se ha establecido en el convenio, se pasará a la fase de ultraactividad. Si, por el contrario, además de prohibir la prórroga, se establece la extinción del convenio por la llegada de su término final, sin posibilidad de ultraactividad, el convenio deja de producir efectos en ese momento. Lo lógico sería que en estos casos se haya previsto por las partes una alternativa a la falta de regulación, por ejemplo, la aplicación del convenio de sector.

3. La prórroga del convenio

Tal como señala el art. 86.2 ET, si no media denuncia de alguna de las partes, se procede a la prórroga del convenio: “Salvo pacto en contrario, los convenios colectivos se prorrogarán de año en año si no mediara denuncia expresa de las partes”. Por tanto, la ausencia de denuncia da lugar a la prórroga automática del convenio. En realidad, tal como vamos a ver, no es la única posibilidad de prórroga del convenio, pues si se produce la denuncia del convenio, nuestro ordenamiento también prevé otra prórroga, que la doctrina laboral ha venido denominando como “ultraactividad” del convenio colectivo (art. 86.3 y 4 ET). Para diferenciar ambas prórrogas, creo que es conveniente referirnos a ellas como prórroga automática por falta de denuncia (o, simplemente, prórroga) y ultraactividad.

Entendemos que el objetivo del legislador al establecer la posibilidad de una prórroga automática en caso de falta de denuncia es el mantenimiento del convenio colectivo y de las condiciones en él pactadas. Es decir, el legislador se muestra favorable a un principio de estabilidad, de conservación del convenio, pese a que se haya establecido, por acuerdo entre las partes, una fecha de extinción del mismo. El legislador es perfectamente consciente de la repercusión

que supone la desaparición del convenio colectivo: la necesidad de negociar un nuevo convenio que sustituya al anterior, lo que puede generar una situación de conflictividad entre las partes para determinar las nuevas condiciones. También el temor a un vacío normativo, con el efecto, también relevante, de limitar la capacidad de gestión de la actividad productiva por parte de la empresa. Ante esta posibilidad, el legislador opta por facilitar una vía de escape en forma de prórroga del convenio. Esta solución legal es sólo supletoria de la voluntad de las partes negociadoras, pues estas pueden acordar en el convenio que no haya prórroga.

La prórroga se producirá en aquellos casos en que las partes no denuncien el convenio. Es decir, cuando ninguno de los sujetos con legitimación para denunciar, ejerce este derecho. Dado que la denuncia es la exteriorización una voluntad contraria al mantenimiento del convenio y favorable a proceder a la extinción del mismo, la ausencia de denuncia supone que hay una voluntad tácita de todas las partes legitimadas partes para mantener la vigencia del convenio, que seguirá aplicándose¹⁴.

Junto al supuesto básico en que se produce la prórroga, ya hemos comprobado que existe una segunda posibilidad: aquellos supuestos en los que se produce una denuncia del convenio, pero dicha denuncia presenta vicios esenciales que la invalidan. En estos casos, la jurisprudencia ha considerado que, al no tener validez la denuncia, el efecto es el de la prórroga del convenio colectivo. En todo caso, recordemos que tal como hemos señalado anteriormente, no todo incumplimiento de los requisitos de la denuncia, pueden ser considerados esenciales (la jurisprudencia se ha centrado sobre todo en la falta de forma escrita cuando esta es requerida por el propio convenio y, sobre todo, en los supuestos de denuncia extemporánea por producirse tras el período de preaviso fijado).

En cuanto a los efectos de la prórroga, ésta se produce de manera automática; es decir, basta que no se haya producido la denuncia o que esta no

¹⁴ En este sentido GORELLI HERNANDEZ, J.: "Vigencia y ultraactividad en la negociación colectiva del sector público", en AA.VV. dirigidos por J. García Blasco, *La negociación colectiva en el sector público*, Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, Madrid 2019, página 524.

tenga eficacia, para que, de manera inmediata, a partir de la fecha señalada en el convenio como término final, se produzca su prórroga. No será necesario cumplir requisito alguno, ni existe un plazo de demora o intermedio entre la fecha de término final del convenio y el comienzo de su prórroga. La prórroga produce efectos *ex lege*, de manera que no es necesario que las partes se manifiesten sobre la cuestión (de hecho, la prórroga se produce por la conducta tácita de las partes), ni que lo pacten expresamente.

La prórroga supone la continuidad del convenio, que tendrá plena y absoluta vigencia; es decir, es una vigencia plenamente normal y ordinaria en todos y cada uno de los aspectos y contenidos del mismo. La prórroga supone prolongar la vigencia inicial pactada, siendo las diferentes partes quienes, tácitamente, amplían su duración por la vía de no denunciar el convenio¹⁵. Por lo tanto, la prórroga no es más que una prolongación de la vigencia inicial pactada por ambas partes, por lo que hay una identidad substancial entre la vigencia pactada y su prórroga. De esta manera, dado que estamos ante una situación de vigencia ordinaria del convenio, durante la prórroga no surge deber u obligación de negociar¹⁶, manteniéndose también los pactos de paz laboral, siendo, además, ilegal una huelga convocada durante la prórroga y dirigida a alterar lo pactado en el convenio colectivo, pues durante la prórroga el convenio sigue vigente (recordemos que el art. 11.c del RD-Ley 17/1977 establece la ilegalidad de estas huelgas durante la vigencia del convenio. De igual manera, dado que el convenio colectivo está en situación de prórroga, lo que supone su normal vigencia, ello implica también la aplicación de la prohibición de concurrencia entre convenios¹⁷.

¹⁵ En este sentido se ha venido manifestando la doctrina laboral. Como ejemplo podemos citar a ARUFE VARELA, A.: *La denuncia del convenio colectivo*, Civitas, Madrid 2000, página 101; GORELLI HERNANDEZ, J.: "Concurrencia de convenios colectivos en situación de ultraactividad", *Revista Española de Derecho del Trabajo* nº 271 (2024), página 48; OLARTE ENCABO, S.: "Artículo 86", en AA.VV., dirigidos por J.L. Monereo Pérez, *El nuevo Estatuto de los Trabajadores. Estudio jurídico-sistemático del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores*, Comares, Granada 2012, página 1068.

¹⁶ CASAS BAAMONDE, M.E. y CRUZ VILLALON, J.: *Negociación colectiva laboral: aspectos cruciales*, Aranzadi, Pamplona 2023, página 209.

¹⁷ ARUFE VARELA, A.: Op. cit., página 102.

La única diferencia, a mi juicio, con la vigencia pactada del convenio, es que la duración de la prórroga se fija por la ley (períodos anuales, art. 86.2 ET) y no por acuerdo entre las partes (art. 86.1 ET). De otro lado, la prórroga evita la entrada en ultraactividad del convenio.

No obstante, si bien hemos señalado que la prórroga es una situación de vigencia absolutamente ordinaria del convenio, debemos tener en cuenta el problema que se plantea en convenios colectivos que regulan cláusulas de revisión salarial, cuando estas se vinculan a la fecha de extinción pactada en el convenio colectivo o cuando tales mecanismos de revisión se establecen sólo para ser aplicados durante la vigencia originalmente pactada (pensemos en un convenio de tres años, en el que se establece un salario para el primer año y se prevé un mecanismo automático de revisión para los dos últimos años de vigencia pactada). Al estar condicionadas a una fecha o momento concreto, tales condiciones salariales no se actualizan a partir de ese momento, aun cuando el convenio esté en situación de prórroga¹⁸. La solución ante esta situación es la de acordar que los sistemas de revisión o actualización salarial no se limiten sólo al período inicial de vigencia pactada, sino que alcancen también a los períodos de prórroga automática y ultraactividad; o bien prever expresamente un mecanismo de actualización para el caso en que se produzca una prórroga. Son soluciones que incorporan diferentes convenios colectivos en la actualidad

La regulación legal de la prórroga establece cuál ha de ser su duración, señalando una duración meramente anual. Ello supone una importante diferencia con el régimen jurídico de la ultraactividad, que como vamos a ver puede ser incluso indefinida. El hecho de que el legislador haya ceñido la duración de la prórroga a un año supone una manifestación del legislador de su interés en mantener el carácter temporal del convenio.

El plazo anual es limitado, no excesivo, por lo que mantiene el carácter temporal. No obstante, debemos tener en cuenta también que el propio legislador

¹⁸ En este sentido pueden verse las SSTs de 18 de julio de 2017, Recud. 603/2015; 29 de noviembre de 2017, Recud. 363/2015; 29 de noviembre de 2017, Recud. 1229/2015; 1 de diciembre de 2017, Recud. 1859/2015; 12 de junio de 2018, Recud. 810/2017; 1 de marzo de 2018, Recud. 2573/2016; 8 de enero de 2019, Recud. 1522/2017; o 17 de septiembre de 2019, Recud. 1524/2017.

está admitiendo la posibilidad de nuevas prórrogas: la literalidad del art. 86.2 ET no se refiere a una única prórroga anual, sino a que los convenios se prorrogarán “de año en año” si no hay denuncia. Por lo tanto, es perfectamente posible que encontremos convenios que, al no ser denunciados dentro de su vigencia ordinaria, se prorroguen; y, a partir de ahí, si dentro de la prórroga anual no se produce la denuncia, volverán a prorrogarse anualmente. Ello permite, por la vía de sucesivas prórrogas, alargar la duración del convenio más allá de un año.

Debemos advertir, no obstante, que es posible alterar la duración de las prórrogas a través del propio acuerdo de las partes. El régimen legal de la prórroga es, pues, dispositivo para las partes, por lo que pueden establecer tanto limitaciones como ampliaciones al plazo legalmente establecido para la prórroga del convenio; amén, por supuesto, de suprimir la posibilidad de prórroga, pasando en este caso directamente a la ultraactividad. También es factible pactar una limitación material en el período de prórroga¹⁹; es decir, que se acuerde que durante la prórroga del convenio sólo serán de aplicación ciertas condiciones del convenio. Esto no sería sino una forma de vincular la vigencia de ciertas condiciones de trabajo a la fecha del término final del convenio, de manera que, pese a la prórroga, no puedan mantenerse más allá de dicha fecha.

4. La ultraactividad del convenio

4.1. ¿Qué es la ultraactividad del convenio?

Producida la denuncia de un convenio, el art. 86 ET, en sus apartados 3º y 4º, regula el mecanismo de la ultraactividad. En realidad, debemos señalar que el término “ultraactividad” no se utiliza por el legislador, sino que ha sido la doctrina laboral y jurisprudencial quien ha utilizado esa denominación, aplicándole los efectos y objetivos que vamos a estudiar.

La ultraactividad es una nueva prórroga de la vigencia del convenio; es decir, de una prolongación de su vigencia más allá del término final que hubieran acordado las partes. Podemos considerar a la ultraactividad como una prórroga

¹⁹ SAN de 24 de abril de 2006, Proc. 15/2006.

provisional, cuyo objetivo es permitir que, una vez este haya sido denunciado y se ha cumplido el término final, siga vigente el convenio durante el período de negociación del nuevo convenio colectivo, evitando así que haya un vacío normativo²⁰.

No debemos confundir la ultraactividad con la prórroga automática del convenio, pues más allá de que en ambos casos se mantiene la vigencia del convenio, lo cierto es que son dos situaciones diferentes. De entrada, la prórroga automática, tal como acabamos de señalar es consecuencia de la falta de denuncia, mientras que la ultraactividad se producirá por haberse presentado la denuncia. Mientras la prórroga ordinaria o automática es una manifestación de las partes de su interés en mantener la aplicación del convenio y de que no desean entrar en un nuevo proceso de negociación; por el contrario, la ultraactividad se produce en una situación en la que se abre la negociación del nuevo convenio colectivo: el convenio ha sido denuncia, ha comenzado la cuenta atrás para su pérdida de vigencia y las partes deben renegociarlo para que haya así una nueva regulación sobre las condiciones de trabajo. La prueba más evidente de la distinta situación en la que nos encontramos es que durante la prórroga automática no hay obligación de negociar y se mantienen los pactos de paz laboral, mientras que en la ultraactividad estamos en la situación contraria; todo ello como consecuencia de que durante la ultraactividad se desarrolla el proceso de negociación.

Para la institución jurídica de la ultraactividad, resulta esencial el temor a la existencia de un vacío normativo, cuando el convenio ha sido denunciado y llega al término final pactado. Para evitar dicho vacío normativo mientras se negocia un nuevo convenio, el legislador regula la ultraactividad, facilitando un proceso ordenado de negociación para sustituir al propio convenio; proceso que no se verá alterado por esta situación de vacío normativo²¹. Dado que se ha

²⁰ En este sentido se manifestaba la STS 6 noviembre 1998, Rec. Cas. 1688/1998; o la SAN de 30 de diciembre de 2004, Procedimiento 166/2004.

²¹ RODRIGUEZ-PIÑERO, M.: "La aplicación en el tiempo del convenio colectivo", *Relaciones Laborales* Tomo II de 1986, página 25; de igual manera VILA TIERNO, F.: *Cuestiones actuales en materia de negociación colectiva. Al hilo de la reforma laboral del RDL 32/2021, de 28 de diciembre*, Thomson Reuters-Aranzadi, Pamplona 2022, página 73; LOPEZ DE LA FUENTE, G.: "La subsistencia aplicativa transitoria de los convenios colectivos tras su denuncia más allá del límite legal: a vueltas con la ultraactividad", *Trabajo y Derecho* nº 17 (2016), versión electrónica.

procedido a denunciar el convenio y ha llegado el término final pactado, la necesidad de evitar el vacío normativo resulta perentoria, siendo esta circunstancia esencial en la propia configuración de la ultraactividad como mecanismo jurídico²².

Por lo tanto, el objetivo que persigue el legislador con la ultraactividad es proporcionar a las partes tiempo para negociar y sustituir al convenio, sin que haya vacíos normativos. Es decir, la ultraactividad se justifica por facilitar el mantenimiento de las condiciones establecidas en el convenio, evitando que pese a haberse alcanzado el término final, ello suponga la pérdida de vigencia del convenio colectivo y la desaparición del contenido del mismo. Lo cual, a su vez, se justifica para permitir que las partes puedan negociar el convenio colectivo sin que sobre ellas penda una necesidad perentoria de alcanzar cualquier acuerdo; pues cualquier acuerdo será mejor que carecer de condiciones de trabajo o de medios para poder gestionar la actividad productiva.

Debe tenerse en cuenta que la libertad de las partes resulta esencial también en materia de ultraactividad: de un lado, el art. 86.3 ET en su primer párrafo, señala que la vigencia del convenio, una vez denunciado y que alcanza la duración pactada, “se producirá en los términos que se hubiesen establecido en el propio convenio”. Es decir, la finalización del convenio, se producirá según hayan acordado las partes, de manera que estas pueden determinar que no haya prórroga automática y que tampoco pueda producirse la situación de ultraactividad. De otro lado, el párrafo segundo de este mismo precepto señala que durante las negociaciones para la renovación del convenio, se mantiene la vigencia del mismo, “en defecto de pacto”. Con ello se está reafirmando, con meridiana claridad, que las partes pueden determinar si habrá o no ultraactividad del convenio, debiendo estar a la decisión que tomen sobre esta cuestión. En consecuencia, la ultraactividad no es obligatoria, ni se impone legalmente. El

²² AMAADACHOU KADDUR, F.: “El impacto de las últimas reformas legislativas sobre los aspectos concernientes a la dimensionalidad temporal del convenio colectivo estatutario: vigencia y ultraactividad. Cuestiones para el debate”, *Relaciones Laborales* nº 9 de 2014, página 113; GORELLI HERNANDEZ, J.: “Sobre la eficacia de los convenios colectivos una vez agotada su vigencia”, *Revista Aranzadi Doctrinal* nº 6 (2014), página 237; LOPEZ DE LA FUENTE, G.: Op. cit., versión electrónica; LOUSADA AROCHENA, J.F.: “La ultraactividad tras el Real Decreto Ley 32/2021, de 28 de diciembre”, *Revista de Derecho Social* nº 97 (2022), página 95.

legislador se limita a establecer como regla supletoria²³ que, ante la falta de previsión de los negociadores, se aplicará la ultraactividad durante el proceso de negociación. Por lo tanto, la ultraactividad es dispositiva para las partes²⁴. En todo caso, cabe señalar que no es precisamente extraño encontrar convenios colectivos que no regulan nada en relación a la ultraactividad, por lo que se aplica de manera supletoria la regulación legal.

4.2. Ultraactividad y vigencia del convenio colectivo

Una de las cuestiones esenciales para comprender el instituto jurídico de la ultraactividad es determinar si la ultraactividad es o no una verdadera fase de vigencia del convenio colectivo; o si, por el contrario, es un período de eficacia del contenido del convenio, pero no de vigencia del mismo.

Desde mi punto de vista no debemos dudar y ha de afirmarse que, durante la ultraactividad, el convenio colectivo se encuentra en una situación de vigencia. De entrada, por pura lógica teniendo en cuenta cuál es la naturaleza de esta figura: es una prórroga del convenio; es decir, consiste en dilatar o extender durante un tiempo el convenio. Pues bien, si el convenio no está vigente, por

²³ MARTIN VALVERDE, A.: “Régimen de la ultraactividad”, en AA.VV., coordinados por J.M. Goerlich Peset, *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores. Libro homenaje a Tomás Sala Franco*, Tirant lo Blanch, Valencia 2016, página 1529.

²⁴ AA.VV., “Sobre la ultra-actividad de los convenios colectivos en la reforma del 2012”, *Revista de Derecho Social* nº 61 (2013), páginas 12 y 13; ALVAREZ DE LA ROSA, M.: “Aplicación temporal del convenio colectivo: finalización del convenio y régimen posterior de condiciones de trabajo (ultraactividad)”, *Revista de Derecho Social* nº 65, página 32; CASAS BAAMONDE, M.E.: “La pérdida de la ultraactividad de los convenios colectivos”, *Relaciones Laborales* nº 6 de 2013, página 2; GOERLICH PESET, J.M.: “La ultraactividad de los convenios colectivos”, *Justicia Laboral* nº 54 (2013), página 19; LAZARO SANCHEZ, J.L.: “La vigencia de los convenios colectivos: las modificaciones al régimen jurídico del artículo 86 del Estatuto de los Trabajadores”, en AA.VV., coordinados por J. Gorelli Hernández e I. Marín Alonso, *El nuevo derecho de la negociación colectiva*, Tecnos, Madrid 2013, página 175; LOPEZ DE LA FUENTE, G.: Op. cit., versión electrónica.; MOLINA NAVARRETE, C.: “Retorno normativo a la ultraactividad indefinida: ¿cambio que bien merece una reforma o valor simbólico?”, *Temas Laborales* nº 161 (2022), página 402; SALA FRANCO, T.: “La duración y la ultraactividad de los convenios colectivos”, *Actualidad Laboral* nº 10 de 2013, páginas 1217 y 1218; SALA FRANCO, T.: “La ultraactividad de los convenios colectivos”, en AA.VV., *El derecho a la negociación colectiva. Liber Amicorum Profesor Antonio Ojeda Avilés*, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, Sevilla 2014, página 455; SALIDO BANUS, J.L.: “La reforma de la negociación colectiva: la prórroga normativa (ultraactividad) de los convenios colectivos. Urgencia de soluciones prácticas eficaces”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social* nº 35 (2013), página 120.

haberla perdido al cumplirse el término final, es imposible prorrogarlo, pues ya no existe. Algo carente de vigencia no puede prorrogarse, pues la pérdida de vigencia es consecuencia de la derogación; por lo tanto, el convenio desaparece del mundo jurídico y pierde sus efectos jurídicos. Si el convenio ya ha perdido vigencia, no es posible su extensión en el tiempo o su continuidad. Eso sí, podría plantearse, en su caso, revivir al convenio y dotársele de nueva “vida” jurídica, pero no prorrogarse. Lógicamente habría que definir en qué consiste esa reviviscencia del convenio y cuáles son sus efectos, que no serían los de la vigencia del mismo; es decir, negar que el convenio está vigente en ultraactividad, nos conduce a considerar que estamos ante un “zombi” jurídico. Por otra parte, si el convenio ha sido prorrogado (pues tiene vigencia), podrá ser modificado, tal como reconoce el art. 86.3 ET. Pero si el convenio ya ha muerto y carece de vigencia, ¿cómo explicar que pueda ser modificado? Para ser modificado, el convenio ultraactivo debería tener autonomía o entidad propia; es decir, esa energía esencial que permite tener vida. En definitiva, vigencia.

La cualidad de estar en vigor, lo que aplicado a las normas jurídicas supone referirnos a la propia existencia de la norma y a su eficacia, de manera que una norma vigente es la que existe y tiene capacidad para obligar a las partes a seguir un determinado comportamiento, que de no cumplirse supondrá la posibilidad de su imposición a través de la actuación judicial. Pues bien, teniendo en cuenta esta realidad, no cabe más remedio que estimar que durante la ultraactividad, el convenio está vigente, pues mantiene su fuerza de obligar a las partes afectadas, de manera que sigue regulando las relaciones jurídicas entre las partes. Desde luego, así ocurre cuando un convenio entra en esta fase de ultraactividad, sin que se genere duda alguna respecto del mantenimiento de su fuerza obligatoria, que deriva, inequívocamente, de su vigencia. De otro lado, hay un sólido argumento para entender que el convenio sigue vigente durante este período: la propia literalidad del art. 86 ET cuando regula la ultraactividad. Este precepto señala que, si las partes nada pactan sobre la ultraactividad, supletoriamente se aplica la ultraactividad legal, afirmando con rotundidad que “se mantendrá su vigencia” (art. 86.3 ET). Además, al regular qué ocurre si durante la negociación las partes no llegan a un acuerdo, y los procedimientos

de mediación o arbitraje no resuelven la cuestión, se afirma que, “se mantendrá la vigencia del convenio colectivo” (art. 86.4 ET).

No obstante, hay opiniones doctrinales que estiman que, tras la denuncia y el vencimiento del término pactado, no cabe hablar ya de vigencia del convenio colectivo. Se entiende en estos casos que se pierde la vigencia del convenio, si bien el legislador impone el mantenimiento de la aplicabilidad del convenio, pese a no estar vigente²⁵. También es posible encontrar una opinión similar en la jurisprudencia laboral, que llega a afirmar que la ultraactividad no es una situación de vigencia plena del convenio²⁶. Sin embargo, estas interpretaciones chocan directamente contra la literalidad del art. 86 ET, que se refiere al período de ultraactividad como una situación de vigencia del convenio colectivo; de hecho, el convenio sigue teniendo fuerza de obligar que, tal como hemos visto, es la esencia de la vigencia.

De otro lado, parece conveniente aclarar que la denominada ultraactividad de los convenios, no es realmente un verdadero supuesto de ultraactividad. Me explico, pues no pretendo hacer un trabalenguas sin sentido. Recordemos que han sido doctrina y jurisprudencia los que han usado el término “ultraactividad” para referirse a los efectos regulados por el art. 86.3 (y en la actual regulación, también en el apartado 4) ET. Lo que ocurre es que los efectos regulados en este precepto no encajan realmente con la ultraactividad. Todo ello teniendo en cuenta que hemos concebido la ultraactividad como una situación de prórroga de la vigencia del convenio, de manera que, durante lo que denominamos ultraactividad, el convenio está vigente. Lo que defendemos es que, si el convenio está vigente, no puede haber ultraactividad en sentido estricto; o mejor, en el sentido correcto de dicho término.

La ultraactividad de una norma consiste en que una vez que la misma está efectivamente derogada, sin embargo, sigue siendo aplicable a actos jurídicos producidos durante su vigencia, de manera que sus efectos jurídicos alcanzan

²⁵ DURAN LOPEZ, F.: “Ultraactividad: sentido y alcance. Una propuesta contractualista limitada de condiciones laborales pactadas colectivamente”, *Relaciones Laborales* nº 9 de 2014, página 36. También LAZARO SANCHEZ, J.L.: Op. cit., página 174.

²⁶ Vid. la STS de 17 de mayo de 2004, Rec. Cas. 101/2003.

más allá de su propia existencia o vigencia²⁷. De esta manera, una norma es ultraactiva cuando habiendo regulado una situación nacida durante su vigencia, va a seguir siendo aplicable a dicha situación, tras su derogación, incluso estando vigente otra norma distinta que podría asumir la regulación de dicha situación jurídica. Esto es realmente la situación de una norma ultraactiva, siendo evidente que no es coincidente con lo previsto por el art. 86.3 y 4 ET, que realmente prevén una prórroga del convenio vigente, que seguirá estando en situación de vigencia, sin que exista todavía otro convenio posterior que lo haya sustituido (de hecho, la ultraactividad debería durar hasta que dicho segundo convenio sea aprobado y entre en vigor). Por ejemplo, trasladada esta cuestión al ámbito de la negociación colectiva, un convenio sería verdaderamente ultraactivo si las condiciones laborales sobre salario, no sólo fuesen aplicables durante su vigencia, sino que el salario por él regulado, seguiría aplicándose pese a la vigencia de un nuevo convenio colectivo posterior con su propia regulación salarial.

Podemos, por tanto, señalar que cuando una norma está derogada, pero se mantiene su aplicabilidad, estamos ante una norma ultraactiva. Si, por el contrario, una norma no ha sido derogada y mantiene su aplicabilidad, estamos ante una norma vigente.

Lo regulado por el art. 86.3 y 4 ET no es, por tanto, una verdadera situación de ultraactividad. Esta afirmación no supone que la verdadera ultraactividad sea inexistente en el marco de la dimensión temporal del convenio, al contrario, podemos encontrar ejemplos de verdadera aplicación ultraactiva del convenio colectivo. De entrada, podemos pensar en supuestos vinculados a situaciones de derecho transitorio o intertemporal, en forma de reglas de la nueva regulación que determinan la pervivencia de ciertos derechos de la regulación anterior. También podría pensarse en situaciones derivadas de reclamaciones judiciales; es decir, un trabajador reclama sus salarios según convenio vigente, y la demanda se presenta o se resuelve cuando ya ha entrado en vigor el nuevo

²⁷ Tal como señala la Sentencia del Tribunal Constitucional 38/1997, de 27 de febrero, al referirse a la ultraactividad de una norma sancionadora, "lo que la Ley 20/1989 ha hecho es extender la actividad de las disposiciones sancionatorias hacia el futuro después de que, según se entiende, fueran excluidas del ordenamiento jurídico".

convenio. En estos casos, es evidente que el proceso se resuelve en base a la norma vigente en el momento en que nace la deuda.

Pero lo cierto es que la ultraactividad va más allá de estas concretas situaciones, afectando a derechos consolidados que siguen produciendo efectos tras la aprobación de un nuevo convenio. Pensemos en una situación habitual: un convenio pierde vigencia por la entrada en vigor del siguiente. La regulación de este último incide en las situaciones jurídicas creadas al amparo del convenio anterior, si bien dicha incidencia se proyecta hacia el futuro; es decir, su regulación será aplicable sólo tras su entrada en vigor. Esto supone que nuevas condiciones de trabajo, diferentes respecto del convenio anterior, serán de aplicación, pero exclusivamente desde que el nuevo convenio entra en vigor y no antes (es lo que denominamos retroactividad en grado mínimo -que probablemente no sea una verdadera retroactividad-). Sin embargo, podemos encontrar ejemplos de situaciones jurídicas en las que se mantiene la regulación original del convenio bajo el que nacieron, pese a su derogación; sin que les afecte la regulación contenida en el nuevo convenio colectivo. De esta manera, dichas situaciones jurídicas no sufren, en estos casos, alteración como consecuencia de la entrada en vigor de un nuevo convenio colectivo que regula de diferente manera tal situación jurídica o condición de trabajo. Tal como afirma el Tribunal Constitucional español, en estos casos estaríamos ante una “proyección ultraactiva o de vestigio de vigencia de las disposiciones”²⁸.

Desde mi punto de vista, estos supuestos en los que se mantiene el régimen jurídico existente en el momento de nacimiento del derecho son los verdaderos casos de ultraactividad de un convenio colectivo; es decir, de prolongación de los efectos de un convenio, más allá de la derogación y sustitución del mismo; estando ya vigente un nuevo convenio²⁹. La ultraactividad del convenio que hemos estudiado, no es sino una situación de verdadera

²⁸ Así la STC 199/1987, de 16 de diciembre; o la STC 290/2000, de 30 noviembre.

²⁹ La ultraactividad como situación intertemporal de normas jurídicas supone la pervivencia de una norma anterior, que sigue regulando una situación jurídica iniciada con dicha norma anterior, si bien dicha norma se aplica con posterioridad a la nueva regulación sobre la materia. Vid. DIAZ AZNARTE, M.T.: *Teoría general de la sucesión de normas en el tiempo (Una reflexión crítica sobre los principios ordenadores de la eficacia temporal de las leyes)*, Tirant lo Blanch, Valencia 2002, página 122.

vigencia del convenio, mientras que aquí estamos ante una situación en la que el convenio anterior ya ha perdido vigencia; sin embargo, no deja de producir efectos jurídicos en ciertos supuesto. Por ejemplo: la STS de 29 de junio de 2010, Recud. 4239/2009, relativa a un trabajador, declarado en situación de invalidez permanente total para el trabajo habitual. En el momento de esta declaración el convenio aplicable reconocía al trabajador la posibilidad de acceder a un nuevo puesto de trabajo adecuado a su situación en su empresa, sin estar limitado tal derecho con plazo máximo alguno. Sin embargo, el nuevo convenio colectivo limitó tal derecho a un plazo máximo de tres años. El TS estimó el derecho sin límite temporal del trabajador, por ser esa la regulación aplicable en el momento de la declaración de invalidez.

4.3. Efectos de la ultraactividad

Sin lugar a dudas, el principal efecto previsto por el art. 86.3 ET en relación a la ultraactividad, es el mantenimiento de la vigencia del convenio colectivo, lo que supone que su contenido seguirá siendo de aplicación a las partes afectadas por el mismo. Tal como expresamente señala, salvo pacto en contrario, “Durante las negociaciones para la renovación de un convenio colectivo (...) se mantendrá su vigencia”. Tal como hemos señalado anteriormente, estamos ante una prórroga o prolongación de la vigencia del convenio, de manera que este va a seguir regulando las condiciones de trabajo y las relaciones laborales dentro de su ámbito; todo ello con independencia de que las partes hubiesen establecido una determinada fecha de término final del propio convenio.

El mantenimiento de la vigencia del convenio durante la fase de ultraactividad permite a las partes renegociar el nuevo convenio que va a sustituir al ya denunciado, sin que las partes sufran las consecuencias de la pérdida de vigencia del mismo, de manera que se evita el vacío normativo que ello supondría, manteniéndose la vigencia del convenio.

A la vigencia del convenio colectivo van a acompañar otro tipo de efectos relevantes. De entrada, la ultraactividad es un período de negociación, de hecho, expresamente el art. 86.3 ET establece que se mantiene la vigencia durante las

negociaciones. Ello supone, como es lógico, que existe un deber de negociar³⁰. De otro lado, el art. 89.1 ET señala la coincidencia entre denuncia y promoción de la negociación, de manera que la contraparte “sólo podrá negarse a la iniciación de las negociaciones” por las causas expresamente recogidas en dicho precepto; de manera que ambas partes están obligadas a negociar bajo el principio de buena fe. El propio art. 89.2 ET establece la obligación de constituir la comisión negociadora en el plazo de un mes desde la recepción de la comunicación de promoción de negociación.

Otro efecto especialmente relevante de la ultraactividad es si se mantiene o no la prohibición de concurrencia una vez que se entra en esta fase de la vigencia del convenio. Podemos señalar cómo sectores doctrinales³¹ y jurisprudenciales³² han venido defendiendo que en este período no existe prohibición de concurrencia, por lo que podría ser factible la afectación del convenio ultraactivo por otro convenio de distinto ámbito y posterior; si bien afinando este planteamiento, se limita a los convenios de sector, pero no respecto de los convenios de empresa. Es decir, se defiende que no existe prohibición de concurrencia, siempre y cuando el convenio ultraactivo sea de sector. Por el contrario, si se trata de un convenio de empresa ultraactivo, se estima su impermeabilidad frente a los posteriores convenios de sector impidiendo su absorción por una unidad superior (es decir, se admite la afectación ascendente, pero no la descendente durante la ultraactividad). Desde mi punto de vista, creo que esta cuestión debe conectarse con el hecho de que se mantengan o no activos los procesos de negociación. De esta manera, habría

³⁰ GORELLI HERNANDEZ, J.: “Sobre la eficacia de los convenios colectivos (...)”, op. cit., página 242; LAHERA FORTEZA, J.: “Ultraactividad pactada indefinida y deber de negociar (STS 1-12-2015)”, *Derecho de las Relaciones Laborales* nº 4 de 2016, página 372; LOUSADA AROCHENA, J.F.: Op. cit., página 95; MARTINEZ YAÑEZ, N.M.: Op. cit., páginas 97 y 98.

³¹ CARRIZOSA PRIETO, E.: “El impacto de las normas de concurrencia tras las reformas legales”, *Temas Laborales* nº 140 (2017), página 100; CASAS BAAMONDE, M.E.: Op. cit., página 17; GOERLICH PESET, J.M.: “La ultraactividad (...)”, página 19; LAHERA FORTEZA, J.: *La negociación colectiva tras la reforma laboral de 2021*, Tirant lo Blanch, Valencia 2022, página 40; LOPEZ TERRADA, E.: “Nuevos puntos críticos sobre la prohibición de concurrencia de convenios colectivos, su término final y sus excepciones”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social* nº 48 (2018), página 77; LOUSADA AROCHENA, J.F.: Op. cit., páginas 98 y 99; MARTIN VALVERDE, A.: Op. cit., página 1541; MARTINEZ YAÑEZ, N.M.: Op. cit., página 96; SALA FRANCO, T.: “La duración y la ultraactividad (...)”, op. cit., página 1225.

³² Vid. las SSTs de 2 de febrero de 2004, Recud. 3069/2002; 21 de diciembre de 2005, rec. cas. 45/2005.

que estimar aplicable la prohibición de concurrencia durante la ultraactividad, mientras se negocia de manera efectiva la sustitución del convenio; dejando de existir dicha prohibición a partir del momento en que se produce el abandono expreso o tácito por las partes del proceso de negociación³³. Es decir, desde mi punto de vista hay que conectar esta cuestión con la finalidad de la ultraactividad, que es permitir la renegociación del convenio colectivo: ¿qué sentido tiene permitir la afectación del convenio si se ha habilitado un período para negociar y sustituirlo? Y ¿qué sentido tiene mantener la ultraactividad y vigencia del convenio, si no hay un proceso de negociación efectiva?

Por último, la ultraactividad tiene un efecto que repercute directamente sobre la posibilidad de ejercer el derecho de huelga, pues expresamente el legislador ha señalado que las cláusulas convencionales de renuncia a la huelga decaerán a partir de la denuncia del convenio. Se trata de pactos por los cuales, los representantes del banco social firmantes del convenio colectivo, se comprometen a no convocar huelga durante la vigencia del convenio.

La justificación del decaimiento de los pactos de renuncia a la huelga es más que evidente: recordemos que la ultraactividad tiene como principal efecto permitir a las partes renegociar el convenio. La negociación es el principal escenario de conflicto entre las partes y, en consecuencia, es necesario que, durante la negociación, la parte laboral recupere su capacidad para volver a ejercer su derecho a la huelga³⁴. De lo contrario, lo que tendríamos sería un proceso de negociación en el que una de las partes ve limitadas las armas propias y características de un proceso de negociación. Dicho de otro modo, si no se recupera esta capacidad, estaríamos ante una violación del derecho constitucional a la negociación colectiva. Estimo por ello que, pese al carácter dispositivo de la ultraactividad, las partes no pueden negociar el mantenimiento de estas cláusulas durante el período de negociación colectiva: si bien, con carácter general, un pacto de renuncia a la huelga es constitucionalmente válido

³³ GORELLI HERNANDEZ, J.: "Concurrencia de convenios colectivos (...)", op. cit., páginas 42 y ss.

³⁴ Vid. GORELLI HERNANDEZ, J.: "Sobre la eficacia de los convenios colectivos (...)", op. cit., página 247.

desde el punto de vista del derecho de huelga; no lo es desde la perspectiva del derecho a la negociación colectiva.

4.4. Duración de la ultraactividad y fin de la vigencia del convenio

Dadas las particularidades del convenio colectivo, el legislador ha establecido un mecanismo específico para facilitar el tránsito de un convenio a otro nuevo: la ultraactividad o prórroga para permitir a las partes negociar el convenio que va a sustituir al que ha sido denunciado. La ultraactividad es una prórroga del convenio, que mantiene su vigencia para evitar el vacío normativo. Este vacío es inaceptable, no sólo para ambas partes, sino para el propio sistema de relaciones laborales que se basa en la existencia de una regulación colectiva de condiciones de trabajo y de gestión de la actividad productiva, dejando a la ley un papel de regulación de simples mínimos que no puede sostener por sí sola toda la compleja realidad normativa laboral. Garantiza, además, la ultraactividad un proceso de negociación pacífico, en el que las partes no caen en un abismo de ausencia total de regulación tras la denuncia, evitando así situaciones convulsas con exigencia de respuestas inmediatas. Ahora bien, esta situación de prórroga del convenio debe ser, lógicamente, temporal, pues la temporalidad es una de las características esenciales del convenio colectivo. A partir de aquí, la pregunta es, ¿cuánto dura la ultraactividad?

La ultraactividad comienza a partir del momento en que, denunciado el convenio, se alcanza la duración pactada. Podemos, por lo tanto, conocer el inicio de la ultraactividad; ahora bien, dado que este período está diseñado para permitir a las partes la negociación, ésta puede durar más o menos, por lo que no contamos con una referencia que especifique la duración y finalización de la misma. Debemos estar al principio general varias veces señalado en este trabajo: serán las partes negociadoras, en base a su autonomía, las que pueden regular esta cuestión y limitar temporalmente la ultraactividad. No obstante, si nada regulan (lo cual es habitual), el legislador establece una regulación supletoria: a tenor del art. 86.4 ET, si las partes no alcanzan un acuerdo para aprobar el nuevo convenio tras el desarrollo de los procedimientos de mediación

y arbitraje, en defecto de pacto, se mantendrá la vigencia del convenio. No establece el precepto un límite temporal, por lo que estamos ante la posibilidad de una duración indefinida de la ultraactividad.

La posibilidad de una duración indefinida es directamente contraria a uno de los principios básicos en materia de vigencia y duración de los convenios, el de la temporalidad de los mismos. Esta ultraactividad indefinida puede facilitar que se produzca un efecto indeseado, el de la petrificación de las condiciones de trabajo, como consecuencia de la inactividad de los sujetos negociadores o de su incapacidad para llegar a acuerdos³⁵.

No obstante, debemos reconocer que esta ultraactividad indefinida ha sido el planteamiento elegido por nuestro legislador, excepto en el período 2012-2021. Durante dicho período las diferentes reformas establecían la pérdida de vigencia del convenio al cumplirse un plazo máximo a computar desde la denuncia del mismo (dos años inicialmente, reducidos posteriormente a un solo año), limitando así la duración de la ultraactividad. Ciertamente, la extinción generaba un vacío normativo que debería, en su caso, cubrirse mediante el mecanismo previsto por la propia regulación legal: la aplicación del convenio colectivo de ámbito superior. No obstante, era evidente que dicho mecanismo no era suficiente para resolver la totalidad de problemas y situaciones que podrían generarse como consecuencia de la pérdida de vigencia del convenio (basta pensar en que no hubiese un convenio de ámbito superior). Es por ello que fue necesario la intervención de la jurisprudencia para resolver la situación de persistencia del vacío normativo por inexistencia de convenio colectivo superior, que derivó en la doctrina conservacionista del convenio, a través de la contractualización de las condiciones establecidas en el mismo, que se plasmó a través de la STS de 22 de diciembre de 2014³⁶. De esta manera, ante la inexistencia de convenio colectivo superior, el contenido del convenio que perdía vigencia, se incorporaba al contrato de trabajo con esa misma naturaleza o

³⁵ GOÑI SEIN, J.L.: "El fin de la ultraactividad y efectos del vacío normativo convencional". En AA.VV., *El derecho a la negociación colectiva. Liber Amicorum Profesor Antonio Ojeda Avilés*, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, Sevilla 2014, página 216; RODRIGUEZ PIÑERO, M.: *Op. cit.*, página 25.

³⁶ Rec. Cas. 264/2014.

condición (lo que permitía la modificación sustancial, al dejar de tener naturaleza de convenio y adquirir naturaleza meramente contractual).

Al margen de la solución jurisprudencial, una pérdida de vigencia del convenio no convenía a ninguna de las partes; de ahí que las reformas de 2012, introduciendo un límite temporal a la ultraactividad, se vivieron en mi país de manera convulsa tanto por parte laboral, como empresarial; tanto es así, que, frente a la reducida temporalidad prevista legalmente, fueron las partes quienes, a través de la propia negociación colectiva, optaron por establecer (en base al principio de autonomía de la voluntad y libertad de pacto) una ultraactividad indefinida o claramente ampliada respecto de la regulación legal. Podemos afirmar, por tanto, que, en materia de duración de la ultraactividad, tradicionalmente se ha impuesto la necesidad de cubrir los vacíos normativos, sobre el temor a los posibles efectos petrificadores de la regulación convencional.

Dado que la ultraactividad indefinida es posible, ¿supone esta solución que el convenio colectivo nunca pierda vigencia en estos casos? El problema que se plantea es evidente: la petrificación del convenio colectivo. Es por ello que la respuesta a la pregunta anterior va a ser negativa, pues si bien el legislador no ha creído oportuno establecer un límite temporal a la ultraactividad que determinaría la pérdida de vigencia del convenio y su desaparición del mundo jurídico, lo cierto es que la jurisprudencia sí ha previsto una solución a estos supuestos de convenios en los que la negociación se estanca y termina abandonándose. Esta solución consiste en inhabilitar la regla de prohibición de concurrencia entre convenios, de manera que el convenio ultraactivo, dependiendo de su ámbito, puede ser invadido o afectado por un convenio colectivo superior o inferior (ciertamente el convenio de empresa tiene ya prioridad sobre convenio de sector, pero no es una prioridad material total, de manera que en estos casos la afectación será total)³⁷. En todo caso, esta es una solución que remitimos su análisis al próximo capítulo, junto con otras vicisitudes que pueden afectar a la vigencia del convenio.

³⁷ CASTRO MARIN, E.: "La ultraactividad del convenio colectivo tras la reforma laboral de 2021", *Trabajo y Derecho* nº 109, versión electrónica.

No obstante, la ultraactividad legal, al igual que el resto de la regulación legal sobre vigencia y duración de los convenios, resulta ser supletoria de lo que pacten las partes negociadoras. El art. 86.3 ET establece que la vigencia del convenio, una vez denunciado y concluida la duración pactada, va a producirse según lo que las partes hayan establecido en el propio convenio. Este mismo precepto señala expresamente que se aplicará la ultraactividad “en defecto de pacto” (supletoriedad de la ultraactividad legal); por último, el art. 86.4 ET nos indica que la ultraactividad será indefinida “en defecto de pacto”. Ciertamente es frecuente encontrar que la regulación que establecen los convenios es una mera reiteración de las reglas legales, estableciendo la prórroga del convenio hasta la conclusión de un nuevo acuerdo. Pero al margen de la simple reiteración de la norma legal, lo cierto es que la libertad de pacto permite a las partes diferentes posibilidades. Así, las partes pueden pactar que no haya ultraactividad, de manera que tras la denuncia y la llegada del término final pactado (o, en su caso, tras la finalización de la prórroga ordinaria o automática), el convenio colectivo pierda vigencia. Ciertamente es un pacto que complica la situación, pues se podría crear un vacío normativo, con las consecuencias y problemas que ello puede generar; de ahí que no sea frecuente este tipo de pacto. De otro lado se puede pactar la duración de la ultraactividad, fijando esta prórroga del convenio dentro de un margen temporal que obliga a las partes a negociar un nuevo convenio dentro de dicho plazo y sustituir al que está en situación de ultraactividad.

Es evidente que el principal problema de establecer una prohibición de acudir a la ultraactividad, o una ultraactividad limitada temporalmente, es la cobertura del vacío normativo que podría crearse. En estos casos podría ocurrir que las partes hayan previsto alguna solución alternativa al vacío normativo, por ejemplo, pueden haber pactado una adhesión automática a otro convenio, evitando así el problema del vacío normativo. Pero, ¿qué ocurre si nada se ha previsto en estos casos? Entiendo que, puesto que el convenio ha perdido vigencia, ya no actúa la prohibición de concurrencia entre convenios del art. 84.1 ET, pues está prevista sólo “durante su vigencia” (la del convenio). Por lo tanto, en estos casos, si las partes no alcanzan un acuerdo, desaparecería la unidad

de negociación que sería absorbida por un convenio colectivo de ámbito superior. Obsérvese que, justamente, es la misma solución prevista por la reforma de 2012³⁸, si bien en este caso la aplicación del convenio superior no es consecuencia de la propia regulación legal de la ultraactividad del art. 86 ET, sino consecuencia de las reglas sobre concurrencia entre convenios del art. 84 ET.

Pero podemos encontrarnos que el convenio afectado por esta regulación convencional de la ultraactividad sea, justamente, el convenio de sector y no exista un convenio de ámbito superior al que acogerse. En estos casos, al desaparecer la unidad negociadora de sector, los convenios de ámbito inferior podrán regular la totalidad de las condiciones de trabajo (debemos recordar que los convenios de empresa ya tienen una prioridad materialmente limitada sobre los convenios de sector). Ahora bien, ¿qué ocurre durante el período de tiempo en que tarde en pactarse tales condiciones en los niveles inferiores? Desde mi punto de vista, deberíamos plantearnos aplicar la misma solución que encontró el Tribunal Supremo a este problema con la regulación de ultraactividad limitada temporalmente por obra de la reforma de 2012: si no hay convenio colectivo aplicable, debemos admitir la contractualización de las condiciones del convenio colectivo que ha perdido vigencia³⁹. Podemos aplicar, por tanto, los mismos

³⁸ Tal como ha señalado la doctrina, en realidad la absorción por un convenio colectivo superior era una medida reconocida jurisprudencialmente desde antiguo, que se plasmó en norma legal a través de la reforma de 2012; así BALLESTER PASTOR, M.A.: *La reforma laboral de 2021. Más allá de la crónica*, Ministerio de Trabajo y Economía Social, Madrid 2022, página 178.

³⁹ Sobre el análisis de esta doctrina, vid. BALLESTER LAGUNA, F.: “El final de la ultraactividad y los límites de la doctrina de la incorporación al contrato de trabajo”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social* nº 38 (2014), páginas 153 y ss.; CASAS BAAMONDE, M.E.: Op. cit., páginas 23 y ss.; CASTRO ARGÜELLES, M.A.: “El fin de la ultraactividad del convenio colectivo en la doctrina del Tribunal Supremo”, *Revista del Ministerio de Trabajo Migraciones y Seguridad Social* nº 143 (2019), páginas 459 y ss.; DURAN LOPEZ, F.: “Ultraactividad: sentido y alcance”, op. cit.; FERRADANS CARAMES, C.: “Convenio colectivo ultraactivo y transmisión de empresa”, *Revista Española de Derecho del Trabajo* nº 198 (2017), versión electrónica; GOÑI SEIN, J.L.: Op. cit., páginas 221 y ss.; GORELLI HERNANDEZ, J.: “Sobre la eficacia de los convenios colectivos una vez agotada su vigencia (y II)”, *Revista Aranzadi Social* nº 7 (2014), páginas 242 y ss.; MOLINA NAVARRETE, C.: *Escenarios de “pos-ultraactividad” del convenio: soluciones judiciales a la incertidumbre*, Bomarzo, Albacete 2014, páginas 87 y ss.; OLARTE ENCABO, S.: “La ultraactividad de los convenios colectivos antes y después del 8 de julio de 2013. Debate doctrinal y primeras interpretaciones judiciales”, *Relaciones Laborales* nº 12 de 2013, páginas 219 y ss.; SUAREZ CORUJO, B.: “La ultraactividad del convenio en el nuevo sistema de negociación colectiva: hacia la pérdida de las señas de identidad del Derecho del Trabajo”, *Revista de Derecho Social* nº 71 (2015), páginas 35 y ss.

argumentos que señaló el TS en su sentencia de 22 de diciembre de 2014⁴⁰, para defender este planteamiento, pues se trata de dos situaciones similares: en el caso de la STS se daba respuesta al decaimiento del convenio como consecuencia de la norma legal que imponía un plazo máximo de ultraactividad, sin que existiera un convenio colectivo de ámbito superior al que acudir para evitar el vacío normativo; mientras que en este caso estamos ante la pérdida de vigencia del convenio como consecuencia de la decisión de las partes de evitar la ultraactividad o de fijar un límite temporal a la misma, sin que tampoco exista un convenio superior que en virtud de las reglas sobre concurrencia pueda absorber esta unidad de negociación. Por lo tanto, el convenio desaparece por la pérdida de vigencia, pero su regulación se incorporaría al contrato de trabajo.

5. Sucesión y sustitución de convenios

Analizamos ahora las dos vías por las que se procede al reemplazo de un convenio por otro, lo que va a determinar la pérdida de vigencia del primero. En primer lugar, la sustitución. Sobre esta cuestión contamos con dos preceptos fundamentales. De un lado, el art. 86.5 ET, a tenor del cual, el convenio que sucede a otro anterior, “deroga en su integridad a este último, salvo los aspectos que expresamente se mantengan”. De otro lado, el art. 82.4 ET, según el cual, para el caso de sustitución del anterior convenio por uno nuevo, este “podrá disponer sobre los derechos reconocidos por aquél. En dicho supuesto se aplicará, íntegramente, lo regulado en el nuevo convenio”.

La sucesión significa ir detrás de algo en el tiempo. En consecuencia, la sucesión de convenios se configura como el mecanismo a través del cual aprobado en la misma unidad de negociación un nuevo convenio, se produce la derogación del anterior, siendo el nuevo convenio aplicable a las relaciones jurídicas incluidas en su ámbito de aplicación. Como es lógico, esta derogación produce efectos en el momento en que el nuevo convenio entra en vigor, momento hasta el que se mantienen los efectos del anterior; pudiendo, a partir de ese momento, aplicarse retroactivamente el nuevo convenio tal como ya

⁴⁰ Rec. Cas. 264/2014.

hemos analizado. Por lo tanto, la sucesión a la que se refieren estos preceptos consiste en que desde que un nuevo convenio del mismo ámbito entra en vigor, se produce la derogación del anterior, que pierde así su vigencia.

Los efectos de la sucesión se recogen en la propia regulación legal. De un lado la derogación; de otro lado, que el nuevo convenio puede disponer de los derechos reconocidos en el convenio anterior. En primer lugar, se plantea la derogación del anterior convenio. Esta derogación es automática⁴¹, pues se establece como efecto directo a tenor de lo previsto por el art. 86.5 ET; por lo tanto, aprobado el nuevo convenio y entrado este en vigor, se produce la derogación sin necesidad de un pronunciamiento expreso de las partes. La consecuencia de la derogación es que los trabajadores no pueden reclamar la aplicación de condiciones que se regulaban en el convenio ya derogado (excepto en el caso de verdaderos supuestos de reglas ultraactivas a las que nos hemos referido con anterioridad). Se trata de una derogación plena y total, de manera que el anterior convenio queda derogado “en su integridad”, lo que supone la completa desaparición del ordenamiento jurídico del mismo, de su contenido y condiciones de trabajo. En el mismo sentido el art 82.4 ET establece que en la sucesión se aplicará “íntegramente” lo regulado en el nuevo convenio. Sin embargo, el art. 86.5 ET permite la posibilidad de mantener contenidos del convenio derogado; posibilidad que es expresión de la libertad y autonomía de las partes para configurar el contenido de los convenios colectivos. Por lo tanto, la derogación no impide conservar de determinados contenidos de convenios anteriores. En todo caso, la conservación de tales condiciones no supone mantener una vigencia parcial del convenio derogado; lo que ocurre es que el nuevo convenio asume como parte de su propio contenido ciertos elementos o condiciones del anterior convenio, incorporándolo a su regulación.

De otro lado, la sucesión de convenios significa, tal como señala el art. 82.4 ET, que el nuevo convenio puede disponer sobre los derechos reconocidos en el anterior, de manera que se aplique íntegramente el nuevo convenio. Se establece, por tanto, el principio de modernidad; es decir, la desaparición de las condiciones del convenio anterior y la aplicación de las condiciones establecidas

⁴¹ PASTOR MARTINEZ, A.: “Artículo 86”, op. cit., página 1876.

por el nuevo convenio. Y ello con independencia de que el nuevo convenio sea mejor o peor que el anterior. Por lo tanto, cabe perfectamente en el ordenamiento español que el convenio sucesivo sea peyorativo (en todo o en parte) respecto del convenio anterior. De esta manera, el principio de modernidad supone el rechazo a la irreversibilidad de los derechos laborales establecidos en convenios anteriores, de modo que las mejores condiciones procedentes de un convenio anterior se pierden automáticamente por la sucesión de convenios, sin que sea factible su mantenimiento⁴², salvo que se mantengan expresamente por el nuevo convenio.

Junto con la sucesión del convenio, contamos con la sustitución del mismo. Como hemos visto, la sucesión se refiere a un supuesto de negociación o renegociación de un nuevo convenio dentro de la misma unidad de negociación. Por lo tanto, se trata de renovar un convenio de empresa que sustituye al anterior convenio de empresa, o un nuevo convenio de sector que va a suceder al anterior convenio de sector en el mismo ámbito. Esta situación no debe ser confundida con la posibilidad de que un nuevo convenio de diferente ámbito que sustituye a un anterior convenio de ámbito distinto. Distinguir ambos fenómenos es importante, pues en este segundo caso la regulación aplicable no es otra que la relativa a la concurrencia entre convenios contenida en el art. 84 ET⁴³. Ello supone que estamos en diferentes escenarios, caracterizándose la sustitución por el hecho de que las partes no tienen un deber de negociar para alterar la unidad de negociación, pues estamos en un ámbito en el que impera la libertad de negociación⁴⁴.

Teniendo en cuenta que durante la vigencia del convenio rige la prohibición de concurrencia del art. 84.1 ET, impidiendo que un convenio posterior de distinto ámbito, “invada” el ámbito del primer convenio, sólo sería

⁴² En este sentido las SSTS de 20 de abril de 2009, Rec. Cas. 41/2008; 30 de septiembre de 2008, Rec. Cas. 88/2007; 7 de diciembre de 2006, Rec. Cas. 122/2005; 10 de octubre de 2006, Rec. Cas. 133/2005; 22 de junio de 2005, Recud. 2783/2004; 16 de julio de 2003, Recud. 862/2002; 25 de junio de 2002, Rec. Cas. 1187/2001. En concreto, sobre complementos de pensiones o prestaciones de Seguridad Social a cargo del empresario, vid. las SSTS de 4 de junio de 2012, Rec. Cas. 14/2011; 30 de marzo de 2006, Recud. 902/2005; 10 de febrero de 2005, Recud. 806/2004; 22 diciembre 2005, Recud. 5018/2004.

⁴³ CASAS BAAMONDE, M.E. y CRUZ VILLALON, J.: Op. cit., página 211.

⁴⁴ En este sentido DURAN LOPEZ, F.: “Sucesión de convenios colectivos y cambio de unidad de negociación”, *Revista Española de Derecho del Trabajo* nº 61 (1993), página 683.

posible la sustitución una vez que el primer convenio haya perdido vigencia. Por ejemplo, sólo sería posible que un previo convenio colectivo de empresa, pueda ser sustituido por un convenio de sector bien por acuerdo entre el empresario y los representantes de los trabajadores debidamente legitimados, o por la pérdida de vigencia del convenio (ya sea por fijar el convenio su pérdida de vigencia expresa en un momento determinado sin posibilidad de ultraactividad, o por entrar en ultraactividad y abandonarse la negociación), momento en el que ya no rige dicha prohibición de concurrencia⁴⁵. De esta manera, el convenio, al ser sustituido por otro de distinto ámbito, pierde su vigencia totalmente.

6. Conclusión

Vemos como se ha confirmado la primera de las afirmaciones que se realizaban en este trabajo: la complejidad de una cuestión, aparentemente simple, como es la finalización de la vigencia de los convenios colectivos. Ello obedece, a mi juicio, a diferentes cuestiones, pero sobre todo al hecho de que hay una evidente contradicción entre los dos ejes fundamentales de la regulación sobre esta cuestión.

De un lado, el ordenamiento otorga a la autonomía o voluntad de las partes un papel relevante: son las partes quienes deberían regular directamente esta cuestión. Sin embargo, junto a ello, el propio legislador decide intervenir de manera tremendamente incisiva. La intervención del legislador en la regulación del fin del convenio se debe al temor que genera el vacío normativo. El convenio colectivo no es hoy una de las posibles fuentes del ordenamiento laboral; es “la fuente” por excelencia. El legislador ha venido reconduciendo o transfiriendo desde hace décadas todo un conjunto de elementos que deben ser regulados a través de la negociación colectiva. La ausencia de convenio colectivo afecta negativamente tanto a los trabajadores como a los empresarios, pues el convenio es tan necesario para regular las condiciones de trabajo, como para permitir una adecuada gestión de la actividad productiva.

⁴⁵ Sobre las distintas posibilidades, vid. DURAN LOPEZ, F.: “Sucesión de convenios (...)”, op. cit., páginas 686 a 691.

Por lo tanto, que las partes pierdan el referente convencional por desaparición del convenio que venía siendo aplicado, se vive por ambas partes como una situación realmente dramática, de la que debe huirse. Quizás el ejemplo más claro de este “horror vacui” podamos tenerlo en las reformas de 2012, dirigidas a limitar los efectos de la ultraactividad. Con ello pretendía el legislador provocar el fin de la ultraactividad indefinida, incitando a las partes a negociar de manera rápida para sustituir al convenio. Sin embargo, fueron las propias partes (las dos), quienes rechazaron ese planteamiento, optando por facilitar una ultraactividad indefinida o, al menos, de larga duración. A través de los convenios colectivos, estas partes pactaron (en base a la libertad o autonomía que les reconoce el ordenamiento) una ultraactividad de estas características, evitando la ultraactividad de corta duración que limitaba la vigencia del convenio a un año desde la denuncia.

En definitiva, estamos ante una cuestión es mucho más compleja de lo que parecería a simple vista, tal como afirmábamos al comienzo de este trabajo.

Bibliografía

- AA.VV. (2013). “Sobre la ultra-actividad de los convenios colectivos en la reforma del 2012”, *Revista de Derecho Social* nº 61.
- ALVAREZ DE LA ROSA, M. (2013). “Aplicación temporal del convenio colectivo: finalización del convenio y régimen posterior de condiciones de trabajo (ultraactividad)”, *Revista de Derecho Social* nº 65.
- ALBIOL MONTESINOS., I. (2006). “La denuncia del convenio colectivo”, en AA.VV., *El régimen jurídico de la negociación colectiva en España*, Tirant lo Blanch, Valencia.
- AMAADACHOU KADDUR, F. (2014). “El impacto de las últimas reformas legislativas sobre los aspectos concernientes a la dimensionalidad temporal del convenio colectivo estatutario: vigencia y ultraactividad. Cuestiones para el debate”, *Relaciones Laborales* nº 9.
- ARUFE VARELA, A. (2000). *La denuncia del convenio colectivo*, Civitas, Madrid.
- BALLESTER LAGUNA, F. (2014). “El final de la ultraactividad y los límites de la doctrina de la incorporación al contrato de trabajo”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social* nº 38.
- BALLESTER PASTOR, M. A. (2022). *La reforma laboral de 2021. Más allá de la crónica*, Ministerio de Trabajo y Economía Social, Madrid.
- CARRIZOSA PRIETO, E. (2017). “El impacto de las normas de concurrencia tras las reformas legales”, *Temas Laborales* nº 140.
- CASAS BAAMONDE, M. E. (2013). “La pérdida de la ultraactividad de los convenios colectivos”, *Relaciones Laborales* nº 6.
- CASAS BAAMONDE, M. E. y CRUZ VILLALON, J. (2023). *Negociación colectiva laboral: aspectos cruciales*, Aranzadi, Pamplona.
- CASTRO ARGÜELLES, M. A. (2019). “El fin de la ultraactividad del convenio colectivo en la doctrina del Tribunal Supremo”, *Revista del Ministerio de Trabajo Migraciones y Seguridad Social* nº 143.
- CASTRO MARIN, E. (2024). “La ultraactividad del convenio colectivo tras la reforma laboral de 2021”, *Trabajo y Derecho* nº 109.

- DURAN LOPEZ, F. (2014). “Ultraactividad: sentido y alcance. Una propuesta contractualista limitada de condiciones laborales pactadas colectivamente”, *Relaciones Laborales* nº 9.
- DURAN LOPEZ, F. (1993). “Sucesión de convenios colectivos y cambio de unidad de negociación”, *Revista Española de Derecho del Trabajo* nº 61.
- FERRADANS CARAMES, C. (2017). “Convenio colectivo ultraactivo y transmisión de empresa”, *Revista Española de Derecho del Trabajo* nº 198.
- GARCIA BLASCO, J. (2000). “El contenido del convenio colectivo (En torno al artículo 85)”, *Revista Española de Derecho del Trabajo* nº 100, Volumen 2º.
- GARCIA QUIÑONES, J. C. (2007). “Vigencia y sucesión de convenios colectivos”, en AA.VV., F. Valdés-Dal Re (Dir.), *Manual jurídico de negociación colectiva*, La Ley y Wolters-Kluwer, Madrid.
- GOERLICH PESET, J. M. (2013). “Contenido mínimo del convenio colectivo”, en AA.VV., J. L. Monereo Pérez y M. N. Moreno Vida (Dir.), *El sistema de negociación colectiva en España. Estudio de su régimen jurídico*, Thomson Reuters-Aranzadi, Pamplona.
- GOERLICH PESET, J. M. (2013). “La ultraactividad de los convenios colectivos”, *Justicia Laboral* nº 54.
- GONZALEZ ORTEGA, S. (2004). “Vigencia y ultraactividad de los convenios colectivos”, *Temas Laborales* nº 76.
- GOÑI SEIN, J. L. (2014). “El fin de la ultraactividad y efectos del vacío normativo convencional”. En AA.VV., *El derecho a la negociación colectiva. Liber Amicorum Profesor Antonio Ojeda Avilés*, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, Sevilla.
- GORELLI HERNANDEZ, J. (2019). “Vigencia y ultraactividad en la negociación colectiva del sector público”, en AA.VV. J. García Blasco (Dir.), *La negociación colectiva en el sector público*, Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, Madrid.
- GORELLI HERNANDEZ, J. (2024). “Concurrencia de convenios colectivos en situación de ultraactividad”, *Revista Española de Derecho del Trabajo* nº 271.
- GORELLI HERNANDEZ, J. (2014). “Sobre la eficacia de los convenios colectivos una vez agotada su vigencia”, *Revista Aranzadi Doctrinal* nº 6.

- GORELLI HERNANDEZ, J. (2014). “Sobre la eficacia de los convenios colectivos una vez agotada su vigencia (y II)”, *Revista Aranzadi Social* nº 7.
- LAZARO SANCHEZ, J. L. (2013). “La vigencia de los convenios colectivos: las modificaciones al régimen jurídico del artículo 86 del Estatuto de los Trabajadores”, en AA.VV., coordinados por J. Gorelli Hernández e I. Marín Alonso, *El nuevo derecho de la negociación colectiva*, Tecnos, Madrid.
- LAHERA FORTEZA, J. (2016). “Ultraactividad pactada indefinida y deber de negociar (STS 1-12-2015)”, *Derecho de las Relaciones Laborales* nº 4.
- LAHERA FORTEZA, J. (2022). *La negociación colectiva tras la reforma laboral de 2021*, Tirant lo Blanch, Valencia.
- LOPEZ TERRADA, E. (2018). “Nuevos puntos críticos sobre la prohibición de concurrencia de convenios colectivos, su término final y sus excepciones”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social* nº 48.
- LOPEZ DE LA FUENTE, G. (2016). “La subsistencia aplicativa transitoria de los convenios colectivos tras su denuncia más allá del límite legal: a vueltas con la ultraactividad”, *Trabajo y Derecho* nº 17.
- LOUSADA AROCHENA, J. F. (2022). “La ultraactividad tras el Real Decreto Ley 32/2021, de 28 de diciembre”, *Revista de Derecho Social* nº 97.
- MARTIN VALVERDE, A. (2016). “Régimen de la ultraactividad”, en AA.VV., J. M. Goerlich Peset (Coord.), *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores. Libro homenaje a Tomás Sala Franco*, Tirant lo Blanch, Valencia.
- MARTINEZ YAÑEZ, N. M. (2018). “Autonomía colectiva, denuncia y ultraactividad del convenio colectivo”, *Temas Laborales* nº 141.
- MOLINA NAVARRETE, C. (2022). “Retorno normativo a la ultraactividad indefinida: ¿cambio que bien merece una reforma o valor simbólico?”, *Temas Laborales* nº 161.
- MOLINA NAVARRETE, C. (2014). *Escenarios de “pos-ultraactividad” del convenio: soluciones judiciales a la incertidumbre*, Bomarzo, Albacete.
- OJEDA AVILES, A. (2012). “Artículo 85”, en AA.VV., dirigidos por J.L. Monereo Pérez, *El nuevo Estatuto de los Trabajadores. Estudio jurídico-sistemático del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba*

el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Comares, Granada.

OLARTE ENCABO, S. (2012). “Artículo 86”, en AA.VV., dirigidos por J.L. Monereo Pérez, *El nuevo Estatuto de los Trabajadores. Estudio jurídico-sistemático del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores*, Comares, Granada.

OLARTE ENCABO, S. (2013). “La ultraactividad de los convenios colectivos antes y después del 8 de julio de 2013. Debate doctrinal y primeras interpretaciones judiciales”, *Relaciones Laborales* nº 12.

PASTOR MARTINEZ, A. (2022). “Artículo 86”, en AA.VV., dirigidos por S. Del Rey Guanter, *Estatuto de los Trabajadores*, La Ley, Madrid.

RODRIGUEZ ESCANCIANO, S. (2014). “Contenido mínimo del convenio”, *Relaciones Laborales* nº 23-24.

RODRIGUEZ-PIÑERO, M. (1986). “La aplicación en el tiempo del convenio colectivo”, *Relaciones Laborales* Tomo II.

RODRIGUEZ SAÑUDO-GUTIERREZ, F. (1995). “Vigencia de los convenios colectivos de trabajo”, en AA.VV., dirigidos por E. Borrajo Dacruz, *Comentarios a las leyes laborales. El Estatuto de los Trabajadores*. Tomo XII, Vol. 2º, Edersa, Madrid.

SALA FRANCO, T. (2013). “La duración y la ultraactividad de los convenios colectivos”, *Actualidad Laboral* nº 10.

SALA FRANCO, T. (2014). “La ultraactividad de los convenios colectivos”, en AA.VV., *El derecho a la negociación colectiva. Liber Amicorum Profesor Antonio Ojeda Avilés*, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, Sevilla.

SALIDO BANUS, J. L. (2013). “La reforma de la negociación colectiva: la prórroga normativa (ultraactividad) de los convenios colectivos. Urgencia de soluciones prácticas eficaces”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social* nº 35.

SUAREZ CORUJO, B. (2015). “La ultraactividad del convenio en el nuevo sistema de negociación colectiva: hacia la pérdida de las señas de identidad del Derecho del Trabajo”, *Revista de Derecho Social* nº 71.

VILA TIERNO, F.: (2022). *Cuestiones actuales en materia de negociación colectiva. Al hilo de la reforma laboral del RDL 32/2021, de 28 de diciembre*, Thomson Reuters-Aranzadi, Pamplona.