

LA PÉRDIDA DE ULTRAactivIDAD DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS

El problema de la pérdida de eficacia temporal de los convenios colectivos en el proceso de renovación convencional, transcurrido un año desde su denuncia sin que se haya acordado un nuevo convenio o dictado un laudo arbitral, tiene su origen en el derecho de la negociación colectiva y en él ha de encontrar solución. El art. 86 ET, reformado por la Ley 3/2012, de 6 de julio, llama una y otra vez a la negociación colectiva y reconoce, como no podía ser de otra manera en un contexto de libertad sindical y de autonomía colectiva, el poder de autorregulación de las partes negociadoras sobre la vigencia del convenio colectivo. La DT 4ª de la Ley 3/2012 marca, para los convenios denunciados antes de su entrada en vigor, el dies a quo del plazo de un año de vigencia ultraactiva en defecto de pacto en contrario en la fecha de entrada en vigor de la Ley 3/2012, el 8 de julio de 2012 por tanto, pero no impone el plazo de un año de ultraactividad legal contra lo convenido colectivamente bajo el Derecho anterior. La reforma legal del régimen de la ultraactividad de los convenios colectivos proyecta modificaciones importantes sobre las distintas piezas y sobre el funcionamiento del sistema negocial en su conjunto y hace preciso un entendimiento sustantivo, y no meramente formal, de la obligación legal de negociar de buena fe, que aporte criterios objetivos a la valoración de su cumplimiento efectivo a fin de no sacrificar los derechos constitucionales de negociación colectiva y libertad sindical.

La negociación colectiva mas reciente pone de manifiesto la desconfianza de sindicatos y empresarios en el recurso a los procedimientos de mediación y arbitraje con la impulsión necesaria para solventar efectivamente los desacuerdos en las negociaciones para la renovación de los convenios y la escasez de previsiones convencionales sobre los efectos de la pérdida de ultraactividad de los convenios colectivos.

1. Introducción

El art. 86.3, p. 4, del Estatuto de los Trabajadores dispone la pérdida de vigencia del convenio colectivo objeto de un proceso de renovación transcurrido un año desde su denuncia “sin que se haya acordado un nuevo convenio o dictado un laudo arbitral [...], salvo pacto en contrario, [...] y se aplicará, si lo hubiere, el convenio colectivo de ámbito superior que fuera de aplicación”. Por su parte, la DT 4ª de la Ley 3/2012, de 6 de julio, reformadora del precepto estatutario reproducido, ordena la aplicación transitoria de la nueva regulación del siguiente modo: “En los convenios colectivos que ya estuvieran denunciados a la fecha de entrada en vigor de esta Ley, el plazo de un año al que se refiere el apartado 3 del artículo 86 del Estatuto de los Trabajadores, en la redacción dada al mismo por esta Ley, empezará a computarse a partir de dicha fecha de entrada en vigor”. Puesto que la Ley 3/2012 entró el día siguiente al de su

publicación en el BOE, el 8 de julio de 2012, el próximo 8 de julio los convenios colectivos denunciados antes del 8 de julio de 2012 perderán vigencia si el proceso de negociación no ha tenido éxito y los convenios denunciados no han sido sustituidos por un nuevo convenio -o, en su caso, un laudo arbitral en el marco de los procedimientos de los acuerdos interprofesionales estatal o autonómicos-, salvo que, conforme al propio art. 86.3 ET “en su redacción” de la Ley 3/2012 a la que se remite su citada DT 4ª, dichos convenios contengan pactos del ultraactividad en que las partes negociadoras hayan acordado prorrogar la ultraactividad de los convenios en esa situación en los términos de dichos pactos; o, claro es, salvo que los propios negociadores acuerden prolongar el plazo de un año de ultraactividad legal o que así lo decida un acuerdo interprofesional, estatal o autonómico, de los contemplados en el art. 83.2 ET conforme a las reglas de concurrencia del art. 84.3 del mismo texto legal.

Próximo el cumplimiento del plazo del año desde la entrada en vigor de la Ley reformadora 3/2012 se hace preciso reflexionar sobre los efectos de la pérdida de vigencia ultraactiva de los convenios colectivos afectados por la DT 4ª de dicha Ley, en defecto de pacto en contrario (art. 86.3, p. 4, ET), como, con carácter general, sobre esos mismos efectos derivados de la pérdida de vigencia definitiva de los convenios colectivos por el transcurso del plazo de un año desde su denuncia, ya posterior a la entrada en vigor de la Ley 3/2012, sin que en el proceso de su sustitución se alcance acuerdo o laudo arbitral para la misma unidad de negociación.

Esta necesaria reflexión ha de hacerse tanto en el ámbito del derecho a la negociación colectiva y del propio sistema negocial, como en el de los derechos y condiciones de trabajo de los trabajadores. El problema de la pérdida de eficacia temporal de los convenios colectivos en el proceso de renovación convencional tiene su origen en el derecho de la negociación colectiva y en él ha de encontrar solución en un sistema maduro de relaciones laborales, presidido por el principio de autonomía colectiva, que es el que tiene acogimiento discernible en nuestra Constitución. Sabido es que la Constitución no diseña un modelo único de relaciones laborales, pero sí establece las premisas desde las cuales, tanto el legislador como las partes sociales, pueden configurar, de forma dinámica, cambiante y abierta, un sistema de relaciones laborales, de los varios que serían compatibles con el orden constitucional (STC 210/1990, FJ 2).

En el vigente art. 86.3, p. 4, ET la pérdida de vigencia del convenio colectivo tras su denuncia tiene lugar “salvo pacto en contrario”. El precepto es, como antes de su reforma última por la Ley 3/2012, de naturaleza dispositiva. Su naturaleza no ha cambiado, sino el contenido de su regulación y, en consecuencia, el sentido y contenido del pacto colectivo de disposición de la regulación legal sobre la ultraactividad del convenio. La regulación vigente establece el fin de la vigencia del convenio colectivo denunciado acaecido el término del período de ultraactividad de un año desde su denuncia, con lo que el posible pacto en contrario contenido en los convenios colectivos, de cualquier ámbito, concertados antes y después del 8 de julio de 2012, neutralizará esa pérdida de vigencia, bien disponiendo el mantenimiento de la vigencia del convenio hasta su sustitución por otro nuevo, bien prolongando temporalmente el período legal de vigencia ultraactiva del convenio, bien diferenciando el mantenimiento de esa vigencia según materias, bien estableciendo el cómputo de esa vigencia desde un momento diferente al del instituto de la denuncia del convenio....

La segunda regla del art. 86.3, p. 4, ET resuelve los efectos de la pérdida de vigencia del convenio colectivo con la aplicación, “si lo hubiere”, del convenio colectivo de ámbito superior que fuera de aplicación. Establecida la naturaleza dispositiva de la primera regla legal, corresponde resolver si esta segunda tiene también esa misma naturaleza y es desplazable por el pacto colectivo en contrario o, si por el contrario es imperativa. La referencia al pacto en contrario en el primer inciso normativo del art. 86.3, p. 4, ET podría sostener una interpretación limitativa de la naturaleza dispositiva del precepto a su primer inciso, esto es, al período de ultraactividad de un año de la vigencia del convenio desde su denuncia. Sin embargo, el precepto legal contiene una proposición normativa concreta para resolver el desacuerdo negociado, formada por la pérdida de vigencia prorrogada del convenio transcurrido el plazo de un año desde su denuncia y la determinación del convenio colectivo aplicable en sustitución del decaído, toda ella de naturaleza dispositiva, pudiendo los convenios colectivos, tanto los directamente afectados como otros acuerdos o pactos alcanzados en su propio ámbito tras la pérdida de vigencia definitiva del convenio no sustituido, así como los de ámbito superior, regular el régimen de su pérdida de vigencia y, en su caso, el de solución del vacío convencional colectivo provocado por esa pérdida de vigencia. Por lo demás, el art. 86 ET llama una y otra vez a la negociación colectiva y reconoce, como no podía ser de otra manera en un contexto de libertad sindical y de autonomía colectiva, el poder de autorregulación de las partes negociadoras sobre la vigencia del convenio colectivo: “La vigencia de un convenio colectivo, una vez denunciado y concluida la duración pactada, se producirá en los términos que se hubiesen establecido en el propio convenio” (art. 86.1, p.1).

El primer problema, sobre el que existen posiciones teóricas enfrentadas en el debate doctrinal, es determinar el valor y eficacia de esos pactos contenidos en convenios colectivos denunciados antes de la entrada en vigor de la Ley 3/2012 en orden a detener la pérdida de ultraactividad de los convenios el próximo 8 de julio.

2. La regulación legal de la ultraactividad de los convenios colectivos: evolución histórica

La regulación de la ultraactividad, institución introducida por el ET originario de 1980, estuvo vigente sin cambios hasta la Ley reformadora 11/1994, de 19 de mayo. La formulación inicial del art. 86.3 ET era: “Denunciado un convenio, y hasta tanto no se logre acuerdo expreso, perderán vigencia solamente sus cláusulas obligacionales, manteniéndose en vigor, en cambio, su contenido normativo”. Con el objetivo de proporcionar a los convenios mayor flexibilidad y capacidad de adaptación de sus contenidos a las necesidades de los negociadores y de los distintos sectores y empresas, la Ley 11/1994 reconoció expresamente al “propio convenio” capacidad para determinar su eficacia temporal más allá del período pactado. La regulación de la ultraactividad se encargó a la negociación colectiva, en concreto al “propio convenio”, retirándose la regulación legal a una posición subsidiaria, de garantía de la ultraactividad de los convenios en defecto pacto: “Denunciado un Convenio y hasta tanto no se logre acuerdo expreso perderán vigencia sus cláusulas obligacionales. La vigencia del contenido normativo del Convenio, una vez concluida la duración pactada, se producirá en los términos que se hubieren establecido en el propio Convenio. En defecto de pacto se mantendrá en vigor el contenido normativo del Convenio”.

Esta regulación pasó al ET de 1995 y se mantuvo sin cambios hasta su reforma por el RDL 7/2011, de 10 de junio. De naturaleza dispositiva, la norma establecida en el art. 86.3 ET de 1995 mantenía en vigor indefinidamente, hasta su sustitución por acuerdo expreso, el contenido normativo del convenio tras su denuncia en defecto de pacto; pacto, en consecuencia, cuyo contenido y sentido podía ser, además de regular la vigencia ultraactiva del contenido normativo del convenio como fuente primera, disponer, en su caso, de la ultraactividad del convenio que la ley aseguraba por defecto, bien limitándola temporal o materialmente, bien excepcionándola. Como dijo la STS de 12 de abril de 1995, el art. 86.3 ET de 1995 incluso ampliaba “la libertad de las partes para privar de vigencia al contenido normativo del convenio denunciado”, lo que en ocasiones se hizo (STS 10 de junio de 2009); frente a la regulación precedente en que, según una interpretación jurisprudencial discutible a la vista del art. 37.1 CE, “se imponía la prolongación de la vigencia de las cláusulas normativas sin más concesiones a la autonomía de las partes” (STS 29 de abril de 2003).

Sea como fuere, es claro que con la Ley 11/1994, refundida en el ET de 1995, la ultraactividad de los convenios colectivos dejó de ser, en el tratamiento expreso de la ley, una institución exclusivamente legal para pasar a ser también convencional, establecida por los propios convenios colectivos.

Abarcando el poder de disposición del convenio colectivo el régimen completo de su vigencia, pudo materializarse en pactos de afirmación de la ultraactividad indefinida, total o parcial, de su regulación, una vez denunciado el convenio y concluida su duración pactada, aunque la ley la garantizase subsidiariamente. La propia ley incitaba a ello a la negociación colectiva al remitir en bloque a poder regulador el régimen de ultraactividad de los convenios. Y así ha sido en la práctica negocial, en que muchos convenios colectivos acogieron pactos de ultraactividad indefinida debido seguramente a la voluntad de los negociadores de recoger la invitación que la ley les formulaba y de dotarse, en consecuencia, de una regulación completa del régimen de la eficacia temporal de los convenios, y no al propósito de asegurar un efecto de vigencia ultraactiva que la ley les proporcionaba sin necesidad de regulación convencional expresa.

Construido el régimen legal de la ultraactividad del convenio sobre la tradicional bipartición funcional de su contenido en obligacional y normativo, la doctrina y la jurisprudencia se ocuparon de justificar esa separación y la atribución de la eficacia ultraactiva únicamente a las cláusulas normativas, no sin quebraderos de cabeza sobre la naturaleza de determinadas cláusulas que, pertenecientes en principio a la parte obligacional del convenio, precisaban de estabilidad en la sucesión en el tiempo de los convenios colectivos. La finalidad de la pérdida de vigencia de las cláusulas convencionales era justamente la de posibilitar jurídicamente la reapertura de la negociación y el ejercicio del derecho del huelga, lo que llevó a limitar la pérdida de vigencia de tales cláusulas obligacionales a las de paz y a asignar naturaleza normativa, además de al contenido mínimo necesario, a las cláusulas de administración del convenio “que definen estructuras estables para la gestión de las acciones previstas en el convenio” (STS de 10 de noviembre de 2006; ej. reglas de concurrencia, comisiones permanentes, fondos sociales) y sobre derechos colectivos, sin perjuicio de que, aún consideradas de naturaleza obligacional, pudiesen las partes acordar su vigencia ultraactiva o no excluirlas del pacto que atribuía vigencia ultraactiva indefinida a todo el convenio, hasta su sustitución por un nuevo acuerdo. El precepto era también en este extremo de naturaleza dispositiva, sin prohibir a las partes que prolongasen

“voluntariamente la vigencia del contenido obligacional”, pues, además de demandarlo el “espíritu del precepto”, no había razón alguna que hiciera “inconveniente o perjudicial para las partes o terceros que el contenido obligacional de los convenios perdure hasta que adquiriera vigencia uno nuevo, por lo que la libertad de contratación, consagrada en el artículo 85.1 del Estatuto, debe ser respetada” (SSTS 12 abril y 20 diciembre 1995).

Así funcionó el régimen jurídico de la vigencia ultraactiva de los convenios colectivos desde el 1 de mayo de 1995, fecha de entrada en vigor del ET, hasta el 11 de junio de 2011, fecha de entrada en vigor de su reforma por el RDL 7/2011.

Tras la reforma del art. 86, apartado 3, ET por el RDL 7/2011 la regulación legal de la ultraactividad de los convenios colectivos experimentó una significativa alteración y cobró mayor complejidad, acentuándose su carácter excepcional, de “última ratio”, para resolver el desacuerdo negocial ante el fracaso de los procedimientos de mediación y, especialmente, de arbitraje, aportando esa reforma legal ciertos contenidos reguladores que se mantienen en la regulación vigente.

La reforma legal de 2011, que dijo traer causa de “los compromisos adquiridos por el Gobierno en el Consejo Europeo de primavera celebrado los pasados días 24 y 25 de marzo en Bruselas” -de la gobernanza económica de la Unión Europea- y que había de “servir para seguir consolidando la confianza externa en la estabilidad y la solidez presente y futura de la economía española”, respondió al objetivo proclamado de “introducir mayores niveles de dinamismo y agilidad en la negociación colectiva, tanto en los procesos de negociación de los convenios colectivos como en sus contenidos, de manera que se aumente su capacidad de adaptabilidad a los cambios en la situación económica y sociolaboral en unos términos que equilibren flexibilidad para las empresas y seguridad para los trabajadores” y “entre la necesidad de favorecer una rápida y ágil transición temporal de los convenios y, contribuir, a la vez, a que no se produzcan situaciones no deseadas de prolongación en el tiempo de los convenios más allá de la vigencia inicialmente pactada” (exp. de mot., IV, V y VI).

Con independencia de la llamada a los procedimientos de mediación y arbitraje de los acuerdos interprofesionales estatal y autonómicos –en relación con el sometimiento a arbitraje obligatorio de la DA 1ª y sus posibles problemas de constitucionalidad- con el fin de sustituir a la ultraactividad indefinida de los convenios colectivos, el RDL 7/2011 incrementó el poder de disposición de las partes sobre el régimen de vigencia ultraactiva de los convenios colectivos que mantuvo durante las negociaciones para su renovación, salvo pacto en contrario. De ese mantenimiento de la vigencia del convenio o ultraactividad la citada norma de urgencia excluyó, con aparente carácter imperativo y mayor precisión que en la regulación anterior que había ocasionado a la jurisprudencia y a la doctrina los problemas que han quedado señalados, “las cláusulas convencionales por las que se hubiera renunciado a la huelga durante la vigencia de un convenio”, que “decaerán a partir de su denuncia”. Decaimiento que, en efecto, tendrá lugar salvo que el convenio colectivo determine lo contrario, lo que puede hacer sin vulnerar con ello el art. 28.2 CE. Y contempló la posibilidad de que las partes adoptasen acuerdos parciales, con la vigencia que tuviesen a bien fijar, para la modificación de alguno o algunos de sus contenidos prorrogados con el fin de adaptarlos a las condiciones de la actividad en el sector o empresa tras la terminación de la vigencia pactada.

Pero, a la postre, en la reforma del art. 86.3 por el RDL 7/2011 persistió la ultraactividad como regla de cierre de la conflictividad negocial en los procesos de sustitución de convenios colectivos: “En defecto de pacto, cuando hubiera transcurrido el plazo máximo de negociación sin alcanzarse un acuerdo y las partes del convenio no se hubieran sometido a los procedimientos a los que se refiere el párrafo anterior o éstos no hubieran solucionado la discrepancia, se mantendrá la vigencia del convenio colectivo”. Este mantenimiento subsidiario de la ultraactividad indefinida del convenio objeto de revisión debía interpretarse, según el RDL 7/2011, “como una medida tendente a servir de aliciente adicional para evitar la ausencia de acuerdo en la renegociación del convenio y para impulsar, si cabe, la adhesión a los indicados sistemas no judiciales” (exp. de mot., V).

Continuaba viva también la regla anterior según la cual: “La vigencia de un convenio colectivo, una vez denunciado y concluida la duración pactada, se producirá en los términos que se hubiesen establecido en el propio convenio”.

De otra parte, la DT 1ª del RDL 7/2011 respetaba la regulación precedente al determinar la aplicación de su nueva regulación relativa a los plazos para la denuncia de un convenio colectivo, plazo para el inicio de las negociaciones de un nuevo convenio y plazo máximo de negociación, a los convenios colectivos cuya vigencia pactada concluyese a partir de su entrada en vigor el 12 de junio de 2011.

Desde el 12 de junio de 2011 hasta el 11 de febrero de 2012 los convenios colectivos pudieron seguir incorporando pactos sobre su ultraactividad, pese a que, en su defecto, la ley la garantizase hasta su sustitución por un nuevo convenio. Lo que, en efecto, hicieron.

El RDL 3/2012 cambió decisivamente el sentido de la regla legal última de resolución del desacuerdo negocial en los procesos de renovación convencional que, establecida en el RDL 7/2011 para mantener la vigencia del convenio colectivo, se convirtió en la nueva norma reformadora en la contraria de pérdida de esa vigencia, transcurridos dos años desde la denuncia del convenio colectivo “salvo pacto en contrario”. La regulación legal siguió siendo dispositiva para la negociación colectiva, pero el convenio colectivo, si así lo querían los negociadores, debía asegurar su ultraactividad (parcial o total, temporal o indefinida hasta su sustitución por un nuevo convenio) más allá del período de dos años, único garantizado por la ley. Para solucionar el vacío convencional producido por la pérdida de vigencia del convenio, ante la inexistencia de pacto en contrario en el propio convenio, el RDL 3/2012 previó la aplicación “si lo hubiere”, del convenio colectivo de ámbito superior que fuera de aplicación.

El RDL 3/2012 incorporó también a la regulación tradicional del art. 86.1 el reconocimiento expreso de la posibilidad, ya existente en el sistema negocial y mantenida en la regulación vigente, de que durante la vigencia del convenio colectivo los sujetos que reúnan los requisitos de legitimación previstos en los artículos 87 y 88 ET puedan negociar su revisión, respaldando esa posibilidad, favorecedora de los cambios convencionales frente a su petrificación y en pos de la deseada flexibilidad, con la técnica de la obligación legal de negociar (art. 89.1, p. 3, ET).

Su DT 4ª aplicó la nueva regulación con carácter inmediato, alcanzando a los convenios colectivos denunciados antes de su entrada en vigor y determinando, para tales casos, que el plazo de dos años de ultraactividad de los convenios empezaría a computarse a partir de su entrada en vigor.

Esta regulación estuvo vigente desde el 12 de febrero de 2012, fecha de entrada en vigor del RDL 3/2012, hasta la de entrada en vigor de la Ley sucesora 3/2012, el 8 de julio de 2012.

La reducción del plazo de ultraactividad de los convenios garantizado por la ley de dos años a un año, efectuada por la Ley 3/2012, se proyectó inmediatamente sobre su regulación de derecho transitorio, fijándose como nuevo *dies a quo* de dicho plazo de vigencia ultraactiva de los convenios colectivos ya denunciados antes de su entrada en vigor, el día de su entrada en vigor, el 8 de julio de 2012.

3. El régimen transitorio: convenios colectivos denunciados antes de la entrada en vigor de la Ley 3/2012 y los términos de su disposición transitoria 4ª

No cabe duda de que los convenios colectivos denunciados antes del 8 de julio de 2012 y con posterioridad a esa fecha, pero con pactos sobre la prolongación de su vigencia, temporal o indefinida hasta su sustitución por un nuevo convenio o pacto colectivo, anteriores a dicha fecha, pueden excepcionar la regla dispositiva contenida en el vigente art. 86.3, p.4, ET. Y, claro es, que las partes legitimadas para negociar pueden disponer de la regulación legal contenida en el citado art. 86.3, p.4, durante la negociación del nuevo convenio a través de cualquier tipo de acuerdo o pacto colectivo.

Habrà de estarse a los términos concretos de tales pactos contenidos en los convenios colectivos anteriores y denunciados con anterioridad a la reforma de la Ley 3/2012 para determinar la voluntad negocial colectiva. De ellos únicamente los que se hayan limitado a remitirse al art. 86.3 ET quedarán afectados por la nueva regulación legal –la remisión a la ley ha de integrarse, obviamente, con la ley en cada momento vigente- y por el plazo del año de decadencia de la vigencia prorrogada desde el 8/7/2012 o desde su denuncia. Los demás serán válidos en sus términos y detendrán la pérdida de ultraactividad trascurrido el año desde el 8 de julio de 2012 o desde su denuncia.

Pactos colectivos válidos y con el efecto señalado se contienen en un número indeterminado, pero no irrelevante, de convenios colectivos celebrados bajo la vigencia del art. 86 ET de 1995 y ya denunciados o con cláusula de denuncia automática sobre cuya determinación trabaja la Comisión de Seguimiento del II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2012, 2013 y 2014, suscrito el 25 de enero de 2012 por CEOE, CEPYME, CCOO y UGT. Según sus estimaciones 1.682 convenios colectivos, aplicables a 3.548.098 trabajadores, habrían sido denunciados desde el 1º de enero de 2006 hasta el 7 de julio de 2012, estando vivo y fructificando el proceso de su renovación. A los efectos aquí perseguidos bastará con invocar uno de esos pactos colectivos para ver la plasmación de la problemática de derecho transitorio planteada. El III Convenio Colectivo de la Empresa Air Nostrum L.A.M., S.A. y sus trabajadores pilotos (*BOE* 12/8/2003), denunciado por la empresa el 27 de noviembre de 2010, regula su denuncia por cualquiera de las partes, en los plazos por él previstos, obligándose las partes “a iniciar negociaciones en los plazos fijados por la Ley, a fin de

alcanzar un nuevo pacto”, sin bien “las condiciones salariales mantendrán la cuantía alcanzada sin sufrir ningún tipo de variación, en tanto no se pacten otras nuevas que las sustituyan”. Además, “denunciado el convenio, y finalizado el periodo de vigencia restante o el de cualquiera de sus prórrogas, permanecerán vigentes las cláusulas normativas del convenio hasta tanto no se produzca la entrada en vigor del convenio que haya de sustituir al presente” (art. 1.3).

No es posible entender que la DT 4ª de la Ley 3/2012 haga incurrir en nulidad sobrevenida a los pactos colectivos precedentes sobre ultraactividad. La interpretación contraria se sustenta, como es sabido, en la imperatividad de la citada DT 4ª y su superioridad jerárquica sobre los convenios colectivos, de modo que solamente los pactos colectivos precedentes que estableciesen períodos de ultraactividad inferiores al plazo de un año serían válidos. Al disponer la DT 4ª –del RDL y de la Ley 3/2012- que en los convenios colectivos denunciados a la fecha de entrada en vigor de la Ley, “el plazo de un año al que se refiere el apartado 3 del artículo 86 del Estatuto de los Trabajadores, en la redacción dada al mismo por esta Ley, empezará a computarse a partir de dicha fecha de entrada en vigor”, se entiende, en el enfoque interpretativo señalado, que la citada DT 4ª de la Ley 3/2012 impone a esos convenios colectivos el plazo de un año de ultraactividad con independencia de que los propios convenios colectivos hayan establecido un sistema de ultraactividad indefinida hasta su sustitución por un nuevo acuerdo para la misma unidad de negociación.

Que el derecho a la negociación colectiva y la fuerza vinculante de los convenios, que la ley ha de garantizar (art. 37.1 CE), no excluyen la subordinación de los convenios colectivos a lo establecido en las normas de superior rango jerárquico es doctrina constitucional reiterada (SSTC 58/1985, 177/1988, 171/1989, 210/1990, 145/1991...). Pero la subordinación de los convenios a ley imperativa lo es a lo que la ley establece, esto es, a su prescripción normativa objetivada a través de criterios racionales, no a lo que la ley no dice. Y la DT 4ª de la Ley 3/2012 no dice que los convenios colectivos denunciados antes de su entrada en vigor queden en todo caso sujetos al plazo de vigencia ultraactiva de un año. La DT 4ª de la Ley 3/2012 dice que de quedar tales convenios sujetos al plazo de ultraactividad de un año desde su denuncia por carecer de pacto en contrario, el *dies a quo* de dicho plazo es el de la entrada en vigor de la Ley. El mandato normativo transitorio de la DT 4ª se remite a la redacción dada al art. 86.3 por la citada Ley, redacción textual que contempla el pacto en contrario para que el convenio no pierda vigencia transcurrido un año desde su denuncia, siendo válido ese pacto precedente -válidamente adoptado conforme a la legislación anterior que ha quedado expuesta- a la entrada en vigor de la Ley 3/2012 para disponer de la regulación legal sobre la pérdida de eficacia del convenio transcurrido el plazo del año desde el 8 de julio de 2012. Es así muy evidente que la DT 4ª de la Ley 3/2012 marca, para los convenios denunciados antes de su entrada en vigor, el *dies a quo* del plazo de un año de vigencia ultraactiva en defecto de pacto en contrario en la fecha de entrada en vigor de la Ley 3/2012, pero no impone el plazo de un año de ultraactividad legal contra lo convenido colectivamente bajo el Derecho anterior.

“La DT 4ª de la Ley 3/2012 marca, para los convenios denunciados antes de su entrada en vigor, el dies a quo del plazo de un año de vigencia ultraactiva en la fecha de entrada en vigor de la Ley 3/2012, pero no impone el plazo de un año de ultraactividad legal contra lo convenido colectivamente bajo el Derecho anterior”.

La interpretación contraria contradice, en el plano de la legalidad, la literalidad del mandato de derecho transitorio de la DT 4ª de la Ley 3/2012, en el que es indubitada su remisión al art. 86.3 ET reformado por la propia Ley, y, como consecuencia de ello, en el de la constitucionalidad, resulta lesiva de la fuerza vinculante de lo pactado y del derecho a la negociación colectiva, contenido esencial asimismo del derecho fundamental de libertad sindical (arts. 37.1 y 28.1 CE), según reiteradísima jurisprudencia constitucional. No puede olvidarse que lo que aquí está en juego es la preservación de pactos colectivos que en ejercicio de la autonomía colectiva, constitucionalmente reconocida, expresan inequívocamente la voluntad de los negociadores dentro del respeto a la ley.

4. La regulación de la ultraactividad de los convenios colectivos en la negociación colectiva tras la reforma de la Ley 3/2012

Conforme a la regulación vigente del art. 86.3, p. 4. ET, el pacto impeditivo de la pérdida de eficacia ultraactiva del convenio transcurrido un año desde su denuncia puede contenerse en el propio convenio denunciado o en convenios interprofesionales o de ámbito superior, celebrarse por las partes negociadoras al tener lugar la denuncia e iniciarse una nueva negociación, durante el desarrollo de las negociaciones, o al concluir el plazo legal de ultraactividad.

Empiezan a ser frecuentes esos pactos colectivos durante la negociación para la renovación de los convenios, al menos de prolongación del período legal de un año de ultraactividad que, también salvo pacto en contrario, se computa desde la denuncia del convenio; pactos que prolongan la vigencia ultraactiva del convenio denunciado y objeto de revisión en el tiempo necesario para tener en cuenta incidencias de la negociación, su complejidad, períodos vacacionales... Y obligados en los nuevos convenios en los que sea voluntad de las partes negociadoras disponer del periodo de ultraactividad, alargándolo temporal o indefinidamente o, por el contrario, impidiéndolo o acortándolo, o del *dies a quo* de su cómputo (no desde su denuncia, sino desde la pérdida de la vigencia inicial o pactada del convenio o desde el inicio de la negociación y la constitución de la comisión negociadora: art. 15.2 y 3 Convenio colectivo del sector de la madera, *BOE* 27/11/2012; art. 6 Convenio colectivo de Fidelis Servicios Integrales, SL, *BOE* 16/1/2013; art. 4 Convenio colectivo de la industria del calzado, *BOE* 12/3/2013; art. 5.3º Convenio colectivo de Denbolan Outsourcing, SL., *BOE* 18/3/2013).

En los convenios mas recientes son también frecuentes acuerdos que contienen previsiones anticipadas acerca de la apertura del nuevo proceso negocial y constitución de la comisión negociadora (con fecha fija o indeterminada: por ejemplo, no mas tarde de la finalización de la vigencia del convenio colectivo denunciado), incluso acerca de temas de la futura negociación o “alcance material de la revisión” y de su calendario, sobre el carácter automático de la denuncia evitando la prórroga anual automática, sobre las prórrogas a falta de denuncia y su extensión temporal, o sobre la llamada a los procedimientos de solución autónoma de los conflictos, en ocasiones como mecanismo de solución última del desacuerdo negocial. Esta serie de pactos procuran comunmente imprimir agilidad a los procesos de negociación, objetivo deseable sin la menor duda. La llamada a los procedimientos de solución autónoma de las discrepancias en la renovación de los convenios busca también, en otras ocasiones, remarcar el carácter voluntario del arbitraje.

Del análisis de una pequeña muestra de convenios colectivos suscritos tras la entrada en vigor de la Ley 3/2012, los publicados en el Boletín Oficial del Estado a lo largo de algo más de los diez primeros meses de vigencia de la Ley reformadora –hasta el 11 de mayo de 2013, en concreto–, se extraen algunos resultados de interés y ciertas tendencias preocupantes.

El 56,41% de dichos convenios colectivos –de un total de ciento diecisiete, del que el 71,21% son de ámbito empresarial, el 21,21% de sector, y el 7,57% de grupo de empresas o de más de una empresa– contienen pactos contrarios a la regulación del art. 86.3, p. 4, ET, prolongando el período de un año de ultraactividad o haciéndola indefinida. En concreto, esos convenios establecen la ultraactividad íntegra de su regulación, una vez denunciados, esto es, de su contenido normativo y obligacional, o únicamente de su contenido normativo o de éste y del obligacional menos el deber de paz; bien durante un período determinado (catorce meses desde el inicio de la negociación o desde la pérdida de vigencia pactada del convenio anterior más, en su caso, el tiempo de los procedimientos de solución de las discrepancias: art. 4.2º y 3º Convenio colectivo estatal de perfumería y afines, *BOE* 8/10/2012, y art. 3º.6 Convenio colectivo de Ex in Técnicas Tubulares, SL., *BOE* 22/4/2013; dos años desde su denuncia: art. 6.6º Convenio colectivo de CTC Externalización, SL, *BOE* 29/11/2012, art. 5.3º Convenio colectivo de Recursos en Punto de Venta, SL, *BOE* 20/3/2013, art. 3.3º Convenio colectivo de Fissa Servicios Auxiliares, SL, *BOE* 2/4/2013, y art. 4.6º XVII Convenio colectivo general de la industria química, *BOE* 9/4/2013; quince meses desde la fecha de constitución de la comisión negociadora: art. 6.4º I Convenio colectivo del Grupo Air France y KLM Compañía Real Holandesa de Aviación, *BOE* 29/12/2012; veintitrés meses desde la denuncia a solicitud de parte: cláusula 2ª.3º II Convenio colectivo de Administrador de Infraestructuras Ferroviarias, *BOE* 16/1/2003, y cláusula 2ª.3º II Convenio colectivo de RENFE-Operadora, *BOE* 18/1/2013; por el tiempo preciso para el desarrollo de los procedimientos de mediación y arbitraje, concluido el período legal o convencional de ultraactividad: art. 13.3 Convenio colectivo del grupo de marroquinería, cueros repujados y similares de Madrid, Castilla-La Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid y Palencia, *BOE* 11/3/2013, art. 5.3º Convenio colectivo de Denbolan Outsourcing, SL; hasta una fecha determinada desde la pérdida de vigencia pactada: art. 3.4º Convenio colectivo de Cyrasa Seguridad, SL., *BOE* 1/3/2013, y art. 5.3º Convenio colectivo de Tres Punto Uno, SL., *BOE* 6/3/2013), bien con carácter indefinido, hasta la sustitución del convenio denunciado por un nuevo acuerdo expreso o convenio colectivo, ya sea hasta la firma de éste, ya hasta su entrada en vigor, o ya hasta su publicación en el *BOE*, precisando, en algunas ocasiones, la necesidad de que el nuevo convenio sea de eficacia general o del mismo ámbito y eficacia que el sustituido (art. 5º.4 Convenio colectivo de Clínica Madrid, SA., *BOE* 8/9/2012; art. 2.1º IV Convenio colectivo de Distribuidores de Explosivos Industriales del Centro de España, SA., *BOE* 4/3/2013; art. 4 Convenio colectivo estatal de las empresas de seguridad, *BOE* 25/4/2013) y vinculando, en otras, la prolongación de la ultraactividad más allá del plazo legal de un año a la utilización por los negociadores de los procedimientos de mediación y arbitraje, éste último con carácter voluntario (art. 4º.5 VII Convenio colectivo nacional de colegios mayores universitarios, *BOE* 5/10/2012; art. 3.3º Convenio colectivo de Citius Outsourcing Enterprise, SL., *BOE* 5/10/2012; art. 4.4º Convenio colectivo estatal de perfumería y afines; art. 7.3º XIV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad, *BOE* 9/10/2012; art. 7.3º II Convenio colectivo estatal de

reforma juvenil y protección de menores, *BOE* 27/11/2012), prorrogándose entonces la eficacia ultraactiva del convenio denunciado hasta el acuerdo de mediación o el dictado del laudo arbitral. Algún convenio sujeta los desacuerdos durante el proceso de negociación, transcurrido el plazo legal o convencional de ultraactividad (desde la denuncia, desde la finalización de la vigencia pactada del convenio o desde el inicio de la negociación y la constitución de la comisión negociadora del nuevo convenio), al arbitraje “según los plazos y procedimientos previstos en el ASAC” (art. 15.2 y 3 Convenio colectivo del sector de la madera; art. 6.4º I Convenio colectivo del Grupo Air France y KLM Compañía Real Holandesa de Aviación; art. 13.3º Convenio colectivo del grupo de marroquinería, cueros repujados y similares de Madrid, Castilla-La Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid y Palencia); o impone la sumisión a la mediación conforme al Acuerdo Interprofesional Gallego sobre Procedimientos Extrajudiciales de Solución de Conflictos de Trabajo (sin perjuicio de que el convenio se considere prorrogado hasta que se firme uno nuevo que lo sustituya: art. 6 Convenio colectivo de Fidelis Servicios Integrales, SL), o indistintamente a los procedimientos previstos en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal (pero como mecanismo último de solución tras el período de ultraactividad que acarrea la pérdida de vigencia definitiva del convenio: art. 3.7º Convenio colectivo de Ex in Técnicas Tubulares, SL; art. 5.3º Convenio colectivo de Denbolan Outsourcing, SL).

Excepcionalmente, se afirma en los convenios colectivos consultados el principio de progresividad en la sucesión convencional: “Sólo podrán modificarse las condiciones pactadas en este Convenio colectivo cuando las nuevas, consideradas en su conjunto y en cómputo anual, superen a las aquí acordadas. En caso contrario, subsistirá el Convenio colectivo en sus propios términos y sin modificación alguna de sus conceptos, módulos y retribuciones” (art. 5.4º Convenio colectivo estatal del sector de las industrias cárnicas, *BOE* 30/1/2013).

De los convenios colectivos que han dispuesto de la regulación contenida en el art. 86.3, p. 4, ET, una gran mayoría, equivalente al 80,30%, se ha decantado por la ultraactividad indefinida de los convenios frente al 19,69% que ha optado por ampliar el período de ultraactividad legal; especialmente los convenios de empresa. Por ámbitos de negociación, el 64,28% de los convenios sectoriales, el 85,10% de los convenios de empresa y el 80% de los convenios de grupo de empresas e interempresariales, frente, respectivamente, al 35,71%, 14,89% y 20%.

El 43,58% de los convenios analizados no ha dispuesto de la regulación legal sobre la pérdida de ultraactividad de los convenios por el transcurso del plazo de un año desde su denuncia, aunque esos convenios regulen otros aspectos del régimen legal de la vigencia de los convenios colectivos. En aquel extremo se han limitado a reproducir o a remitirse a la regulación estatutaria, a afirmar la ultraactividad de la regulación del convenio sin expresar la voluntad convencional de superar el plazo legal de un año desde su denuncia, o, sin más, a guardar silencio, aplicándose a estos últimos convenios las dos reglas legales subsidiarias del art. 84.3, p. 2 y p.4, ET. Alguno de esos convenios impone el sometimiento de las partes “a los procedimientos de mediación vigentes a fin de tratar de evitar la pérdida definitiva de vigencia del Convenio”, antes de que ésta tenga lugar (art. 4.4º Convenio colectivo de Activa Mutua 2008, *BOE* 27/2/2013); o “a una mediación en los términos previstos en este convenio para resolver las discrepancias que surjan en la Comisión Mixta, si bien en el presente caso el

sometimiento a arbitraje de las diferencias tendrá carácter voluntario” (art. 3.4º Convenio colectivo estatal de grandes almacenes, *BOE* 22/4/2013), perdiendo vigencia el convenio transcurrido un año desde su denuncia sin nuevo convenio o laudo arbitral.

En la comparación por ámbitos de los convenios, el 53,90% de los convenios de empresa han ampliado su eficacia ultraactiva, temporal o indefinidamente, frente al 46,59% que no lo ha hecho, porcentaje que se incrementa al 73,68% en los convenios sectoriales frente al 26,31%, diferencia ésta muy significativa, y que en los convenios de grupo e interempresariales queda igualado en un 50%.

Es también excepcional la disposición convencional en menos sobre el régimen legal de ultraactividad, esto es, la renuncia convencional a la eficacia prorrogada de los convenios *ex art.* 86.3, p. 2, ET para cubrir el proceso negocial: “Los acuerdos y pactos contenidos en este Convenio se extinguirán totalmente al finalizar la vigencia del mismo sin que en ningún caso puedan condicionar las estipulaciones de los futuros convenios que pueden acordarse entre Trabajadores y Empresa” (art. 6 Convenio colectivo de Cargotec Iberia, SA., *BOE* 22/4/2013); o su limitación temporal: “El plazo máximo para la negociación del nuevo Convenio se establece en tres meses desde la fecha de pérdida de vigencia del presente” por el Convenio colectivo de Claved, SA., *BOE* 17/4/2013, que ordena su denuncia con una antelación mínima de dos meses a la finalización de su vigencia y la constitución de la comisión negociadora en el plazo máximo de un mes a partir de la recepción de la comunicación de dicha denuncia; añadiendo que “Ambas partes se comprometen a llevar a cabo la negociación bajo el principio de buena fe que permita alcanzar acuerdos mutuamente satisfactorios que conformen la nueva regulación colectiva de condiciones de trabajo y reducir al máximo el vacío en la aplicación de las cláusulas anteriormente vigentes” (art. 5. 2º, 4º, 5º y 6º).

Verdaderamente reveladores son los datos que dan testimonio de la desconfianza de sindicatos y empresarios en el recurso a los procedimientos de mediación y arbitraje con la impulsión necesaria para solventar efectivamente los desacuerdos en las negociaciones para la renovación de los convenios, así como de la escasez de previsiones convencionales sobre los efectos de la pérdida de ultraactividad en los convenios colectivos que carecen de regulación propia sobre el régimen de la ultraactividad o, teniéndola, no impiden su pérdida y, con ella, la de la vigencia del convenio, porque han decidido acoger esa ultraactividad con carácter temporal y no han decidido resolver el desacuerdo en el proceso de negociación con la aplicación obligada de los procedimientos de solución autónoma, señaladamente del arbitraje. Referencia expresa a estos procedimientos hace únicamente el 10% de los convenios examinados (repartido igualitariamente entre convenios de sector y de empresa) y sólo el 4,27% (aquí mayoritariamente de empresa) se ha decidido a imponer el arbitraje con carácter obligatorio. En cuanto a la regulación de los efectos de su pérdida de vigencia definitiva, tan sólo uno de los convenios que han ampliado temporalmente el régimen legal de ultraactividad y cinco de los que expresa o tácitamente han aceptado la regulación legal, sin acudir a la mediación y al arbitraje para cerrar las divergencias, se han ocupado de determinar esos efectos, lo que han hecho, además, en la mayor parte de las ocasiones, limitándose a copiar la regulación legal: la aplicación, “en su caso”, del convenio colectivo de ámbito superior “que fuera de aplicación”. De modo que realmente sólo dos de esos convenios, todos ellos de ámbito empresarial, han incorporado determinaciones propias, quizás por la novedad de la cuestión o quizás –de

nuevo- por la falta de confianza de los negociadores en la eficacia de pactos sobre la extinción del convenio y para después de extinguido el convenio.

“La negociación colectiva pone de manifiesto la desconfianza de sindicatos y empresarios en el recurso a los procedimientos de mediación y arbitraje con la impulsión necesaria para solventar efectivamente los desacuerdos en las negociaciones para la renovación de los convenios, así como la escasez de previsiones convencionales sobre los efectos de la pérdida de ultraactividad”.

5. La pérdida de vigencia ultraactiva de los convenios colectivos: la aplicación de convenio de ámbito superior aplicable; la condición de aplicabilidad del convenio de ámbito superior

Si en los convenios colectivos no existen cláusulas sobre los efectos de su pérdida de vigencia, la regla legal, insuficiente y no exenta de problemas como ya ha destacado la doctrina y se podrá comprobar de inmediato, es la aplicación del convenio de ámbito superior, funcional o territorial, si lo hubiere. Puede que ese convenio de superior ámbito no exista, y puede que, existiendo –incluso puede existir más de uno, jugando en tal caso las reglas de concurrencia del art. 84 ET-, su regulación no baste para cubrir las consecuencias de la pérdida de vigencia del convenio colectivo para los trabajadores y empresarios comprendidos en la unidad de negociación cubierta por el convenio vencido. Es posible que en el momento de la pérdida de ultraactividad del convenio no exista otro superior aplicable, pero que exista posteriormente, supuesto en que ulteriormente se aplicaría éste. La solución legal a la pérdida de la eficacia ultraactiva o provisional del convenio no se limita al momento en que tiene lugar esa pérdida de vigencia del convenio por agotamiento de la ultraactividad, sino que alcanza al tiempo en que dure la inexistencia de convenio para la unidad de negociación que lo ha perdido. Siempre, salvo que el propio convenio disponga otra solución.

En cualquier caso, la previsión legal, además de disponible, opera a partir de la pérdida de vigencia del convenio colectivo denunciado y no sustituido por un acuerdo posterior (“sin que se haya acordado un nuevo convenio o dictado un laudo arbitral”), de cualquier naturaleza y eficacia según la doctrina y jurisprudencia reiterada, para la misma unidad de negociación.

Los convenios colectivos y actuales y futuros, y los pactos alcanzados en los procesos de negociación para la renovación de los convenios, deberán ocuparse también de esta posible situación si no la cubren por otra vía (ultraactividad indefinida, mediación y arbitraje obligatorio), pudiendo decantarse, obviamente, por la aplicación de un acuerdo o convenio distinto al convenio de ámbito superior cuya aplicación determina la ley, por la aplicación de éste con carácter parcial o provisional en tanto no se alcance acuerdo para igual ámbito de aplicación del convenio cuya vigencia ha decaído, o sustituir la aplicación de cualquier convenio por la de la ley, con los efectos que veremos.

Son contados, hasta el momento, los pactos sobre los efectos de la pérdida de vigencia ultraactiva de los convenios colectivos: aplicación “en su caso” del convenio de ámbito superior “que fuera de aplicación” (art. 4.3º Convenio colectivo de Danone, SA, BOE 29/10/2012; art. 3.3º IV Convenio colectivo de Santa Bárbara Sistemas, SA., BOE 4/2/2013; art. 3.3º Convenio colectivo de Fissa Servicios Auxiliares, SL), que

no es sino mera reproducción de regulación legal, existiendo también en la negociación colectiva remisiones a dicha regulación (art.3.5º Convenio colectivo del Grupo Ciatesa, *BOE* 31/8/2012; art. 3.3º Convenio colectivo de Restabell Franquicias, SL., *BOE* 8/9/2012; art. 4.6º XVII Convenio colectivo general de la industria química; art. 4 V Convenio colectivo de Flex Equipos de Descanso, SAU, *BOE* 10/5/2013). Solo un convenio identifica el convenio de ámbito superior (el Convenio Colectivo para el sector del metal: art. 5.c) I Convenio colectivo de Siemens Enterprise Communications, SA, *BOE* 28/1/2013). Mientras que otro, ante el fracaso de la negociación y transcurrido un año desde la fecha de la denuncia, opta por desplazar la regulación legal y con ella la convencional de ámbito superior y aplicar directamente el Estatuto de los Trabajadores (art. 4.2º Convenio colectivo de Transportes Líquidos Campaña, SL., *BOE* 2/4/2013).

Cierto que algunos convenios se ocupan de identificar el convenio de ámbito superior que resulta aplicable supletoriamente a su propia regulación, pero esa apelación a los convenios de ámbito superior cubre las insuficiencias de regulación del convenio apelante estando éste vigente, no cuando éste ha perdido definitivamente su vigencia por el transcurso de la ultraactividad. Esa remisión no contiene, por tanto, una regla para resolver el vacío normativo provocado por la pérdida de vigencia definitiva del convenio, aunque pueda contener un criterio indicativo para los negociadores de mutuo acuerdo, o en su caso para el empresario, en esa situación de vacío provocada por el bloqueo negocial.

En cuanto a los convenios sin pacto de ultraactividad indefinida o de mediación/arbitraje obligatorio que ponga término a la ultraactividad temporal y sin regulación propia sobre el modo de resolver la situación de pérdida de vigencia del convenio colectivo y sus efectos jurídicos, sean esos convenios anteriores o no a la reforma y estén ya denunciados o no, habrá de estarse, en primer término, a su regulación sobre las condiciones de trabajo y su vigencia, que puede ser parcialmente distinta e incluso indefinida en determinadas materias (ej. sistemas de previsión social). Tampoco es infrecuente que un convenio colectivo (en unidades de negociación complejas, o en empresas de cierto tamaño) repose sobre otras realidades negociales colectivas, no ya anteriores (que perderán vigencia con la del convenio colectivo que las haya acogido, salvo que éste las haya salvado no sólo durante su vigencia, sino con independencia de ella), también sobre instrumentos convencionales colectivos simultáneos de distinta naturaleza (acuerdos de comisiones paritarias sobre materias concretas, acuerdos con los representantes de los trabajadores sobre derechos y garantías también concretos, acuerdos de mediación o laudos arbitrales, acuerdos en períodos de consultas), incluso para ámbitos inferiores (convenios colectivos de distinto ámbito excepcionados de la prohibición legal de concurrencia: convenios de grupo en relación con los convenios y acuerdos colectivos de las empresas de origen, que pueden recuperar vigencia total o parcial en las materias intocadas por el convenio colectivo del grupo ante su pérdida de vigencia ultraactiva; convenios de sector en relación con convenios y acuerdos colectivos de empresa). Estas realidades negociales colectivas complejas pueden evitar, total o parcialmente, el vacío normativo, pudiendo excepcionar en tal caso la regla legal de aplicación del convenio de ámbito superior, de existir éste; al igual que pueden las partes convertir cualquiera de estos acuerdos en el sucesor del convenio denunciado una vez finalizada su eficacia temporal ultraactiva o, como es de toda evidencia, alcanzar acuerdos parciales o un pacto “de régimen transitorio” que prolongue la ultraactividad del convenio denunciado o evite la aplicación del de ámbito superior “aplicable”.

Además, conforme a la regulación legal, el convenio colectivo de ámbito superior ha de ser *de aplicación* a la unidad de negociación cuyo convenio propio ha perdido vigencia, y no lo será, 1º, si el convenio no ha perdido vigencia, por tanto no lo será en las partes o materias en que no haya perdido esa vigencia, directamente o por remisión a otros convenios; y 2º, si, pese a haberla perdido, permanecen en vigor otros instrumentos convencionales colectivos de empresa, que, de tener valor de convenio colectivo, tienen asegurada por el art. 84 su preferencia aplicativa. El convenio de superior ámbito, de existir, no será de aplicación en las materias ya cubiertas, para la misma unidad de negociación, por resultados de la negociación colectiva distintos del convenio que ha perdido su vigencia, sino, en su caso, en las materias contenidas en el convenio colectivo que ha perdido vigencia, han sido objeto de la negociación fallida y han quedado desprovistas de regulación convencional por causa de la pérdida de ultraactividad del convenio denunciado y no renovado y sustituido por cualquier otro pacto.

“El convenio de superior ámbito, de existir, no será de aplicación en las materias ya cubiertas, para la misma unidad de negociación, por resultados de la negociación colectiva distintos del convenio que ha perdido vigencia”.

La determinación de cuál sea el convenio superior aplicable puede presentar complejidad y requerir una decisión del propio convenio colectivo que ha perdido definitivamente vigencia, de las partes negociadoras tras esa pérdida de vigencia, o, en su defecto, de la parte empresarial, sobre esa aplicación, que, pese a estar enunciada en la ley en términos automáticos –“y se aplicará, si lo hubiere, el convenio colectivo de ámbito superior que fuera de aplicación”–, precisará de la comprobación, además naturalmente de la existencia del convenio de ámbito superior, de su condición de aplicable a la unidad de negociación de que se trate, del alcance de esa condición de aplicabilidad, material y, en su caso, temporal, y de la comunicación a las representaciones de los trabajadores de esa aplicación.

No parece que la ley pida un acto de la autonomía colectiva para hacerla efectiva, que, no obstante, puede existir –y de hecho se recoge en algún convenio, incluida la identificación del convenio superior aplicable, como se dijo- o tener lugar con el vencimiento del período legal o convencional de ultraactividad, significando en tal caso la voluntad de los negociadores de aplicar a su unidad de negociación el convenio propio de un ámbito superior al que de tal modo se adherirían. En defecto de pacto colectivo, la previsión legal realmente faculta al empresario, en cuyas manos pone la ley la llave de cierre del proceso negocial de sustitución de los convenios colectivos, para producir dicha aplicación, legitimando su acción ajustada a sus términos.

Pero la previsión legal no agota en lo dicho sus efectos. Es necesario examinar las consecuencias que se extraen de ello, de innegable relieve tanto para el derecho a la negociación colectiva y la regulación y el funcionamiento del sistema negocial, como para los derechos y condiciones de trabajo de los trabajadores. Comenzando por el análisis de los efectos de la pérdida de ultraactividad del convenio en los supuestos en que no exista convenio de ámbito superior aplicable.

6. Los efectos de la pérdida de ultraactividad del convenio colectivo: inexistencia de convenio colectivo de ámbito superior aplicable

La finalización de la ultraactividad del convenio denunciado proyecta efectos inmediatos sobre la unidad de negociación que ha quedado sin cobertura convencional.

En el entendimiento sustantivo, y no sólo formal, de la ultraactividad que la jurisprudencia venía haciendo bajo la regulación anterior (STS de 11 de octubre de 2005, por todas), la pérdida de la ultraactividad del convenio, con independencia de su carácter indefinido, se vinculaba a la del proceso de negociación para su sustitución y, por tanto, a la pérdida de la unidad negocial. Tal ha de ser la construcción de partida en el análisis de los efectos de la pérdida de ultraactividad del convenio en trance de revisión sobre el derecho a la negociación colectiva de los sujetos legitimados para negociar en la unidad de negociación a que el convenio desaparecido se aplicaba. De ello se habrá de seguir el mantenimiento de aquella unidad de negociación sin convenio en tanto la negociación, que no queda obstaculizada por la pérdida de la ultraactividad del convenio no sustituido en período de vigencia ultraactiva, persista, y, contrariamente, su desaparición con el abandono de la negociación.

La pérdida de ultraactividad del convenio no impide la continuación del proceso de negociación, que, de hacerlo por decisión de las partes negociadoras o de una de ellas, seguirá siendo el mismo iniciado con la denuncia del convenio ya vencido definitivamente, pues que éste pierda su vigencia prorrogada por la ley en tanto se negocia el que ha de sucederle no significa necesariamente que, terminada esa vigencia ultraactiva, concluya el proceso de negociación. De ahí que la pérdida de ultraactividad del convenio no posea el efecto de, además de extinguir el convenio, hacer desaparecer indefectiblemente la unidad de negociación anterior.

“La pérdida de ultraactividad del convenio no posee el efecto de hacer desaparecer indefectiblemente la unidad de negociación anterior ni clausura la obligación de negociar de buena fe que acompaña al ejercicio del derecho a la negociación colectiva para hacerlo efectivo y cumplir así el mandato constitucional”.

Desde luego, la pérdida de ultraactividad del convenio no acarrea efectos preclusivos sobre el derecho a la negociación colectiva de los sujetos legitimados para la negociación colectiva fracasada en los supuestos en que no exista convenio de ámbito superior “que fuera de aplicación”.

A diferencia de la regulación del RDL 7/2011, que sometía a plazo máximo el proceso de negociación de un convenio colectivo [ocho meses cuando la vigencia del convenio anterior hubiese sido inferior a dos años o de catorce meses en los restantes convenios, a contar desde la fecha de pérdida de su vigencia: arts. 85.3 e) y f) y 89.2 ET], el RDL 3/2012 y la Ley 3/2012 han prescindido de esas limitaciones, confiando la rapidez del proceso de cambio convencional colectivo a la limitación en el tiempo de la institución legal de la ultraactividad. La idea de evitar la prolongación excesiva de las negociaciones es común en aquella norma legal y en éstas, como común es el fomento al recurso voluntario a los sistemas de solución no judicial de discrepancias como la mediación o el arbitraje, pero los elementos de presión de la rápida sustitución negocial han cambiado: en el RDL 7/2011 el transcurso del tiempo sin alcanzarse acuerdo o solución en mediación o arbitraje deparaba el término del proceso de negociación, no del convenio denunciado y objeto de ese proceso para ser sustituido, que, no obstante, prolongaba su vigencia ultraactiva hasta nuevo acuerdo; en el RDL 3/2012 y en la Ley 3/2012, es el convenio colectivo denunciado el que tiene su vigencia ultraactiva sujeta a

plazo máximo, mientras que la negociación, no sometida a plazo, puede proseguir, debiendo hacerlo si no hay convenio de ámbito superior aplicable. En el RDL 7/2011 el término del proceso negociador exigía iniciar otro nuevo, manteniéndose la cobertura de las condiciones de trabajo por el convenio anterior prorrogado *ex lege* en su vigencia ultraactiva, salvo pacto en contrario; en el sistema de la Ley 3/2012 la pérdida de vigencia ultraactiva del propio convenio deja sin cobertura negociadora el proceso de negociación, salvo la existencia de convenio de ámbito superior aplicable, pero no pone término a la negociación, que ha de proseguir para cubrir el vacío convencional. En el RDL 7/2011, la garantía del sistema negociador era la ultraactividad indefinida del convenio denunciado y no renovado, proporcionada por la ley; en la Ley 3/2012 esa garantía, limitada la ultraactividad del convenio legalmente asegurada al plazo de un año desde su denuncia, se entrega a la autonomía colectiva.

Algún convenio suscrito tras la entrada en vigor de la Ley 3/2012 mantiene el modelo de ordenación del RDL 7/2011, fijando término a la negociación y asegurando al tiempo la ultraactividad indefinida del convenio colectivo denunciado hasta su sustitución por un nuevo convenio (art. 5.3 y 5 II Convenio colectivo de Mediapost Spain, SL., *BOE* 3/4/2013).

Si con la pérdida de la ultraactividad del convenio no concluye la negociación a instancia de las partes o de una de ellas, tampoco concluye la obligación de negociar de buena fe que acompaña al ejercicio del derecho a la negociación colectiva para hacerlo efectivo y cumplir así el mandato constitucional. Realmente se seguirá tratando de “revisar un convenio ya vencido” (art. 89.1, p. 2, ET), ya definitivamente vencido, extinguido en la totalidad de sus efectos por determinación de la ley. Deducir de la pérdida de vigencia ultraactiva del convenio en proceso de sustitución la finalización de la negociación misma desplegada a ese fin y garantizada por el deber legal de negociar es consecuencia sin duda excesiva, difícilmente conciliable con el derecho a la negociación colectiva directamente garantizado por el art. 37.1 CE, en conexión, de existir “un elemento de sindicalidad”, con el de libertad sindical: “el derecho de negociación colectiva de los sindicatos [...] se integra en el de libertad sindical, como una de sus facultades de acción sindical, y como contenido de dicha libertad, en los términos en que tal facultad de negociación les sea otorgada por la normativa vigente, pues así resulta de lo dispuesto en los arts. 7 y 28.1 CE y en los arts. 2.1 d) y 2 d) y 6.3 b) y c) de La Ley Orgánica de Libertad Sindical” (STC 118/2012, FJ 4, y las anteriores que cita).

En cuanto a los mecanismos de mediación y arbitraje, aunque el art. 86.3 ET contempla el recurso por las partes negociadoras a los procedimientos de solución de conflictos de los acuerdos interprofesionales “tras el transcurso del proceso de negociación sin alcanzarse un acuerdo” (art. 86.3, p.3, ET) y, en la estructura normativa del citado art. 86.3 ET, antes de la decadencia del convenio denunciado, que, ciertamente, tiene lugar en defecto de nuevo convenio o acuerdo o de laudo arbitral (art. 86.3, p.4, ET), es evidente que, con el mismo fundamento constitucional del derecho a la negociación colectiva que la ley ha de garantizar por mandato del art. 37.1 CE, las partes pueden recurrir a dichos procedimientos durante el proceso de negociación, antes del vencimiento del convenio para poner remedio a su pérdida definitiva de vigencia, o tras ese vencimiento en las negociaciones que prosigan para alcanzar acuerdo en avenencia o compromiso arbitral del que emane un laudo sucesores del convenio decaído en su vigencia con la de su ultraactividad.

Una cosa es que el legislador quiera favorecer la celeridad de los procesos de cambio poniendo límite temporal a la eficacia temporal prorrogada de los convenios durante el proceso negocial de su sustitución, objetivo totalmente legítimo para facilitar la adaptabilidad de los convenios a los cambios en las condiciones económico-sociales y de trabajo, y otra que, vinculándose a ese objetivo, se cerrase el derecho a la negociación colectiva contra la voluntad de sus titulares, afectándose el ámbito de libertad que garantiza este derecho constitucional y, en su caso, el derecho de libertad sindical de proceder de los sindicatos la voluntad de continuar la negociación.

Es la institución legal de la ultraactividad la que tiene en la ley un fin temporal, no el derecho a la negociación colectiva ejercido en un concreto proceso de renovación o sustitución negocial.

Pero la pérdida de ultraactividad del convenio tampoco comporta necesariamente el fin de la negociación en los casos en que exista convenio de ámbito superior que sea de aplicación. La pérdida de vigencia del convenio anterior no supondrá la terminación de la negociación si las partes, pese a la existencia de convenio de ámbito superior aplicable, persisten en la negociación del convenio o acuerdo para su propia unidad de negociación, que habrá de sustituir al que ha dejado de producir efectos. Por el contrario, la aplicación del convenio de superior ámbito como término del proceso negocial fracasado significará, bien la voluntad de las partes, bien la voluntad empresarial legitimada por la regulación legal, de no continuar la negociación de un convenio revisorio o sustitutorio del decaído.

7. Los efectos de la pérdida de ultraactividad del convenio colectivo: existencia de convenio colectivo de ámbito superior aplicable

En la llamada por la ley a la aplicación del convenio de ámbito superior, en defecto de pacto en contrario y, claro es, de prolongación pactada de la ultraactividad mientras se siga negociando, está el designio de cubrir el vacío convencional colectivo en términos que, mal que bien, aspiran a ser coherentes con el derecho constitucional a la negociación colectiva, sin abandonar el espacio de la negociación colectiva, al menos enteramente, a la ley y a los contratos individuales de trabajo.

Siendo esta la razón de ser de la regulación legal, la aplicación sobrevenida del convenio de ámbito superior no puede impedir el derecho a la negociación colectiva de los sujetos legitimados para negociar en el ámbito en que el convenio colectivo anterior ha perdido su vigencia provisional ultraactiva, si tal es la decisión de aquéllos. Ni puede, en tal caso, convertirse en fórmula legal de ordenación de la estructura de la negociación, que, en los ámbitos sectoriales, impondría la absorción de unidades de negociación inferiores (provinciales y autonómicas) por las de ámbito superior. Los sujetos legitimados para negociar en ámbitos empresariales, en cambio, dispondrán en todo caso de plena libertad negocial garantizada por la posibilidad, legalmente asegurada frente a la voluntad expresada en acuerdos marcos y convenios sectoriales estatales y autonómicos, de negociar convenios para el ámbito empresarial “en cualquier momento de la vigencia de convenios colectivos de ámbito superior” y por su prioridad aplicativa, también legalmente garantizada, prioridad aplicativa que comparten los convenios colectivos “para un grupo de empresas o una pluralidad de empresas

vinculadas por razones organizativas o productivas y nominativamente identificadas” (art. 84.2 ET).

La aplicación del convenio de ámbito superior cubre el vacío de regulación convencional producido por la pérdida de vigencia del convenio colectivo no sustituido, pero no integra un supuesto de sucesión de convenios –el convenio de superior ámbito no sucede a un convenio de ámbito inferior que ha perdido su vigencia por el transcurso del plazo de ultraactividad sin acuerdo o laudo sustitutivo, meramente extiende su aplicación al ámbito de aquél; por su parte, el convenio vencido no cesa en su vigencia por la entrada en vigor del convenio de ámbito superior, sino por haber alcanzado el límite máximo del período temporal de ultraactividad-, ni absorbe definitivamente la autonomía de la unidad de negociación que ha quedado sin la cobertura de su convenio propio, de modo que la aplicación del convenio de ámbito superior, en tanto esté vigente, produzca el efecto de no poder ser “afectado por lo dispuesto en convenios de ámbito distinto, salvo pacto en contrario, negociado conforme a lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 83, y salvo” la libertad de negociación en la empresa y la prioridad aplicativa de los convenios de empresas (art. 84.1 ET).

Sin duda, pues, que las reglas de favor de los convenios de empresa salvarían en muchos supuestos la prohibición legal de concurrencia, al tratarse de convenios de ámbito inferior respecto de los de ámbito superior aplicados para evitar los efectos de la decadencia de aquéllos. La cuestión es que, como regla general, en la aplicación sobrevenida del convenio de ámbito superior por decisión de la ley no se da ni el supuesto de sucesión del convenio de ámbito inferior por el superior aplicable (arts. 82.4 y 86.4 ET), ni el de concurrencia de convenios con el posterior que pudiera alcanzarse que el art. 84.1 ET prohíbe y cuya consecuencia es hacer inaplicable el convenio concurrente posterior en el tiempo en tanto “afecte” con una regulación contradictoria al de ámbito superior vigente; en este caso, el convenio posterior de ámbito inferior que resultase de la negociación mantenida tras la pérdida de ultraactividad del convenio anterior.

“En la aplicación sobrevenida del convenio de ámbito superior por decisión de la ley no se da ni el supuesto de sucesión del convenio de ámbito inferior por el superior aplicable, ni el de concurrencia prohibida de convenios con el posterior que pudiera alcanzarse”.

Si durante la extensión por la ley de la eficacia temporal del convenio o ultraactividad no juega la prohibición legal de concurrencia, pudiendo el convenio ultraactivo ser afectado por otros de diferente ámbito en aras de la libertad negocial, según jurisprudencia reiterada (STS de 2 de febrero de 2004, en unificación de doctrina, por todas), tampoco jugará en favor del convenio de ámbito superior cuya eficacia personal se ha extendido, también por determinación de la ley o de la propia autonomía negocial, para cubrir el vacío dejado por el convenio fenecido en aras de la misma libertad. Las conexiones de sentido entre las dos reglas del art. 86.3, p.4, ET llevan a este resultado. De no ser esto así, como creo fundadamente es, los convenios interprofesionales y los convenios sectoriales de ámbito estatal o autonómico deberían excluir de la prohibición legal de concurrencia entre convenios colectivos los casos de pérdida de ultraactividad con convenio propio posterior a la aplicación del de ámbito superior, salvo decisión contraria de los convenios y acuerdos sectoriales de ámbito inferior.

El art. 86.3, p.4, ET *contiene una regla de selección de la norma aplicable, del convenio colectivo aplicable, ante el fracaso de la negociación; se limita a declarar aplicable un convenio ya existente, o que pueda existir*, en ámbito en el que inicialmente no lo era, pero sin petrificar ese nuevo ámbito impidiendo la libertad de elección del nivel negociación, protegida por el derecho a la negociación colectiva -los “convenios colectivos tendrán el ámbito de aplicación que las partes acuerden”, dice el art. 83.1 ET-, en que pudiese culminar la celebración de un convenio o acuerdo nuevo sustitutivo del ya fenecido. Al mantenimiento de la negociación en el ámbito en que ha fracasado y al poder de regulación de representantes de los trabajadores y de empresarios en ese ámbito (STC 58/1985, FJ 4) tampoco se opone la eficacia general del convenio colectivo estatutario de ámbito superior aplicado. El mandato del art. 82.3, p. 1, ET, de que “Los convenios colectivos regulados por esta Ley obligan a todos los trabajadores y empresarios incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia”, asegura la fuerza vinculante del convenio colectivo para su ámbito de aplicación propio como consecuencia del cumplimiento de los requisitos legales de legitimación negociadora, pero, en la regla del art. 86.3, p. 4, ET, la extensión de la fuerza vinculante del convenio de ámbito superior aplicado no deriva necesariamente de la autonomía colectiva, sino de la decisión legal de incluir en su ámbito de aplicación a los trabajadores y empresario o empresarios a los que se aplicaba el convenio colectivo desaparecido del ordenamiento jurídico. Por su parte, la autonomía colectiva puede optar por la aplicación del convenio de ámbito superior como mecanismo de cobertura de las condiciones de trabajo en tanto se alcanza acuerdo o laudo sustitutivo para la propia unidad de negociación.

En cambio, la aplicación del convenio de ámbito superior sí clausura la obligación legal de negociar, encontrando la negativa del empresario a proseguir el curso de la negociación fallida “causa legal” precisamente en aquella aplicación (art. 89.1, p. 2, ET). De nuevo aquí con la excepción de los convenios de empresa, que pueden negociarse en cualquier momento de la vigencia de convenios colectivos de ámbito superior (art. 84.2, p. 1, ET), lo que significa legitimar a una parte para promover la negociación, quedando la otra parte obligada a aceptar la negociación sin que la aplicación del convenio de superior ámbito ampare la oposición al inicio de las negociaciones, pues de tal se trataría, del inicio de una nueva negociación.

Distinto es, en el caso de los convenios sectoriales provinciales normalmente, que, continuada la negociación voluntariamente por ambas partes, éstas deban negociar de buena fe y que en los supuestos de que se produjeran violencias, tanto sobre las personas como sobre los bienes y ambas partes comprobaran su existencia, quede suspendida la negociación hasta la desaparición de aquéllas (art. 89.1, p. 3 y 4, ET).

Y problemáticos serán los casos en que el convenio de ámbito superior aplicado no alcance el ámbito material de regulación del convenio extinto, sectorial o de empresa, en extensión, no lógicamente en intensidad. El art. 86.3, p. 4 ET, prevé la aplicación del convenio de ámbito superior con independencia de que las condiciones de trabajo en él establecidas sean o no coextensas con las que resultaban del convenio que ha perdido vigencia. Esta posibilidad hace necesario determinar cuál sea la situación jurídica de la regulación convencional “perdida”. Como en el caso de la ausencia de convenio de ámbito superior, las condiciones de trabajo establecidas en el convenio que ha perdido el tiempo de su vigencia pasarán a descomponerse en condiciones individuales incorporadas a los respectivos contratos de trabajo de los trabajadores

incluidos en el ámbito de aplicación del convenio desaparecido como condiciones mas beneficiosas de origen colectivo (y, en su caso, a los derechos y aportaciones a los planes y fondos de pensiones o a los contratos de seguro que articulen los sistemas voluntarios de previsión social). La lógica de la negociación colectiva debería hallar aquí también su espacio y recuperar, en el ámbito de la inexistencia parcial de convenio de ámbito superior aplicable, la obligación de negociar amparada por el derecho a la negociación colectiva en conexión con las facultades de acción de los sindicatos que comprende el contenido esencial del derecho de libertad sindical. El recurso de la ley a la aplicación del convenio de ámbito superior, que parece “absoluto”, debería no entenderse así, permitiendo que en el espacio no cubierto por la aplicación del convenio de superior ámbito (ej. sistemas convencionales de previsión social, precisados de continuidad y estabilidad en el tiempo), no hubiese obstáculo –“causa legal”- a la obligación legal de negociar. Sea como fuere, las partes siempre podrán, si lo desean, negociar y acordar para su unidad de negociación propia sobre esa diferencia material.

En definitiva, la determinación normativa de la aplicación del convenio de ámbito superior no puede ser concebida en todo caso, so pena de privar de poder de disposición a la autonomía colectiva, con un efecto de sucesión o sustitución plena del convenio colectivo desaparecido y de su unidad de negociación, cuya recuperación habría de posponerse al inicio del período de ultraactividad del convenio de ámbito superior aplicado mediante la apertura de un nuevo proceso negocial en el que – aquí sí- nacería *ex novo* la obligación legal de negociar de buena fe (arts. 84.1 y 89.1 ET).

El segundo mecanismo que el art. 86.3, p.4. ET pone en juego es una especie de *extensión ope legis de un instrumento o manifestación de la negociación colectiva* -del ámbito de aplicación de un convenio colectivo de ámbito superior- ante la imposibilidad de suscribir un convenio en una unidad de negociación para evitar los perjuicios que acarrea la carencia de convenio colectivo propio. Como tal es un mecanismo excepcional, un procedimiento de sustitución de una negociación fracasada por la aplicación de un convenio de superior ámbito que no necesariamente precluye la anterior unidad de negociación, estando llamado a desaparecer, como en el procedimiento de extensión de convenios, si y cuando las partes negociadoras alcancen un convenio propio, que sustituya, retroactivamente, al vencido por pérdida de su vigencia ultraactiva.

Si la ultraactividad del convenio denunciado es una institución legal que busca salvar vacíos normativos temporales durante la negociación del convenio siguiente extendiendo la eficacia temporal del denunciado (STS de 10 de julio de 2001, en unificación de doctrina), la aplicación del convenio de ámbito superior es la solución, que también trae causa de una decisión legal, a la pérdida de aquélla que se orienta al mismo fin provisional y que recurre a una técnica del derecho de la negociación colectiva para evitar un resultado –la individualización de las condiciones de trabajo antes contenidas en el convenio colectivo fenecido-, en el que, no obstante, inevitablemente se desembocará si, habiendo convenio de ámbito superior aplicable, no cubriese el conjunto, o la totalidad, de condiciones de trabajo del desaparecido de ámbito inferior.

La regla de la aplicación del convenio de ámbito superior aspira, pues, a cohonestarse con el derecho a la negociación colectiva. Aunque en su activación sea decisiva la voluntad unilateral empresarial, la regulación legal busca una cobertura de

eficacia convencional a la ausencia de convenio con la que el derecho a la negociación colectiva no padezca, solución natural por lo demás en los supuestos de desaparición de unidades negociales inferiores por voluntad de los titulares *ex lege* del derecho de negociación colectiva. Técnicamente no es comparable esta solución legal al desacuerdo en los procesos de cambio negocial a la que la ley reserva a la inaplicación de los convenios colectivos o “descuelgue” por decisión obligatoria de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos u órgano autonómico equivalente a instancias del empresario y contra la voluntad de los representantes de los trabajadores (art. 82.3, p. 8, ET), ni a la que autoriza la modificación unilateral por el empresario de las condiciones de trabajo reconocidas a los trabajadores en acuerdos o pactos colectivos no estatutarios (art. 41.2, p. 1, ET). Pues bien, es el derecho constitucional de negociación colectiva el que garantiza la libertad de negociación, de elección de su nivel correspondiente, el pleno desarrollo de la negociación y la conclusión de acuerdos y convenios en ejercicio de aquella libertad y del poder de autorregulación en que el derecho a la negociación colectiva consiste (STC 58/1985, cit.), que se vería obstaculizado si los sujetos colectivos titulares del derecho, y en su caso del de libertad sindical, no pudieran levantar los obstáculos que a su fructificación en acuerdo, convenio o laudo sustitutivo del anterior tras la pérdida de su vigencia ultraactiva, opondrían la prohibición legal de concurrencia entre convenios de distinto ámbito.

En consecuencia, sólo en los casos en que, existiendo convenio de ámbito superior aplicable o celebrándose éste con posterioridad, las partes, por pacto colectivo o a resultas de la decisión del empresario, abandonasen la negociación de sustitución del convenio fracasado o el recurso a procedimientos alternativos de solución de sus discrepancias y se acogiesen definitivamente al convenio de ámbito superior, estaríamos ante un supuesto de abandono de la unidad negocial y de inserción o comprensión en otra de ámbito mayor por los titulares del derecho a la negociación colectiva o por el empresario, legitimado para ello por la ley. En el primero, se habría operado una especie de *adhesión* al convenio de superior ámbito, por el tiempo de su vigencia o hasta tanto el proceso negocial de la unidad de negociación de ámbito inferior que ha perdido la cobertura de su propio convenio se desbloquee con un nuevo convenio, acuerdo de mediación o laudo arbitral. En el segundo, la figura de la *extensión* activada por el empresario se aviene mejor a la técnica utilizada por el art. 84.3, p. 4, ET. En ambos casos el convenio decaído quedará sustituido por el de superior ámbito.

“Sólo en los casos en que, existiendo convenio de ámbito superior aplicable o celebrándose éste con posterioridad, las partes, por pacto colectivo o a resultas de la decisión del empresario, abandonasen la negociación de sustitución del convenio fracasado o el recurso a procedimientos alternativos de solución de sus discrepancias y se acogiesen definitivamente al convenio de ámbito superior, estaríamos ante un supuesto de abandono de la unidad negocial y de inserción o comprensión en otra de ámbito mayor”

8. El régimen temporal de la sucesión de convenios: eficacia retroactiva

La aplicación sobrevenida del convenio de superior ámbito no dejará de plantear problemas en relación con la desaparecida regulación de las condiciones de trabajo en el convenio decaído en su vigencia, no sólo con aquéllas mas favorables para los

trabajadores, sino con las de carácter estructural (ej. sistema de encuadramiento o clasificación profesional) o las precisadas de continuidad y estabilidad (ej. comisiones sistemas de previsión social, fondos sociales).

La aplicación retroactiva que puede disponer el nuevo convenio de igual ámbito que el fenecido bien a la fecha de la finalización de la vigencia pactada del anterior convenio, bien a la de su vigencia ultraactiva, será la solución de continuar el proceso de negociación y quererlo así los negociadores, disponiendo la eficacia retroactiva del nuevo convenio (art. 86.1 ET). Hay convenios que niegan expresamente esa eficacia retroactiva (“...el nuevo convenio colectivo que se firme no tendrá efectos retroactivos, incluidos los aspectos económicos y retributivos, que solo serán exigibles a partir de la suscripción del nuevo convenio”), pero mantienen la vigencia del convenio denunciado hasta que sea sustituido por el nuevo convenio (art. 7.2º XIV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad). Y otros que, manteniendo la ultraactividad del convenio denunciado hasta la entrada en vigor del nuevo convenio que lo sustituya, disponen la retroacción de efectos a la fecha de expiración definitiva de aquel convenio (art. 5 V Convenio colectivo de Parker Hannifin España, SL., *BOE* 12/4/2013), o parcialmente de sus efectos retributivos (art. 5.2º Convenio colectivo Interprovincial de la empresa Renault España, SA., *BOE* 18/4/2013).

De haber seguido al convenio vencido tras su vigencia ultraactiva un episodio de aplicación del convenio de ámbito superior, el nuevo convenio habrá de dotarse de normas intertemporales para hacer operativa tal retroacción. En los casos en que a la pérdida de eficacia ultraactiva del convenio no sustituido haya seguido el vacío convencional la facultad de los negociadores de ordenar la eficacia retroactiva del nuevo convenio será la precisa para que la vigencia del nuevo convenio empalme con el anterior de la misma unidad negocial, pese a la solución de continuidad que supone la pérdida de la ultraactividad, también con las pertinentes reglas transitorias.

9. La obligación legal de negociar de buena fe

Al final del proceso de sustitución negocial fracasado y del precepto legal que lo regula, la regla de seguridad del mantenimiento de la negociación colectiva conduce a la voluntad unilateral del empresario o de las asociaciones empresariales legitimadas para negociar, que es a quienes *de facto* la ley atribuye la decisión última sobre el proceso de sustitución de los convenios colectivos si existe convenio de ámbito superior aplicable, salvo pacto en contrario. De no existir convenio de ámbito superior aplicable las partes quedan obligadas a seguir negociando, si bien es sabido que la obligación legal de negociar no garantiza que se alcance acuerdo.

Lo cual no debe confundir sobre el sentido necesariamente prescriptivo de la norma legal que establece el deber de negociar y su carácter cimentador del proceso de renovación negocial a cuya garantía se ordena, cuyo cumplimiento es controlable y medible por los jueces y tribunales del orden social conforme a pautas jurídicas objetivas. El legislador ha reformado el sistema negocial, actuando sobre algunos de sus elementos componentes pero produciendo cambios en todo el sistema, pues las piezas que en él se integran deben cobrar nuevas funcionalidades para satisfacer el derecho constitucional a la negociación colectiva que la ley esta constitucionalmente obligada a garantizar.

La obligación legal de negociar de buena fe recae sobre ambas partes (art. 89.1, p.3, ET). A la vista de la reforma del régimen legal de la ultraactividad debiera, no obstante, afectar con mayor intensidad a las representaciones empresariales, dado que a su voluntad queda imprimir mayor o menor celeridad a la negociación y hacer que sea efectiva y fructifique, ofreciendo alternativas viables y razonables en el intercambio de propuestas y contrapropuestas en que la negociación consiste, mientras que para los representantes de los trabajadores el transcurso del tiempo en que el convenio colectivo denunciado mantiene su vigencia ultraactiva actúa en detrimento de su posición negocial, que quedará sensiblemente debilitada con la pérdida de ultraactividad de aquel convenio. El respeto de la obligación legal de buena fe, de producirse ese efecto, debiera prevenir y proteger frente a cambios a la baja, hacia lo suelos o mínimos legales, en las propuestas que han constituido el objeto de la negociación. Todo lo cual hace preciso un entendimiento sustantivo, y no meramente formal, de la obligación legal de negociar de buena fe, que aporte criterios objetivos a la valoración judicial de su cumplimiento efectivo a fin de no sacrificar los derechos constitucionales de negociación colectiva y libertad sindical.

“El cumplimiento de la obligación legal de negociar de buena fe es controlable y medible por los jueces y tribunales del orden social conforme a pautas jurídicas objetivas”.

10. La pérdida de ultraactividad: efectos en las condiciones de trabajo de los trabajadores

Si como consecuencia de la pérdida de vigencia del convenio, ante la falta de laudo arbitral sustitutivo y de convenio colectivo de ámbito superior o de cualquier otro convenio o acuerdo colectivo aplicable, se produce una situación de vacío convencional colectivo, las condiciones de trabajo que tenían los trabajadores bajo la vigencia del convenio colectivo decaído en su vigencia estarán ya incorporadas o se incorporarán a sus respectivos contratos de trabajo –desde luego, a los instrumentos jurídicos contractuales utilizados para organizar los sistemas voluntarios de previsión social– como condiciones contractuales individuales/plurales de efectos colectivos. Esas condiciones más beneficiosas se han adquirido indudablemente al amparo o durante la vigencia del convenio colectivo que la ha perdido, incorporándose o «interiorizándose» en el *pacto o contrato individual* [art. 3.1c) ET], «receptor natural de la condición más beneficiosa» (M^a F. Fernández). Así, esas condiciones más beneficiosas no tendrán su fuente ya en una norma jurídica –el convenio desaparecido del ordenamiento; la jurisprudencia viene diciendo que el convenio colectivo no es fuente de condiciones más beneficiosas–, sino en los contratos de trabajo que, por lo demás, se han celebrado y ejecutado teniendo a la vista o reposando sobre el conjunto de condiciones de trabajo establecidas en el convenio desaparecido, con incorporación expresa o no, remisiva, a su clausulado, pero en todo caso interiorizadas en el contenido de los contratos individuales existentes, que son fuente de la relación laboral conforme al citado art. 3.1.c) ET. Con la consecuencia de que su posible modificación por el empresario precisará tramitarse a través del procedimiento del art. 41 ET, siendo esas condiciones de trabajo individuales/plurales por sus efectos colectivos disponibles por la autonomía colectiva.

“Las condiciones de trabajo que tenían los trabajadores bajo la vigencia del convenio colectivo decaído en su vigencia estarán ya incorporadas o se incorporarán a sus respectivos contratos de trabajo como condiciones contractuales individuales/plurales de efectos colectivos”.

Todo ello salvo pacto en contrario en el convenio colectivo vencido o en las negociaciones llevadas a término para su sustitución y fracasadas que decida la extinción absoluta de las condiciones de trabajo del convenio extinguido o la sustitución de éstas por las contenidas en el Estatuto de los Trabajadores, respetando naturalmente en todo caso los derechos adquiridos en el contrato de trabajo. Podría también el convenio colectivo cerrar sus efectos disponiendo la inserción de sus condiciones en los contratos individuales de los trabajadores comprendidos en su ámbito de aplicación o ser éste el objeto de un pacto colectivo posterior.

Es perfectamente posible, además, que el convenio haya respetado las condiciones más beneficiosas “ad personam”, mantenimiento en el que la decadencia del convenio no tendrá incidencia. Esas condiciones más beneficiosas subsisten al haberse mantenido durante la vigencia del convenio colectivo extinguido –su no absorción o compensación por ~~el~~ dicho convenio las coloca a resguardo de su desaparición con éste- y porque su título de nacimiento es, indiscutiblemente, el pacto individual o la voluntad unilateral empresarial, integrándose en todo caso en el contrato individual.

Con todo, la situación de vacío convencional es anómala y como tal, de producirse, debiera cesar cuanto antes, para lo que los procedimientos de mediación y, señaladamente, de arbitraje han de ser un instrumento útil y utilizado.

El Estatuto de los Trabajadores, es de sobra sabido, tiene una vocación de regulación general asentada en una normación de condiciones de trabajo sectorial y empresarial, confiada a la autonomía colectiva, típica del Derecho del Trabajo, si se quiere de su “sistema de fuentes” propio, acogida en la Constitución (arts. 7, 28.1, y 37). El Derecho del trabajo es ley y pacto, dualidad clásica que forma parte del pacto de convivencia que formaliza la Constitución. Siendo las condiciones más beneficiosas individuales no trasladables a otros trabajadores de nueva contratación, que nunca las han disfrutado, la persistencia de la ausencia de negociación colectiva podría convertir las relaciones laborales en el desagregado cada vez mayor de múltiples relaciones individuales, que, además de hacer ilusorios los derechos fundamentales en sus contenidos laborales más propios –en su base, ¿dónde quedaría la tensión entre igualdad y autonomía individual?-, haría ingobernable, además de ineficiente, cualquier proyecto de organización empresarial.

Ni que decir tiene que el vacío convencional es también, en ocasiones, vacío legal, de diferente intensidad, pues en ciertas materias el ET remite la fijación de las condiciones de organización del trabajo y de la estructura empresarial a los convenios colectivos, no facultativamente, sino de manera necesaria. La más importante de ellas es la que afecta al sistema de encuadramiento profesional de los trabajadores determinante del contenido funcional de la prestación de trabajo, al que se vincula estrechamente la movilidad funcional y que proyecta sus efectos en los poderes organizativos empresariales, cuestión de clara naturaleza colectiva, ingobernable sin un instrumento colectivo, aunque sus efectos se proyecten sobre los singulares contratos de trabajo a

través de las funciones contratadas: “Mediante la negociación colectiva o, en su defecto, acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se establecerá el sistema de clasificación profesional de los trabajadores por medio de grupos profesionales”, dice el art. 22.1 ET. Al encuadramiento profesional de los trabajadores han de añadirse los derechos de representación colectiva que tienen su fuente reguladora única en el convenio colectivo: el comité intercentros (“Sólo por convenio colectivo podrá pactarse la constitución y funcionamiento de un Comité Intercentros ... Tales comités intercentros no podrán arrogarse otras funciones que las que expresamente se les conceda en el convenio colectivo en que se acuerde su creación”: art. 63.3 ET), o el establecimiento de un nuevo colegio en la elección de miembros de comités de empresa (art. 71.1 ET).

Será del todo pertinente recordar las palabras del Maestro Alonso Olea en su prodigiosa *Introducción al Derecho del Trabajo* a propósito de “la actuación colectiva como exigencia de la libertad”: “lo que la actuación colectiva de los trabajadores para ellos contribuye a conseguir es la instauración o la restauración de un mínimo de igualdad con los empresarios, sin la cual las relaciones contractuales, incluidas las de trabajo, son imposibles, pereciendo con ellas la libertad y el contrato como su modo de articulación. Desde siempre «sólo los iguales pueden celebrar un contrato» individual o «social»”.

ANEXO

María Emilia Casas Baamonde

**Catedrática de Derecho del trabajo y de la Seguridad Social
Universidad Complutense de Madrid**

REGULACIÓN DE LA ULTRAACTIVIDAD EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS SUSCRITOS TRAS LA ENTRADA EN VIGOR DE LA LEY 3/2012 Y PUBLICADOS EN EL BOLETIN OFICIAL DEL ESTADO HASTA EL 15 DE MAYO DE 2013

1. Convenios colectivos suscritos una vez entrada en vigor la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, que tuvo lugar el 8 de julio de 2012, con cláusulas de ultraactividad

1.1 Cláusulas de ultraactividad indefinida

1.1.1. Convenios colectivos sectoriales

- “Una vez terminada la vigencia, del AMORA, continuará rigiendo tanto en su contenido normativo como en el obligacional hasta que sea sustituido por otro”: art. 6.3 I **Acuerdo marco de operadores de retail aeroportuario, BOE 8/8/2012**).

- “Transcurrido un año desde el inicio de la negociación del próximo convenio, y aún en el supuesto de que no se hubiera alcanzado un acuerdo en dicho plazo, seguirá en vigor este convenio colectivo hasta la firma del nuevo y su publicación en el B.O.E. al objeto de permitir, mediante la utilización de los mecanismos de mediación necesarios, alcanzar un acuerdo de nuevo convenio colectivo, siendo en todo caso voluntario el sometimiento al procedimiento arbitral” (art. 4.5º **VII Convenio colectivo nacional de colegios mayores universitarios., BOE 5/10/2012**).

- “Denunciado el convenio, salvo el deber de paz, el mismo continuará vigente y plenamente aplicable en el resto de sus cláusulas hasta que sea sustituido por el nuevo convenio. En todo caso, el nuevo convenio colectivo que se firme no tendrá efectos retroactivos, incluidos los aspectos económicos y retributivos, que solo serán exigibles a partir de la suscripción del nuevo convenio”./ “Si, en el plazo de doce meses a contar desde la denuncia, las partes no hubiesen alcanzado un acuerdo relativo a la negociación de un nuevo convenio que sustituya al presente, decidirán, de común acuerdo, si acuden o no al procedimiento de mediación o arbitraje voluntario previsto en la legislación vigente”./ “En todo caso, el presente convenio continuará en vigor hasta su sustitución por el nuevo convenio o por el laudo arbitral a que se llegara, en su caso” (art. 7.2º, 3º y 4º **XIV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad, BOE 9/10/2012**).

- “Denunciado el convenio, salvo el deber de paz, el mismo continuará vigente y plenamente aplicable en el resto de sus cláusulas hasta que sea sustituido por el nuevo convenio”./ “Si, en el plazo de doce meses a contar desde la denuncia, las partes no hubiesen alcanzado un acuerdo relativo a la negociación de un nuevo convenio que sustituya al presente, decidirán, de común acuerdo, si acuden o no al procedimiento de mediación o arbitraje voluntario previsto en la legislación vigente”./ “En todo caso, el presente convenio continuará en vigor hasta su sustitución por el nuevo convenio o por el laudo arbitral a que se llegara, en su caso” (art. 7.2º, 3º y 4º **II Convenio colectivo estatal de reforma juvenil y protección de menores, BOE 27/11/2012**).

- “No obstante, y con carácter excepcional e independientemente del vencimiento del convenio a 31 de diciembre de 2014, todos los valores económicos y los anexos vigentes en el último año de vigencia del presente convenio colectivo y una vez se haya aplicado la revisión salarial pertinente, si ésta procede, se seguirán aplicando hasta que sean sustituidos por los pactados en el nuevo convenio” (art. 4), y “Sólo podrán modificarse las condiciones pactadas en este Convenio colectivo cuando las nuevas, consideradas en su conjunto y en cómputo anual, superen a las aquí acordadas. En caso contrario, subsistirá el Convenio colectivo en sus propios términos y sin modificación alguna de sus conceptos, módulos y retribuciones” (art. 5.4º **Convenio colectivo estatal del sector de las industrias cárnicas, BOE 30/1/2013**).

- “Los contenidos y cláusulas del presente Convenio marco se prorrogarán y mantendrán su vigencia y carácter vinculante una vez que se produzca la denuncia del mismo y hasta su sustitución por el siguiente convenio negociado” (art. 6.4º **Convenio colectivo estatal para las empresas organizadoras del juego del bingo, BOE 13/3/2013**).

- “No obstante lo anterior, y, en evitación del vacío normativo que en otro caso se produciría, una vez terminada su vigencia inicial, o la de cualquiera de sus prórrogas, continuará rigiendo, en su totalidad, su contenido normativo, hasta que sea sustituido por otro” (art. 10.2 **V Convenio colectivo general del sector de derivados del cemento, BOE 9/4/2013**).

- “[...] quedando prorrogado íntegramente hasta su sustitución por otro Convenio de igual ámbito y eficacia (art. 4 **Convenio colectivo estatal de las empresas de seguridad, BOE 25/4/2013**).

- “Una vez finalizada la vigencia anteriormente indicada, y al objeto de evitar el vacío normativo durante el proceso de negociación, continuará vigente el presente Acuerdo hasta que sea sustituido por otro. Con independencia de lo dispuesto en los párrafos anteriores, cualquiera de las partes legitimadas para negociar este Acuerdo, en vista de las variables de la Negociación Colectiva, podrán proponer durante la vigencia del mismo su

revisión y/o la negociación de nuevas materias, de conformidad con lo establecido en la legislación vigente” (2º A) **Acuerdo estatal del sector del metal, modificado, BOE 10/5/2013**).

- “No será precisa formalidad expresa alguna para entender denunciado entre las partes el presente convenio a la fecha de su expiración, es decir el 31 de diciembre del 2016./En consecuencia las partes firmantes del presente convenio quedan desde ahora formalmente comprometidas a iniciar la negociación para el que lo haya de sustituir dentro de la primera quincena de noviembre del 2016./ No obstante, y en tanto no se suscriba nuevo convenio seguirá aplicándose la parte normativa del presente” (art. 5 **Convenio colectivo estatal del sector de las industrias lácteas y sus derivados, BOE 13/5/2013**).

1.1.2. Convenios colectivos de empresa

- “Caso de producirse la denuncia las partes acuerdan que el presente Convenio seguirá en vigor íntegramente hasta la firma del siguiente” (art. 4.2º **Convenio colectivo de Recauchutados Córdoba, SA., BOE 24/8/2012**).

- “Denunciado el presente Convenio Colectivo, su contenido normativo mantendrá su vigencia hasta tanto no se suscriba uno nuevo de eficacia general” (art. 5.4º **Convenio colectivo de Clínica Madrid, SA., BOE 8/9/2012**).

- “El presente Convenio tendrá vigencia en todo su contenido tanto normativo como obligacional hasta la firma de uno nuevo que sustituya al presente” (arts. 4 y 5 **Convenio colectivo de José María Grasa Biec, SL., BOE 21/9/2012**).

- “Una vez denunciado y finalizado su período de vigencia, el presente Convenio se mantendrá vigente en su totalidad hasta tanto no se logre un nuevo Convenio que lo modifique, por acuerdo de las partes legitimadas para negociarlo” (art. 5.2º **Convenio colectivo de Autobar Spain, SAU., BOE 5/10/2012**).

- “Una vez denunciado y vencido el término de su vigencia seguirá en vigor hasta tanto se suscriba el nuevo Convenio que viniera a sustituir, o se solicitara arbitraje o resolución administrativa con fuerza de obligar” (art. 3.3º **Convenio colectivo de Citius Outsourcing Enterprise, SL., BOE 5/10/2012**).

- “Cualquiera de las partes firmantes podrá denunciar el presente convenio colectivo con una antelación de tres meses antes de la fecha de su vencimiento. Denunciado el convenio colectivo y hasta que no se logre

acuerdo expreso, a los efectos previstos en los artículos 86.3 y 86.4 del Estatuto de los trabajadores/as, mantendrá la vigencia de su contenido normativo en los términos que se desprenden de su propia regulación” (art. 5 **Convenio colectivo de Exeo Gestión Integral, SLU, BOE 10/11/2012**).

- “Las partes acuerdan que denunciado el convenio por cualquiera de las partes este mantendrá su vigencia en todo su contenido hasta la firma de un nuevo convenio” (art. 3.2º **Convenio colectivo de Vega Mayor, SL., BOE 13/11/2012**).

- “Denunciado el Convenio y hasta que no se logre acuerdo expreso, a los efectos previstos en el artículo 86.3 y 86.4 del Estatuto de los Trabajadores, se entenderán que mantiene la vigencia de su contenido normativo en los términos que se desprende de su propia regulación” (art. 6.3º **Convenio colectivo de GSA Soluciones Empresariales, SLU., BOE 27/11/2012**).

- “Si transcurridos doce meses desde la fecha de constitución de la Comisión Negociadora del Convenio, no hubieren las partes negociadoras alcanzado un acuerdo, el presente Convenio Colectivo se entenderá prorrogado, revisándose en tal caso sólo los conceptos económicos en base a la misma fórmula especificada para el último año de vigencia de este convenio, hasta la definitiva conclusión de un acuerdo” (art. 5.3º **I Convenio colectivo de Auxiliar Logística Aeroportuaria, SA., BOE 27/12/12**).

- “Para el supuesto de que el convenio colectivo sea denunciado de conformidad con el procedimiento establecido en el presente artículo, el convenio se considerará prorrogado hasta que se firme uno nuevo que lo sustituya” (art. 5.4º) y “Una vez denunciado el convenio colectivo, por cualquiera de las partes, se deberá proceder a constituir la comisión negociadora, en el plazo máximo de 30 días naturales. Constituida la comisión negociadora del convenio colectivo, de conformidad con lo dispuesto en el párrafo anterior, el plazo máximo que deberán durar las negociaciones será de 12 meses. En el supuesto de que finalice el plazo establecido sin que se haya firmado un acuerdo, ambas partes quedarán obligadas a someterse al procedimiento de mediación establecido en el Acuerdo Interprofesional Gallego sobre Procedimientos Extrajudiciales de Solución de Conflictos de Trabajo” (art. 6 **Convenio colectivo de Fidelis Servicios Integrales, SL. BOE 16/1/2013**).

- “Las condiciones pactadas en el presente Convenio subsistirán en todo caso hasta que se efectúe la nueva revisión, perdiendo vigencia únicamente las cláusulas de carácter obligacional y manteniéndose íntegramente el contenido normativo” (art. 4º.5 **Convenio colectivo de Planeta de Agostini Formación, SLU., BOE 30/1/2013**).

- “Las partes firmantes del presente Convenio colectivo se obligan a iniciar las negociaciones del siguiente Convenio colectivo obligatoriamente

cuatro meses antes de su terminación. Mientras dure la negociación del convenio sigue vigente el contenido normativo del actual hasta la nueva firma, prorrogándose la validez íntegra del contenido completo del Convenio colectivo actual hasta que sea sustituido por el siguiente” (art. 2.3 **XIX Convenio colectivo de Lufthansa, Líneas Aéreas Alemanas, y su personal en España, BOE 4/2/2013**).

- “Transcurrido el período inicial de vigencia o la prórroga, en su caso, seguirá aplicándose el Convenio colectivo con el mismo alcance y contenido hasta tanto no se apruebe y entre en vigor un nuevo Convenio colectivo” (art. 2.3º **Convenio colectivo de Alcatel Lucent España, SA., BOE 13/2/2013**).

- “Ultra-actividad: denunciado el presente Convenio colectivo de Umivale Matepss y hasta que se logre acuerdo expreso, subsistirá el contenido normativo del mismo” (art. 3º.4 **II Convenio colectivo de Umivale Matepss n.º 15, BOE 15/2/2013**).

- “[...] continuando su aplicación, hasta la firma de un nuevo convenio que lo sustituya” (art. 4 **Convenio colectivo de Deóleo, SA, para los centros de Rivas Vaciamadrid (Madrid), Sevilla, Alba de Tormes (Salamanca) y Las Palmas, BOE 1/3/2013**).

- “Iniciada la negociación para la revisión del Convenio, si ésta se prolongase por plazo que excediera al de la vigencia del mismo, el contenido normativo y obligacional de aquél se entenderá prorrogado hasta que se alcance un nuevo acuerdo” (art. 5.4º **Convenio colectivo de Doctus España, SAU, BOE 4/3/2013**).

- “El presente convenio entrará en vigor el 1 de enero de 2013 independientemente de la fecha de su publicación en el boletín oficial del estado; su duración será hasta el 31 de diciembre de 2018, quedando prorrogado íntegramente el presente convenio hasta su sustitución por otro de su mismo ámbito y eficacia” (art. 2.1º **IV Convenio colectivo de Distribuidores de Explosivos Industriales del Centro de España, SA., BOE 4/3/2013**).

- “En todo caso el Convenio Colectivo seguirá vigente en todo su articulado en tanto no sea sustituido por otro” (art. 5.2º **V Convenio colectivo de Aldeas Infantiles SOS de España, BOE 7/3/2013**).

- “Denunciado el Convenio y hasta que no se logre acuerdo expreso, se entenderán que mantiene la vigencia de su contenido normativo” (art. 5.3º **Convenio colectivo de Magasegur, SL., BOE 9/3/2013**).

- “Una vez finalizada su vigencia mantendrá la totalidad de su contenido normativo y obligacional hasta que sean sustituidos legalmente mediante negociación colectiva, aquellos apartados que previa denuncia sean

negociados para años sucesivos” (art. 5.3º **Convenio colectivo de Novedades Agrícolas, SA., BOE 14/3/2013**).

- “Denunciado el convenio y hasta que no se logre acuerdo expreso para la celebración de uno nuevo, se entenderá que mantiene su vigencia” (art. 5.2º **Convenio colectivo de Ariete Seguridad, SA., BOE 21/3/2013**).

- “Las condiciones laborales pactadas en el presente convenio, en todo caso, permanecerán en vigor, hasta su nueva revisión” (art. 3.4º **Convenio colectivo de Mediterránea Merch, SL., BOE 21/3/2013**).

- “Denunciado el Convenio y hasta que no se logre acuerdo expreso, se estará a los efectos previstos en el artículo 86 del Estatuto de los Trabajadores, no obstante ambas partes acuerdan la ultraactividad de sus cláusulas, tanto las normativas como las obligacionales mientras no se acuerde un nuevo convenio colectivo” (art. 5.3º **Convenio colectivo de Merchanservis, SA, BOE 21/3/2013**).

- “Si finalizado el término de vigencia del convenio se solicita la rescisión, se mantendrá el régimen establecido en este hasta que las partes afectadas se rijan por un nuevo convenio...”/ “En todo caso las partes se obligan a comenzar las negociaciones para un nuevo convenio en un plazo máximo de tres meses desde el momento del vencimiento del presente convenio. Desde el momento del inicio de la negociación hasta el cierre de la misma no podrá transcurrir un plazo superior a ocho meses” (art. 5.3 y 5 II **Convenio colectivo de Mediapost Spain, SL., BOE 3/4/2013**).

- “Asimismo, se entenderá prorrogado a todos los efectos durante el tiempo que medie entre la fecha de su expiración y de la entrada en vigor del nuevo Convenio que lo sustituya, cuyos efectos se retrotraerán a la mencionada fecha de expiración” (art. 5 V **Convenio colectivo de Parker Hannifin España, SL., BOE 12/4/2013**).

- “Una vez denunciado y vencido el mismo, sus cláusulas normativas prorrogarán su vigencia hasta la entrada en vigor del nuevo CC que lo sustituya” (art. 4.3 III **Convenio colectivo de Iberdrola Inmobiliaria, SAU, BOE 13/4/2013**).

- “Asimismo se entenderá prorrogado a todos los efectos durante el tiempo que medie entre la fecha de su expiración y la entrada en vigor del nuevo Convenio que lo sustituya, cuyos efectos retributivos se retrotraerán a la mencionada fecha de expiración” (art. 5.2º **Convenio colectivo Interprovincial de la empresa Renault España, SA., BOE 18/4/2013**).

- “Una vez denunciado, y hasta que no se logre un acuerdo expreso, mantendrá su vigencia...”/ “Una vez denunciado por alguna de las partes, durante las negociaciones para la renovación del presente Convenio se

mantendrá la vigencia del mismo” (art. 4.1º y 2º **Convenio colectivo de Ezpeleta Plastival, SA., BOE 18/4/2013**).

- ... “manteniéndose en vigor la totalidad de las cláusulas mientras no se logre un nuevo acuerdo, salvo aquellas que por su naturaleza obligacional, solamente surtan efecto en cuanto a compromisos de conducta de las partes firmantes” (art. 3 **Convenio colectivo de Thyssenkrupp Elevadores, SLU, BOE 19/4/2013**).

- “Denunciado el convenio por cualquiera de las partes y constituida la mesa de negociación en el plazo de un mes, permanecerán en vigor tanto el contenido normativo como obligacional del presente convenio hasta tanto en cuanto no se alcance un acuerdo entre las partes que sustituya al presente Convenio Colectivo” (art. 6.2 I **Convenio colectivo de Intecon, SA., BOE 20/4/2013**).

- “Denunciado el presente Convenio y hasta que se firme otro posterior, se mantendrá en vigor su contenido íntegro (tanto normativo como obligacional)” (art. 4.3 **Convenio marco de la Unión General de Trabajadores, BOE 20/4/2013**).

- “Denunciado el Convenio y hasta que no se logre acuerdo expreso, se estará a los efectos previstos en el artículo 86 del Estatuto de los Trabajadores, no obstante ambas partes acuerdan la ultractividad de sus cláusulas, tanto las normativas como las obligacionales mientras no se acuerde un nuevo convenio colectivo” (art. 5.3º **Convenio colectivo de Expertus Servicios Hoteleros, SL., BOE 25/4/2013**).

- “Denunciado el Convenio y hasta que no se logre acuerdo expreso, a los efectos previstos en el artículo 86.3 y 86.4 del Estatuto de los Trabajadores, se entenderán que mantiene la vigencia de su contenido normativo en los términos que se desprende de su propia regulación” (art. 6.3º **Convenio colectivo de la Externa Team, SL., BOE 25/4/2013**).

- “Sin perjuicio de dicha expiración, las cláusulas normativas prorrogarán su vigencia hasta la entrada en vigor del nuevo convenio colectivo que lo sustituya. Son cláusulas normativas aquellas que regulan las relaciones entre las partes del Convenio, en proyección sobre las relaciones individuales de trabajo. Se integran de un lado por los pactos generales de carácter formal que configuran el Convenio como norma jurídica y, de otro, por los pactos particulares reguladores de las condiciones de trabajo de Iberdrola Ingeniería y Construcción y los trabajadores comprendidos en su ámbito” (art. 6.3 **IV Convenio colectivo de Iberdrola Ingeniería y Construcción, SAU, BOE 3/5/2013**).

- “Las condiciones pactadas en el presente Convenio subsistirán, en todo caso, hasta su nueva revisión” (art.3.3.2º **Convenio colectivo de Alain Afflelou España, SAU, BOE 10/5/2013**).

- “Denunciado el Convenio y hasta que no se logre acuerdo expreso, se estará a los efectos previstos en el artículo 86 del Estatuto de los Trabajadores, no obstante ambas partes acuerdan el mantenimiento de sus cláusulas, tanto las normativas como obligacionales mientras no se acuerde un nuevo Convenio colectivo” (art. 5.3º **Convenio colectivo de Rango 10, SL., BOE 10/5/2013**).

1.1.3. Convenios de grupos de empresa e interempresariales

- “Finalizado el plazo de vigencia, seguirán rigiendo las condiciones aquí pactadas hasta la aprobación de un nuevo Convenio” (art. 3.5º **IV Convenio colectivo de Eads-Casa, Airbus Operations, SL y Eads Casa Espacio, BOE 28/2/2013**).

- “En materia de denuncia se estará a lo previsto en el artículo 86.3 del ET. No obstante, a partir de la finalización de la vigencia pactada, perderán vigencia solamente sus cláusulas obligacionales, manteniéndose en vigor su contenido normativo hasta la firma del siguiente convenio” (art. 4.2º **Convenio colectivo de Supercor, SA y Tiendas de Conveniencia, SA., BOE 18/4/2013**).

- “Las condiciones pactadas en el presente convenio subsistirán en todo caso, hasta su nueva revisión. No obstante, a partir del inicio de las deliberaciones, perderán vigencia solamente sus cláusulas obligacionales, manteniéndose en vigor, en cambio, su contenido normativo” (art. 6.2º **II Convenio colectivo de Distribuidora Internacional de Alimentación, SA y Twins Alimentación, SA, BOE 25/4/2013**).

- “Las condiciones pactadas en el presente Convenio colectivo subsistirán, en todo caso, hasta su nueva revisión; no obstante, a partir del inicio de las deliberaciones, perderán vigencia solamente sus cláusulas obligacionales, manteniéndose en vigor, en cambio, su contenido normativo” (art. 5.2.1º **Convenio colectivo del Grupo Champion (Supermercados Champion, SA y Grup Supeco-Maxor, SL, BOE 10/5/2013**; sin perjuicio de impulsar la negociación de ámbito estatal).

1.2 Cláusulas de ultraactividad temporal

1.2.1. Convenios colectivos sectoriales

- “Ambas partes se comprometen a denunciar el Convenio, con dos meses de antelación a la finalización de su vigencia. El inicio de la

negociación de un nuevo convenio se llevará a efecto en los quince días siguientes a la fecha en que expire la vigencia del anterior, estableciéndose un plazo máximo para la negociación de catorce meses, contados desde el inicio de la misma. Durante el proceso de negociación seguirá vigente la parte normativa del convenio denunciado”./ “Transcurrido el plazo máximo indicado sin acordarse un nuevo convenio, el texto anterior perderá su vigencia”./ “En el caso de imposibilidad de acuerdo en el seno de la comisión negociadora, las partes aceptan someterse a los procedimientos de mediación y arbitraje previstos en los acuerdos interconfederales de ámbito estatal (ASAC). En el caso de optar por el procedimiento arbitral, éste será voluntario” (art. 4.2º, 3º y 4º **Convenio colectivo estatal de perfumería y afines, BOE 8/10/2012**).

- “Una vez finalizada la vigencia anteriormente indicada y al objeto de evitar el vacío normativo durante el proceso de negociación, continuará vigente el convenio hasta que sea sustituido por otro”./ “No obstante lo anterior, si transcurridos doce meses desde la finalización de la vigencia inicial del presente convenio (es decir, el 31 de diciembre de 2014) las partes no hubiesen alcanzado un acuerdo sobre el nuevo convenio, someterán a arbitraje obligatorio las cuestiones objeto de desacuerdo con la finalidad de que el laudo arbitral las resuelva según los plazos y procedimientos previstos en el ASAC” (art. 15.2 y 3 **Convenio colectivo del sector de la madera, BOE 27/11/2012**).

- “Una vez denunciado el convenio, este se mantendrá vigente durante el proceso de negociación hasta el plazo máximo de un año, de conformidad con el artículo 86.3 del estatuto de los Trabajadores. Concluido este periodo, las partes negociadoras someterán la discrepancia al sistema de arbitraje previsto en el ASAC, durante el periodo que transcurra hasta el Laudo definitivo, el convenio se mantendrá vigente (art. 13.3º **Convenio colectivo del grupo de marroquinería, cueros repujados y similares de Madrid, Castilla-La Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid y Palencia, BOE 11/3/2013**).

- “Transcurrido un año, desde la constitución de la comisión negociadora, sin que se haya acordado un nuevo convenio o dictado un laudo arbitral, el convenio se considerará extinguido” (art. 4.4º **Convenio colectivo de la industria del calzado, BOE 12/3/2013**).

- “Las partes firmantes se comprometen a iniciar la negociación del nuevo Convenio una vez formulada la denuncia, aun cuando no hubiese agotado su vigencia temporal. Durante las negociaciones se mantendrá la vigencia del presente Convenio en los términos establecidos en el artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores”./ “Transcurridos 24 meses desde su denuncia sin que se haya acordado uno nuevo que lo sustituya, el presente Convenio perderá su vigencia en los términos establecidos en la legislación vigente” (art. 4. 5º y 6º **XVII Convenio colectivo general de la industria química, BOE 9/4/2013**).

1.2.2. Convenios de empresa

- “Ejercitada la denuncia, ambas partes se comprometen a iniciar los pasos necesarios que determinen un calendario para las negociaciones a realizar en un plazo no superior al mes, desde el momento de la recepción del escrito de denuncia”./ “Asimismo, y con la finalidad de que se pueda reducir al máximo el vacío de aplicación de las cláusulas obligacionales anteriormente vigentes, ambas partes se obligan a llevar a cabo la negociación bajo el principio de la buena fe y la celeridad necesaria para alcanzar acuerdos mutuamente satisfactorios que conformen la nueva regulación colectiva de condiciones de trabajo”./ “En cualquier caso, según la facultad atribuida a las partes negociadoras por el artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores, se acuerda expresamente que una vez denunciado el presente Convenio, el período máximo de negociación del mismo será de dos años, período durante el cual se mantendrán vigentes y aplicables la totalidad de sus cláusulas normativas” (art. 6. 4º, 5º y 6º **Convenio colectivo de CTC Externalización, SL. BOE 29/11/2012**).

- “Denunciado el Convenio Colectivo, las partes podrán proponer, en el seno de la Comisión Paritaria el contenido normativo que mantendrá su vigencia por el tiempo que se pacte. No obstante, para facilitar el proceso de negociación, si una de las partes así lo solicitara, se ampliará la vigencia del contenido normativo en 23 meses” (cláusula 2ª.3º **II Convenio colectivo de Administrador de Infraestructuras Ferroviarias, BOE 16/1/2003**).

- “Denunciado el convenio colectivo, las partes podrán proponer, en el seno de la Comisión Paritaria, el contenido normativo que mantendrá su vigencia por el tiempo que se pacte. No obstante para facilitar el proceso de negociación, si una de las partes así lo solicitara, se ampliará la vigencia del contenido normativo, desde la fecha de finalización pactada, durante un plazo máximo de 23 meses” (cláusula 2ª.3º **II Convenio colectivo de RENFE-Operadora, BOE 18/1/2013**).

- “Denunciado el Convenio y hasta que no se logre acuerdo expreso, se entenderá que mantiene la vigencia de su contenido normativo hasta el 31 de diciembre de 2018” (art. 3.4º **Convenio colectivo de Cyrasa Seguridad, SL., BOE 1/3/2013**).

- “Denunciado el Convenio y hasta que no se logre acuerdo expreso, se entenderán que mantiene la vigencia de su contenido normativo hasta el 31 de diciembre de 2018” (art. 5.3º **Convenio colectivo de Tres Punto Uno, SL., BOE 6/3/2013**).

- “Si una vez denunciado el Convenio no se hubiere alcanzado acuerdo sustitutorio antes de la expiración de su vencimiento, el presente Convenio perderá su vigencia en su contenido obligacional, manteniéndose durante

un año desde su vencimiento. Si en el plazo señalado no se hubiera alcanzado un acuerdo, las partes se adhieren y se someten a los procedimientos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito autonómico previstos en el artículo 83 del Estatuto de los trabajadores, para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes” (art. 5.3º **Convenio colectivo de Denbolan Outsourcing, SL., BOE 18/3/2013**).

- “A estos efectos, e incidiendo en lo indicado en el este punto, se pacta expresamente un período de ultractividad de los aspectos normativos del convenio de 2 años” (art. 5.3º **Convenio colectivo de Recursos en Punto de Venta, SL, BOE 20/3/2013**).

- “Una vez transcurridos dos años desde la fecha de la denuncia sin que se haya acordado un nuevo Convenio o dictado un Laudo Arbitral, aquél perderá su vigencia y se aplicará, en su caso, el convenio colectivo de ámbito superior que fuera de aplicación (art. 3.3º **Convenio colectivo de Fissa Servicios Auxiliares, SL, BOE 2/4/2013**).

- “Una vez denunciado el anterior convenio, el término máximo para el inicio de la negociación será de ocho meses. Mientras no se llegue a un acuerdo expreso sobre el nuevo convenio continuarán en vigor las cláusulas normativas del anterior y solamente perderán vigencia las cláusulas obligacionales”./ “Una vez iniciada la negociación del nuevo convenio, esta deberá finalizar antes de catorce meses a contar desde la pérdida de vigencia del convenio anterior. En este caso el convenio quedará prorrogado por el plazo máximo de catorce meses y una vez transcurrido el mismo perderá su vigencia”./ “Una vez finalizado el plazo máximo de negociación establecido en el párrafo anterior sin haberse llegado a un acuerdo, a los efectos de solventar de manera efectiva las discrepancias, las dos partes se adhieren y acuerdan someterse a los procedimientos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal previstos en el art. 83 del E. TT” (art. 3.5º, 6º y 7º **Convenio colectivo de Ex in Técnicas Tubulares, SL., BOE 22/4/2013**).

1.2.3. Convenios de grupos de empresa e interempresariales

- “El plazo máximo de negociación del nuevo convenio será de quince meses a contar desde la fecha de constitución de la comisión negociadora. Si en el citado plazo las partes no hubieran alcanzado un acuerdo, entrará en juego el procedimiento de mediación previsto en el V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (ASAC V). En caso de no avenencia en el procedimiento de mediación, las partes acuerdan someterse a arbitraje en los términos del citado ASAC V” (art. 6.4º I

Convenio colectivo del Grupo Air France y KLM Compañía Real Holandesa de Aviación, BOE 29/12/2012).

Hay convenios con cláusulas de difícil interpretación, pues prolongan el período de un año de ultraactividad legal, pero en las que el juego de la prórroga anual por falta de denuncia puede acortar el tiempo de eficacia ultraactiva del convenio denunciado o hacerlo inútil: “Denunciado el Convenio y hasta que no se logre acuerdo expreso, se entenderá que mantiene la vigencia de su contenido normativo hasta el 31 de diciembre de 2018 (art. 3.4º: finaliza el 31/12/2015, pero caben prórrogas anuales automáticas **Convenio colectivo de Cyrasa Seguridad, SL., BOE 1/3/2013**; art. 5.3º: finaliza el 31/12/2015, pero caben prórrogas anuales automáticas **Convenio colectivo de Tres Punto Uno, SL., BOE 6/3/2013**).

2. Convenios colectivos suscritos una vez entrada en vigor la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, que no disponen de la regulación legal de la ultraactividad (aunque lo hagan de otros aspectos del régimen legal de la vigencia de los convenios colectivos)

2.1. Convenios colectivos que se limitan a reproducir o a remitirse a la regulación del artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores

2.1.1 Convenios colectivos sectoriales

- “De conformidad con lo previsto en el artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores, si en el período de negociación no se alcanzase un acuerdo las partes someterán sus diferencias a una mediación en los términos previstos en este convenio para resolver las discrepancias que surjan en la Comisión Mixta, si bien en el presente caso el sometimiento a arbitraje de las diferencias tendrá carácter voluntario” (art. 3.4º **Convenio colectivo estatal de grandes almacenes, BOE 22/4/2013**).

2.1.2. Convenios colectivos de empresa

- “Se estará en materia de denuncia a la regulación contemplada en el artículo 86.3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores” (art. 3.3º **Convenio colectivo de Restabell Franquicias, SL., BOE 8/9/2012**).

- “Denunciado el Convenio y hasta tanto no se logre acuerdo expreso, se mantendrán en vigor todas sus cláusulas, excepto aquéllas cuya vigencia se haya acordado concretamente. Transcurrido un año desde la denuncia del Convenio sin que se haya acordado uno nuevo o dictado un laudo arbitral, el Convenio perderá su vigencia y se aplicará, si lo hubiere, el Convenio colectivo de ámbito superior que fuera de aplicación” (art. 4.3º **Convenio colectivo de Danone, SA., BOE 29/10/2012**).

- “Durante las negociaciones para la renovación del convenio colectivo, se mantendrá su vigencia por lo que respecta a su contenido normativo perdiendo, exclusivamente su vigencia, las cláusulas de carácter obligacional” (art. 4.5º **Convenio colectivo de Euro Depot España, SAU., BOE 21/12/2012**).

- “Denunciado el Convenio, se mantendrá el régimen establecido por el mismo hasta que las partes afectadas se rijan por un nuevo Convenio. No obstante lo anterior, transcurridos doce meses desde la denuncia del Convenio colectivo sin que se hubiera acordado uno nuevo, éste perderá su vigencia y se aplicará, si lo hubiere, el Convenio Colectivo para el sector del metal” (art. 5.c) I **Convenio colectivo de Siemens Enterprise Communications, SA., BOE 28/1/2013**).

- “En todo caso, en el momento en que cualquiera de las partes denunciara el Convenio una vez finalizado el periodo de vigencia, no perderán su efecto las cláusulas vinculantes y en el plazo de un mes se constituirá la Comisión Negociadora del Nuevo Convenio” (art. 3.2º **Convenio colectivo de Galletas Siro, SA., BOE 29/1/2013**).

- “De acuerdo con el artículo 86.3 del E.T. si transcurrido un (1) año desde la denuncia del convenio colectivo no se ha acordado un nuevo convenio o dictado un laudo arbitral, aquél perderá su vigencia y se aplicará el convenio colectivo de ámbito superior que legalmente fuera de aplicación” (art. 3.3º **IV Convenio colectivo de Santa Bárbara Sistemas, SA., BOE 4/2/2013**).

- “Si una vez denunciado el Convenio no se hubiere alcanzado acuerdo sustitutorio antes de la expiración de su vencimiento, el presente Convenio seguirá con su vigencia en su contenido obligacional” (art. 5.3º **Convenio colectivo de Risk Steward, SL., BOE 4/2/2013**).

- “Una vez denunciado el presente convenio en los términos establecidos en el párrafo anterior, se mantendrá en vigor su contenido normativo durante un año, de acuerdo con el apartado 3 del artículo 86 del texto refundido del estatuto de los trabajadores, o hasta que se sustituya por un

nuevo convenio de empresa de eficacia general, si ello se produce con anterioridad” (art. 8.3º IX **Convenio colectivo de Telefónica Telecomunicaciones Públicas, SA., BOE 26/2/2013**).

- “En caso de ser denunciado, el convenio será vigente mientras se efectúan las negociaciones tendentes a la suscripción de un nuevo convenio durante un máximo de doce meses desde la fecha en que se produzca la denuncia. Transcurrido dicho plazo perderá completamente su vigencia y se aplicará, si lo hubiere, el convenio colectivo de ámbito superior que fuera de aplicación. No obstante, las partes se someterán a los procedimientos de mediación vigentes a fin de tratar de evitar la pérdida definitiva de vigencia del Convenio” (art. 4.4º **Convenio colectivo de Activa Mutua 2008, BOE 27/2/2013**).

- “La denuncia para la rescisión o revisión del Convenio podrá formularla cualquiera de las partes, mediante escrito razonado en el que se indicará bien la rescisión del Convenio, bien, de forma detallada, los puntos objeto de revisión. La denuncia deberá ser notificada a la otra parte con una antelación mínima, a la fecha de su vencimiento inicial o de cualquiera de sus prórrogas, de tres meses. En el caso, que transcurra un año desde la fecha de la denuncia y no hay Convenio nuevo, se aplicará el Estatuto de los Trabajadores” (art. 4.2º **Convenio colectivo de Transportes Líquidos Campaña, SL., BOE 2/4/2013**).

- “[...] No obstante, a partir de la finalización de la vigencia pactada, perderán vigencia solamente sus cláusulas obligacionales manteniéndose en vigor su contenido normativo” (art. 4.2º **Convenio colectivo de Masquepet, SRL, BOE 25/4/2013**).

- “En todo caso, y hasta que no se firme un nuevo convenio, o se agote el tiempo previsto en la legislación, el presente texto se entenderá prorrogado en sus cláusulas normativas, conforme a las disposiciones legales” (art. 4 V **Convenio colectivo de Flex Equipos de Descanso, SAU, BOE 10/5/2013**).

2.1.3. Convenios colectivos de grupos de empresas o interempresariales

- “Producida la denuncia, la validez del Convenio se extenderá por el plazo máximo previsto en el artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores” (art.3.5º **Convenio colectivo del Grupo Ciatesa, BOE 31/8/2012**).

- “De conformidad con lo establecido en el artículo 86.2 del TRLET las partes acuerdan que, una vez agotada la vigencia del convenio colectivo, pierdan vigor las cláusulas obligacionales permaneciendo en vigor las normativas” (art. 3.4º II **Convenio colectivo del Grupo Rodilla, BOE 8/3/2013**).

2.2. Convenios colectivos que guardan silencio al respecto, por lo que, en defecto de sus determinaciones, se aplica subsidiariamente la regulación legal (artículo 86.3, p.2 y p. 4, del Estatuto de los Trabajadores

2.2.1. Convenios colectivos sectoriales

- Acuerdo marco del sector de la pizarra (BOE 10/11/2012).
- V Convenio colectivo estatal del sector de fabricantes de yesos, escayolas, cales y sus prefabricados (BOE 20/3/2013).
- Acuerdo marco de la industria salinera para el 2012 (BOE 2/4/2013).
- I Convenio colectivo sectorial estatal para el sector de industrias de aguas de bebida envasadas (BOE 11/5/2013).

2.2.2. Convenios colectivos de empresa (e infraempresariales)

- I Convenio colectivo del Banco Espíritu Santo, SA, Sucursal en España (BOE 31/8/2012).
- Convenio colectivo de Automóviles Citroën España, SA. (BOE 13/9/2012).
- Convenio colectivo de Prosegur Alarmas, SA. (BOE 25/9/2012 y 26/3/2013).
- Convenio colectivo estatal de Fleet Care Services, SL. (BOE 19/10/2012).
- I Convenio colectivo de Menzies Aviation Ibérica, SA. (BOE 29/10/2012).
- I Convenio colectivo de Tuntac Invest, SL. (parece haber confusión en sus arts. 4 y 5, BOE 21/12/2012).
- Convenio colectivo de Navarcable, SL. (BOE 28/12/2012).
- Convenio colectivo de Stock Uno Grupo de Servicios, SL. (BOE 1/1/2013).
- Convenio colectivo de Banque Psa Finance, Sucursal en España (BOE 8/1/2013).
- Convenio colectivo de Fundación UNICEF - Comité Español (BOE 22/1/2013)-

- Convenio colectivo de Mantrol Servicios, SL. (BOE 4/2/2013).
- IV Convenio colectivo de Algeco Construcciones Modulares, SAU (BOE 4/2/2013).
- Convenio colectivo de ESC Servicios Generales, SL. (BOE 13/2/2013).
- Convenio colectivo de Hero España, SA. (BOE 15/2/2013).
- Convenio colectivo de Logifruit, SL. (BOE 26/2/2013).
- Convenio colectivo de Pimad, SAU (BOE 27/2/2013).
- Convenio colectivo de La Unión Resinera Española, SA. (BOE 4/3/2013).
- Convenio colectivo de Tiresur, SL. (BOE 4/3/2013).
- Convenio colectivo de Bombardier European Investments, SLU (BOE 18/3/2013).
- Convenio colectivo de González Fierro, SA. (BOE 18/3/2013).
- Convenio colectivo para el personal de la red comercial de Aguas de Fontvella y Lanjarón, SA. (BOE 26/3/2013).
- II Convenio colectivo de Easyjet Handling Spain, sucursal en España (BOE 3/4/2013).
- Convenio colectivo de Caja Laboral Bancaseguros, SLU (BOE 12/4/2013).
- Convenio colectivo de Safenia, SL (Convenio colectivo de Safenia, SL., BOE 12/4/2013).
- Convenio colectivo de Limpiezas Lafuente, SL. (BOE 17/4/2013).
- Convenio colectivo de Cimenta 2 Gestión e Inversiones, SLU (BOE 29/4/2013).
- Convenio colectivo de La Veneciana, SA.(BOE 3/5/2013).
- XIX Convenio colectivo de Ferrocarriles de Vía Estrecha (BOE 4/5/2012).
- Convenio colectivo del Bloque Nacionalista Galego (BOE 10/5/2013).
- Convenio colectivo de Koodza, SLU (BOE 10/5/2013).

2.2.3. Convenios colectivos de grupos de empresa e interempresariales

- **Convenio colectivo de Bellota Herramientas, SAU, Bellota Agrisolutions, SLU y Mirandaola Inversiones y Gestión, SLU, BOE 28/11/2012).**

- **Convenio colectivo de Supersol Spain, SLU, Cashdiplo, SLU y Superdistribución Ceuta, SLU. (BOE 6/3/2013).**

- **Convenio colectivo del Grupo Asegurador Reale (BOE 10/5/2013).**

2.3. Convenios colectivos suscritos una vez entrada en vigor la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, que limitan el período de ultraactividad legal o renuncian a su vigencia ultraactiva en las negociaciones para su revisión

2.3.1 Convenios de empresa

- “El plazo máximo para la negociación del nuevo Convenio se establece en tres meses desde la fecha de pérdida de vigencia del presente”./ “Ambas partes se comprometen a llevar a cabo la negociación bajo el principio de buena fe que permita alcanzar acuerdos mutuamente satisfactorios que conformen la nueva regulación colectiva de condiciones de trabajo y reducir al máximo el vacío en la aplicación de las cláusulas anteriormente vigentes” (art. 5.5º y 6º **Convenio colectivo de Claved, SA., BOE 17/4/2013).**

- “Los acuerdos y pactos contenidos en este Convenio se extinguirán totalmente al finalizar la vigencia del mismo sin que en ningún caso puedan condicionar las estipulaciones de los futuros convenios que pueden acordarse entre Trabajadores y Empresa” (art. 6 **Convenio colectivo de Cargotec Iberia, SA., BOE 22/4/2013).**