

## DESCUELGO SALARIAL Y ULTRAATIVIDAD DE CONVENIOS COLECTIVOS

### Descuelgo salarial y ultraactividad de convenios colectivos

*Las reformas laborales recogidas en la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, han incidido de lleno en el ámbito de la negociación colectiva con el objetivo de que, a través de ella, sea posible adaptar las condiciones laborales a las concretas circunstancias de la empresa. En este sentido, y entre otras medidas, se modifica el régimen jurídico del descuelgo previsto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, estableciéndose, ante la falta de acuerdo en el periodo de consultas y la no solución del conflicto por otras vías autónomas, la opción de las partes de someter la resolución de la discrepancia a un arbitraje vinculante ante la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos u órganos similares de las Comunidades Autónomas. Asimismo, se limita a un año la duración de la ultraactividad de los convenios colectivos, salvo pacto en contrario.*

### Salary opt-out and the extended validity of the collective bargaining agreements

*The labour reforms contained in Law 3/2012 of 6 July on urgent measures to reform the labour market have had a direct impact on collective negotiation by adapting labour conditions to the specific circumstances of the company. In this regard, and among other measures, the legal opt-out regime set out in article 82.3 of the Statute of the Workers has been modified establishing, if no agreement is reached during the consultation period and the dispute is not resolved in any other way, an option for the parties to submit the dispute to a binding arbitration before the National Consultative Commission on Collective Bargaining Agreements (Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos) or similar body of the autonomous communities (Comunidades Autónomas). Furthermore, the duration of the extended validity of the collective bargaining agreements has been limited to one year, unless otherwise agreed.*

### Introducción

Las reformas laborales llevadas a cabo en 2012, en un primer momento por el Real Decreto Ley 3/2012, de 10 de febrero, y, posteriormente, por la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral (“Ley 3/2012”), tienen como principal objetivo favorecer la flexibilidad interna en las empresas para facilitar la adaptación de las condiciones de trabajo a las circunstancias concretas que estén atravesando, sin necesidad de tener que recurrir indefectiblemente a medidas de reestructuración.

En este Foro se describen dos de las principales novedades que la Ley 3/2012 ha introducido en el ámbito de la negociación colectiva, como son, por un lado, el régimen jurídico de inaplicación de las condiciones salariales pactadas en convenio colectivo y, por otro, la limitación de la ultraactividad del convenio colectivo a un año, salvo pacto en contrario.

### Inaplicación en la empresa de los niveles salariales previstos en el convenio colectivo aplicable

#### Nueva redacción del artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores

Tras la Ley 3/2012, el régimen jurídico del descuelgo de las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo se ha visto modificado sustancialmente. Además de ampliar las materias respecto

de las cuales la empresa puede descolgarse de la norma convencional y unificar su regulación en un único precepto (concretamente en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores), se establece el carácter obligatorio y vinculante de la fórmula arbitral para el caso en que una de las partes decida someter la discrepancia ante la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos (“CCNCC”).

#### Causas habilitantes del descuelgo salarial

Para que sea posible proceder a la inaplicación de las condiciones salariales previstas en el convenio colectivo aplicable (sea éste sectorial o de empresa), el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores exige la concurrencia de causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. A diferencia de lo que ocurría en la regulación anterior, ahora el descuelgo salarial puede estar amparado, además de por la concurrencia de razones económicas, por existir cualquiera de las otras tres causas que señala el precepto citado.

La definición de las causas objetivas que recoge el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores es similar a las establecidas en los artículos 51 y 52.c) de esa misma norma para los despidos colectivos y objetivos, con la única salvedad de que en el supuesto de “*disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas*” se exige que sean solo dos trimestres consecutivos, en lugar de los tres que se prevén para los despidos.

Así, se entiende que concurren causas económicas, “cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior”.

Concurren causas técnicas, “cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción”. Asimismo, se entiende que concurren causas productivas, “cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción”. Por último, concurren causas organizativas, “cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado”.

Con esta nueva definición de causas que recoge el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, se amplían sustancialmente los supuestos en los que las empresas pueden acudir a la vía del descuelgue salarial, al haberse eliminado el carácter excepcional y de urgente necesidad que esta figura tenía con la anterior regulación. Hasta el 17 de junio de 2010, para poder recurrir a la vía del descuelgue salarial el legislador exigía la existencia de un riesgo para la estabilidad económica de la empresa. Posteriormente, hasta el 11 de febrero de 2012, dicho presupuesto se suavizó en cierta medida, al admitir la posibilidad de acudir al descuelgue salarial cuando la aplicación del régimen salarial previsto en el convenio colectivo pudiera afectar a las posibilidades de mantenimiento del empleo. Con la reforma del 2012, ya no se exige que exista un riesgo o daño para la estabilidad económica de la empresa o el mantenimiento de empleo, sino que es posible recurrir a esta vía de flexibilidad interna cuando concurren las causas objetivas indicadas, sin que a ellas se añadan otros condicionantes distintos a los que se exigen para inaplicar otras condiciones laborales distintas a las retributivas.

Corresponde a la empresa acreditar la concurrencia de las causas que justifiquen su decisión de recurrir al descuelgue salarial, y facilitar a la representación legal de los trabajadores la documentación e información necesarias para que ésta pueda analizar y valorar correctamente la propuesta empresarial, así como negociar con la empresa los términos de la medida.

### Periodo de consultas

Tal y como establece el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, para poder proceder a la inaplicación salarial del convenio colectivo es preciso llevar a cabo previamente un periodo de consultas con los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Si bien en un primer momento existió alguna duda interpretativa respecto a si los representantes legales de los trabajadores en la empresa estaban legitimados o no para negociar la inaplicación de condiciones salariales previstas en un convenio colectivo de ámbito superior a la empresa, parece que dicha duda ha quedado disipada, admitiéndose la legitimación de los representantes legales de los trabajadores de empresa a todos los efectos, cualquiera que sea el ámbito del convenio colectivo cuyo descuelgue se propone por la empresa.

En caso de que en la empresa no exista representación legal de los trabajadores, los trabajadores podrán atribuir su representación a una comisión *ad hoc* designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores, esto es, a una comisión formada por un máximo de tres trabajadores de la empresa elegidos por estos democráticamente, o bien a una comisión también de tres miembros, como máximo, designados, según su representatividad, por los sindicatos más representativos del sector al que pertenezca la empresa y que estuvieran legitimados para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación. El empresario deberá comunicar al conjunto de los trabajadores el inicio del periodo de consultas para tratar la medida de descuelgue salarial propuesta, y en dicha comunicación se deberá instar a los trabajadores para que designen a su representación en el procedimiento, para lo que disponen de 5 días a contar desde el inicio del periodo de consultas. La norma se limita a exigir que la elección se haga democráticamente, sin aclarar el procedimiento que se ha de seguir para ello, y el no ejercicio de esta facultad por los trabajadores durante el periodo de consultas no lo paraliza.

La negociación debe versar sobre las causas que motivan el descuelgue salarial propuesto y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados. Asimismo,

mo, en el periodo de consultas, que tendrá una duración no superior a quince días, se deberán tratar las nuevas condiciones salariales a aplicar en la empresa, su duración y alcance.

### **Contenido mínimo del acuerdo de descuelgue salarial**

El acuerdo de descuelgue salarial deberá recoger con exactitud los términos en los que se va aplicar la rebaja salarial, especificando: (i) los conceptos salariales que van a verse afectados por la medida (salario base, complementos salariales, o complemento de incapacidad temporal o aportaciones al plan de pensiones correspondiente); (ii) el alcance objetivo y subjetivo de la medida, con indicación de si va a consistir en una rebaja o congelación de los salarios y si se va aplicar a todos los trabajadores de la empresa o solamente a una parte de la plantilla (lo que se deberá justificar perfectamente con base en criterios objetivos y razonables para evitar cualquier vulneración del principio de no discriminación e igualdad); y (iii) la duración de la medida —que deberá ser temporal—, sin que pueda en ningún caso prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio a la empresa.

El acuerdo de inaplicación salarial deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo aplicable y no podrá tener efectos retroactivos, esto es, no podrá afectar a salarios ya devengados por los trabajadores aunque no hayan sido percibidos, pudiendo únicamente surtir sus efectos a partir de la fecha del acuerdo. Y en este sentido se ha pronunciado ya la doctrina judicial, entre otras, la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional en sentencia de fecha 25 de septiembre de 2013.

### **Procedimientos para resolver las discrepancias surgidas en el periodo de consultas**

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas, cualquiera de las partes puede someter la discrepancia a la comisión paritaria del convenio colectivo, que dispone de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia se plantea. Por tanto, salvo que el convenio colectivo aplicable establezca el sometimiento preceptivo de la discrepancia a la comisión paritaria, la intervención de esta será facultativa y no obligatoria para las partes.

Cuando no se haya solicitado la intervención de la comisión paritaria o esta no haya alcanzado un acuerdo, las partes deben recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas durante la negociación. A este respecto, se ha de tener en cuenta el V Acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales (“ASAC”) firmado el 7 de febrero de 2012. Los procedimientos de solución extrajudicial previstos en el ASAC son la mediación y el arbitraje, y para su utilización se exige el acuerdo de las partes, salvo que el convenio colectivo aplicable establezca el sometimiento preceptivo.

Cuando no fueran aplicables los procedimientos establecidos en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, o estos no hubieran solucionado la discrepancia, cualquiera de las partes puede someter la cuestión a la CCNCC si la inaplicación salarial pretendida afectase a centros de trabajo de la empresa situados en el territorio de más de una comunidad autónoma, o a los órganos correspondientes de las comunidades autónomas en los demás casos. A fecha 27 de noviembre de 2013, han sido siete las comunidades autónomas que han constituido y puesto en funcionamiento un órgano tripartito regional equivalente a la CCNCC. En el caso de las comunidades autonómicas restantes, y dado que ha transcurrido con creces el plazo de tres meses que establecía la disposición adicional sexta del Real Decreto-ley 5/2013, de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo (“RDL 5/2013”), es la CCNCC la competente para conocer de la solicitud de descuelgue que se curse y que afecte a centros de trabajo de una única comunidad autónoma. La decisión de estos órganos, que puede ser adoptada en su propio seno o por un árbitro designado al efecto, tiene que dictarse en el plazo no superior a veinticinco días a contar desde la fecha del sometimiento del conflicto ante dichos órganos, y la decisión tendrá carácter vinculante y será inmediatamente ejecutiva.

A diferencia de los procedimientos de resolución indicados con anterioridad, cualquiera de las partes del conflicto puede imponer a la otra el procedimiento ante la CCNCC o el órgano correspondiente de la comunidad autónoma.

El Real Decreto 1362/2012, de 27 de septiembre, por el que se regula la CCNCC (“RD 1362/2012”) recoge su composición, organización y funciones. Están legitimados para solicitar la actuación de la CCNCC los empresarios y los representantes legales de los trabajadores. El procedimiento se inicia mediante solicitud de parte presentada por vía electrónica en la sede del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, acompañada de la documentación señalada en el artículo 20 del RD 1362/2012. La solicitud debe indicar el motivo de la discrepancia y la pretensión de la inaplicación salarial, especificando las nuevas condiciones salariales aplicables en la empresa y su periodo de aplicación.

La decisión o el laudo que se dicte debe pronunciarse sobre la concurrencia de las causas objetivas alegadas por la empresa para aplicar el descuelgue salarial y, en su caso, los términos en los que esta se aplicará, ya sea admitiendo la propuesta empresarial planteada en sus propios términos o modificándola en los términos que considere oportuno, así como la duración de la inaplicación salarial. En caso de que el laudo arbitral o la decisión habiliten la aplicación de la rebaja salarial propuesta, se deberá comunicar dicha resolución a la autoridad laboral a los únicos efectos de su depósito.

La decisión que se dicte tiene la eficacia de los acuerdos alcanzados en periodo de consultas, y solo será recurrible conforme al procedimiento y con base en los motivos establecidos en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

### **Impugnación jurisdiccional de la inaplicación salarial en la empresa**

Tanto el laudo arbitral como la decisión que dicte la CCNCC o el órgano correspondiente de la comunidad autónoma son susceptibles de ser recurridos en vía judicial en caso de que se considere que ha existido fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su adopción. En cuanto a la modalidad procesal a tramitar con tal objetivo, la doctrina científica considera que se deberá seguir el procedimiento de impugnación de convenios colectivos previsto en el artículo 163 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social si la impugnación se fundamenta en la ilegalidad o en la lesión grave de intereses de terceros no incluidos en el ámbito de aplicación del acuerdo. Si, por el contrario, lo que se discute es la concurrencia de las causas en los supuestos en que ello es posible (por entender que ha existido fraude y vicios del consentimiento), lo adecuado será seguir

el procedimiento de conflicto colectivo al tratarse de un conflicto de intereses y no de la impugnación de una “norma”. Asimismo, las decisiones que adopte el empresario en aplicación del acuerdo pueden ser impugnadas judicialmente por los trabajadores afectados, a través del correspondiente procedimiento ordinario.

### **Decisiones sobre inaplicación de convenios colectivos**

De acuerdo con la información publicada por la CCNCC, en el año 2012 se tramitaron quince solicitudes de descuelgue de condiciones laborales previstas en convenios colectivos, y nueve de esos expedientes concluyeron en resoluciones de incompetencia de la CCNCC, por no concurrir el requisito del ámbito territorial que la norma exige para su intervención (afectación de centros de trabajo ubicados en más de una comunidad autónoma) y no estar creados los órganos autonómicos correspondientes. Esta situación de inoperancia ha quedado superada con la previsión recogida en la disposición adicional sexta del RDL 5/2013 antes mencionada.

Por lo que respecta a los veintisiete expedientes tramitados por la CCNCC hasta el 18 de diciembre de 2013, seis han concluido con una decisión de la CCNCC que estima parcialmente la inaplicación solicitada, cuatro con una decisión desestimatoria de la medida y otras cinco han decretado el archivo del procedimiento por diversos motivos. En los ocho expedientes restantes, las solicitudes planteadas se han resuelto mediante laudo arbitral.

### **Limitación de la ultraactividad de los convenios colectivos**

#### **Nueva redacción del párrafo final del apartado 3 del artículo 86 del Estatuto de los Trabajadores**

Otra de las modificaciones importantes que introdujo la Ley 3/2012 en el ámbito de la negociación colectiva es la relativa a la limitación a un año de la ultraactividad normativa de los convenios colectivos, salvo que el propio convenio colectivo o las partes que lo negociaron hayan acordado algo al respecto. Con esta nueva regulación, el legislador persigue impedir la “petrificación” de las condiciones de trabajo pactadas en convenio y que no se demore en exceso el acuerdo renegociador.

El nuevo artículo 86.3, párrafo último del Estatuto de los Trabajadores, establece expresamente lo siguiente: “*Transcurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio o dictado un laudo arbitral, aquél perderá, salvo pacto en contrario, vigencia y se aplicará, si lo hubiere, el convenio colectivo de ámbito superior que fuera de aplicación*”. Con respecto a los convenios colectivos denunciados con anterioridad a la fecha de entrada en vigor de la Ley 3/2012, el plazo de un año de ultraactividad indicado empezó a computarse el 8 de julio de 2012, por lo que se entiende finalizado el 8 de julio de 2013 (disposición transitoria cuarta de la Ley 3/2012).

El nuevo régimen de la ultraactividad de los convenios colectivos modifica sustancialmente el régimen existente hasta el momento, toda vez que se pone fin a la permanencia ilimitada del contenido normativo del convenio colectivo denunciado y no sustituido por otro nuevo.

#### **Carácter dispositivo del reformado artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores**

Si atendemos a la literalidad del artículo transcrito, se observa el carácter dispositivo de su contenido, al estar su aplicación prevista para los casos en que el convenio colectivo o las partes negociadoras no hayan acordado nada al respecto. Solo en ese caso operará la limitación de un año legalmente prevista.

Respecto a los sujetos legitimados y al momento en el que es posible recoger el “*pacto en contrario*” al que hace referencia el artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores, la doctrina ha admitido que este se pueda alcanzar durante el periodo de la ultraactividad o incluso en el mismo momento de su finalización, estando legitimados para ello no solo los negociadores del convenio colectivo ultraactivo (la comisión negociadora), sino también otros sujetos colectivos distintos (las confederaciones o federaciones empresariales y sindicales) a través, por ejemplo, de acuerdos interprofesionales.

Por otra parte, respecto de los pactos sobre ultraactividad recogidos en convenios colectivos suscritos con anterioridad a la entrada en vigor de la Ley 3/2012, la reciente doctrina judicial (entre otras, la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional en sentencias del 11 de julio y 19 de noviembre de 2013; la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco en sentencia de 26 de noviembre de 2013; la Sala de lo Social del Tribunal Superior de

Justicia de Madrid en sentencia de fecha 18 de noviembre de 2013; y la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Murcia en sentencia de fecha 28 de octubre 2013) ha admitido su validez a los efectos de inaplicar la limitación de un año de la ultraactividad, y ello ante la ausencia de precisión alguna por parte del legislador respecto del momento en que el “*pacto en contrario*” tiene que suscribirse a los efectos que nos ocupa. Los tribunales entienden que el carácter dispositivo que antes tenía la regulación legal de la ultraactividad y que sigue teniendo en la actualidad, unido a la libertad y primacía de la voluntad colectiva con respecto a la regulación legal sobre la materia, impide hacer una interpretación restrictiva limitada únicamente a los pactos alcanzados tras la entrada en vigor de la Ley 3/2012. Por tanto, habrá que estar a lo que cada convenio colectivo establezca en su ámbito temporal y, en caso de que en él se haga alguna mención sobre ultraactividad (de duración superior o inferior a un año o indefinida hasta la aplicación de un nuevo convenio colectivo), no resultará de aplicación la limitación temporal que recoge el último párrafo del artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores. Si, por el contrario, el convenio colectivo no recoge ninguna previsión al respecto o esta se remite a la legislación vigente o al artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores, la limitación de la ultraactividad a un año sí resultará de aplicación.

En consecuencia, tanto la interpretación que del último párrafo del artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores vienen realizando los Tribunales como los datos que se recogen en el informe de la CCNCC que se cita ponen de relieve que el alcance y los efectos de la reforma del régimen de la ultraactividad de los convenios colectivos han quedado más reducidos y limitados de los que inicialmente se pensaba, al ser muchos los casos en los que las normas convencionales recogen previsiones sobre ultraactividad.

#### **Efectos de la pérdida de la ultraactividad normativa de los convenios colectivos**

Transcurrido el plazo de ultraactividad establecido por las partes negociadoras o, en su defecto, el del año previsto legalmente sin que exista un nuevo convenio colectivo o un laudo arbitral sustitutivo, la solución que prevé el legislador consiste en la aplicación, si lo hubiere, del convenio colectivo de ámbito superior que fuera de aplicación.



Por tanto, finalizada la ultraactividad del convenio colectivo, se pueden dar dos situaciones: una, que exista un convenio colectivo aplicable de ámbito superior y, otra, que no exista dicho convenio. En el primer caso, será necesario determinar cuál es el convenio colectivo de ámbito superior que resulta de aplicación a la empresa, tras lo cual se procederá a aplicar su contenido íntegramente. Respecto del segundo caso, el legislador no ha regulado las consecuencias legales que podrían derivarse de esa situación. Ante ese silencio normativo, la doctrina científica ha estudiado y analizado este supuesto, y existen al respecto dos corrientes distintas: (i) la llamada “tesis conservacionista o contractualista”, que entiende que el contenido del convenio colectivo vencido sigue siendo de aplicación en el ámbito de las relaciones individuales, y (ii) la denominada “tesis derogatoria o abolicionista”, que entiende que finalizado el periodo de ultraactividad legal el convenio colectivo desaparece y, por tanto, se produce el decaimiento de todas las condiciones pactadas en convenio, siendo de aplicación la legislación laboral general.

Dentro de la tesis conservacionista, son varios los argumentos en los que se apoya la doctrina científica, si bien el argumento que mayor predicamento tiene entre los autores de esta corriente es el que sostiene que las condiciones del convenio finalizado se incorporan a los contratos de trabajo existentes. Este argumento es rebatido por la doctrina de la “tesis derogatoria”, que, con apoyo en la jurisprudencia existente sobre la cuestión, niega la posibilidad legal de que las condiciones del convenio se incorporen al contrato, por no ser las normas convencionales origen de condiciones más beneficiosas. Asimismo, estos autores sostienen que la “tesis contractualista” es claramente contraria a la voluntad del legislador y a la finalidad perseguida por la reforma de 2012.

En todo caso, el hecho de que el legislador tampoco haya previsto expresamente el decaimiento de todas las condiciones pactadas en convenio aconseja ser cautelosos. El carácter bilateral de las obligaciones que surgen del contrato de trabajo es una circunstancia que se ha de tener en cuenta en el

análisis del decaimiento de las condiciones del convenio, toda vez que existen determinados elementos esenciales del contrato (tales como jornada, salario y funciones) cuyo modificación unilateral por la mera finalización de la ultraactividad podría suponer un desequilibrio contractual, para cuya validez no sería descartable que los juzgados y tribunales exigiesen la concurrencia de causas objetivas que hiciera la modificación proporcional y razonable.

Finalizado el plazo de ultraactividad legal sin que exista un convenio colectivo de ámbito superior aplicable en la empresa, cabe la posibilidad de que el empresario decida unilateralmente seguir aplicando de forma transitoria las condiciones del convenio colectivo vencido. Para ello, sería conveniente fijar el carácter temporal y no consolidable de esta aplicación unilateral, así como las condiciones concretas que se van a seguir aplicando en ese contexto, para tratar de minimizar el riesgo de que se incorporen al contrato de trabajo o se consideren derechos adquiridos, con las consecuencias legales que ello conllevaría.

#### **Regulación de la ultraactividad en los convenios colectivos publicados con posterioridad a la Ley 3/2012**

De acuerdo con el informe publicado por la CCNCC, desde la entrada en vigor de la Ley 3/2012 hasta octubre de 2013 han sido 2.955 los convenios colectivos publicados. Un 57,8% de los convenios analizados por la CCNCC (1.712) han optado por prever una ultraactividad limitada: (i) un 47,3% ha elegido el plazo de un año previsto en el artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores y (ii) un 8,7% han optado por establecer otros periodos de ultraactividad que oscilan entre los 12 meses y los 36 meses. Por el contrario, un 42,1% de los convenios colectivos (1.243) mantienen la vigencia de la norma convencional hasta la firma del nuevo convenio que la sustituya.

**ANA NAVASCUÉS SARRATEA\***

---

\* Abogada del Área de Derecho Fiscal y Laboral de Uría Menéndez (Bilbao).