

LA APLICACIÓN TEMPORAL DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS

La aplicación temporal de los convenios colectivos

La vigencia y aplicación temporal de los convenios colectivos es una de las materias laborales que más controversia ha suscitado en los últimos años. Este artículo tiene por objeto analizar la evolución legislativa y jurisprudencial del concepto de ultraactividad y sus consecuencias jurídicas, así como exponer las recientes novedades sobre la materia.

PALABRAS CLAVE

Convenios colectivos, Ultraactividad, Derecho laboral, Aplicación temporal, Vigencia, Sala de lo Social del Tribunal Supremo.

The temporary application of the collective bargaining agreements

The validity and temporary application of the collective agreements is one of the most controversial labour matters in recent years. This article aims at analysing the legislative and judicial evolution of the concept of “ultraactividad” and its legal implications, as well as to describe the most recent case law on this subject.

KEY WORDS

Collective bargaining agreements, Employment law, Temporary application, Validity, Labour Chamber of the Supreme Court.

Fecha de recepción: 12-11-2018

Fecha de aceptación: 15-11-2018

INTRODUCCIÓN

El artículo 82.1 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores —“ET”— define el convenio colectivo como “el resultado de la negociación desarrollada por los representantes de los trabajadores y de los empresarios, que constituye la expresión del acuerdo libremente adoptado por ellos en virtud de su autonomía colectiva”.

La facultad otorgada, por ministerio de la ley, a las partes negociadoras de un texto convencional se manifiesta en la libre elección del lapso temporal de vigencia de un convenio colectivo. No obstante, esa libertad puede generar conflictos en la aplicación de los acuerdos colectivos una vez transcurrido el periodo pactado.

Con el fin de solventar el problema derivado del vacío normativo existente entre la expiración de la vigencia de un convenio colectivo denunciado y la aprobación de un texto nuevo, surgió en el Derecho laboral español el concepto de ultraactividad.

Esta figura implica la pervivencia de la eficacia normativa de aquellos pactos colectivos que han sido denunciados por alguna de las partes negociadoras tras haber rebasado su máxima duración pactada, hasta que se apruebe un nuevo convenio colectivo y se publique en sustitución del anterior.

El precepto regulador de la materia objeto de análisis ha sido el artículo 86.3 del ET desde el 24 de marzo de 1995, artículo que no se ha visto modificado en cuanto a su numeración, pero sí radicalmente en su contenido relativo al alcance de la ultraactividad de los convenios colectivos.

A lo largo de este artículo se pondrá de relieve la sucesión de vicisitudes legislativas y jurisprudenciales, acaecidas en los últimos años, en relación con la vigencia y aplicación temporal de los convenios colectivos.

EVOLUCIÓN LEGISLATIVA DEL ARTÍCULO 86.3 DEL ET

Redacción original del ET de 24 de marzo de 1995

Los convenios colectivos han de consignar el periodo temporal de su vigencia, pues, transcurrido este, cualquiera de sus partes negociadoras puede, bien denunciarlo y negociar un nuevo texto convencional, bien no denunciarlo y que se prorrogue tácitamente. En este sentido, el artículo 86.2 del ET prevé que, salvo pacto en contrario, los convenios se prorrogarán tácitamente de año en año.

La redacción original del artículo 86.3 del ET establecía que “denunciado el 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”.

El tenor literal del precepto disponía que, una vez transcurrida la vigencia pactada y denunciado el convenio colectivo, las cláusulas obligacionales perderían su eficacia, no así el contenido normativo del convenio.

La Sala de lo Social del Tribunal Supremo —“TS”— confirmó, en su Sentencia de 14 de mayo de 2013 [rec. núm. 1312/2012], que el contenido obligacional de un convenio denunciado perdía vigencia en todo caso, mientras que las cláusulas de contenido normativo se mantendrían en los términos pactados en cada convenio. Asimismo, ante la ausencia de previsión expresa al respecto, las cláusulas normativas se mantendrían, de forma automática y en su integridad, hasta la aprobación de un nuevo texto sustitutivo.

Sin perjuicio de la claridad expositiva de la norma en cuanto a las consecuencias de la denuncia del texto convencional, el artículo 86.3 del ET incluía una remisión a conceptos jurídicos indeterminados —contenido normativo y obligacional—, cuya distinción nunca fue pacífica ni en la doctrina científica ni en la judicial, hasta que, tras una intensa controversia, el TS concretó el alcance de ambos conceptos en las Sentencias del TS de 29 de abril de 2003 [rec. núm. 126/2002] y de 26 de abril de 2007 [rec. núm. 84/2006].

En términos generales, el concepto jurisprudencial de “contenido normativo” de un convenio colectivo comprende (i) las condiciones de trabajo (jornada, horario, vacaciones, contratación temporal, excepciones, régimen salarial, o seguridad e higiene en el trabajo), (ii) las normas sobre promoción y categoría profesional del trabajador, (iii) el régimen sancionador y (iv) las materias de carácter sindical o asistencial (cuotas sindicales, constitución de comisiones y fondos sindicales o asistenciales).

Por su parte, el “contenido obligacional” se circunscribe a las cláusulas dirigidas a la consecución de la paz laboral, evitación de conflictos y cumplimiento del convenio. De este modo, los destinatarios últimos de las cláusulas obligacionales son los negociadores del convenio, y no tanto los sujetos a quienes este se aplica.

Como consecuencia de lo anterior, la casi totalidad del convenio colectivo quedaba congelado *sine die*, lo cual implicaba coartar la eficacia a la denuncia del convenio. Así, ante la falta de incentivo para alcanzar un acuerdo en el marco de la negociación del nuevo convenio, proliferó la petrificación de condiciones convencionales, que incluso llegaban a quedar desfasadas en el tiempo.

La reforma legislativa operada por el Real Decreto-ley 7/2011, de 10 de junio de 2011

Ante la problemática expuesta, el Real Decreto-ley 7/2011, de 10 de junio de 2011, abolió la distin-

ción entre contenido normativo y obligacional, e introdujo un nuevo régimen de ultraactividad. En concreto, el nuevo texto del artículo 86.3 del ET remitía a lo previsto en el propio convenio y, en defecto de previsión, la ultraactividad se aplicaría automáticamente a la totalidad del convenio colectivo, salvo respecto a las cláusulas “*convencionales por las que se hubiere renunciado a la huelga*”, que sí perderían vigencia desde la denuncia del convenio.

Si transcurrido el plazo máximo de negociación no se hubiera alcanzado un acuerdo, se preveía un sistema de arbitraje, cuyo carácter obligatorio o voluntario, así como los criterios y procedimientos de desarrollo, deberían consignar los acuerdos interprofesionales. No obstante, es reseñable la ausencia de sanción o consecuencia prevista en caso de incumplimiento de su establecimiento. Por ello, nos encontramos ante una manifestación de *soft law*, en contraposición con el Derecho imperativo.

En consecuencia, la reforma tampoco resolvía la dificultad fáctica existente, pues, ante la falta de acuerdo o de sistemas efectivos de arbitraje, el convenio continuaba aplicándose sin solución de continuidad *ad perpetuum*. Ello sin perjuicio de la posibilidad, legalmente prevista, de que las partes adoptaran acuerdos parciales tendentes a la modificación o adaptación de contenidos concretos propuestos.

Las reformas legislativas realizadas por el Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, y la Ley 3/2012, de 6 de julio

Tal y como se ha puesto de relieve en el apartado previo, con anterioridad a la reforma operada por el Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, y la posterior Ley 3/2012, de 6 de julio —“Reforma de 2012”—, la ultraactividad de los convenios colectivos no tenía discusión. Sin embargo, la Reforma de 2012 introdujo, por medio de normas con rango de ley, un cambio normativo extremadamente significativo en la aplicación temporal de los convenios colectivos. La novedad consistió en la derogación de la prórroga indefinida de los pactos estatutarios denunciados, mediante la limitación de la ultraactividad a dos años, periodo que se redujo después a uno. En particular, el artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores —en su redacción anterior a la actual— establecía 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”.

En definitiva, con el fin de promover la renegociación de los convenios colectivos y evitar la petrificación de las condiciones de trabajo pactadas, el legislador estableció lo que ha sido denominado, en varias ocasiones, por A. V. Sempere Navarro como “*ultraactividad a término*”, esto es, un plazo máximo de un año para negociar un nuevo convenio, a contar desde la denuncia del anterior o desde la entrada en vigor de la nueva normativa —si hubiera sido denunciado con anterioridad—. En caso de rebasar dicho límite temporal sin que se hubiera aprobado un nuevo texto convencional, el anterior perderá su vigencia y será sustituido por el convenio de ámbito superior que le fuese de aplicación.

Lo cierto es que esta solución legislativa resulta sorprendente a la luz de las reformas laborales coetáneas, dirigidas a apoyar una primacía evidente de los convenios de empresa en detrimento de los sectoriales.

INTERPRETACIÓN JURISPRUDENCIAL TRAS LA REFORMA DE 2012

Interpretación jurisprudencial del artículo 86.3 del ET en caso de vacío normativo: Sentencia del TS de 22 de diciembre de 2014

La Reforma de 2012 consignó legalmente que, siempre que no haya pacto en contrario, la duración máxima de la ultraactividad de un convenio colectivo denunciado es de un año.

En consecuencia, si el bloqueo negociador del nuevo convenio no se solventara por los procedimientos de solución autónoma de conflictos, se produciría la pérdida de vigencia del convenio colectivo una vez transcurrido un año desde su denuncia sin haberse acordado un nuevo convenio o dictado un laudo arbitral. En tal caso, el convenio sectorial de ámbito superior resultaría automáticamente aplicable.

Sin embargo, el problema más significativo residía en el supuesto de inexistencia de un convenio de ámbito superior aplicable, laguna normativa que no fue resuelta explícitamente por la Reforma de 2012.

La reacción de la doctrina científica ante la cuestión mencionada se bifurcó en dos corrientes fundamentales:

- (i) La tesis “rupturista”, que viene a establecer que las partes subjetivas del convenio decaído han de pasar a regirse exclusivamente por normas estatales legales y reglamentarias, las cuales sustituyen en su integridad a la norma convencional expirada.
- (ii) La tesis “conservacionista”, que propugna que los derechos y obligaciones contenidos en el convenio decaído deben continuar vigentes, puesto que forman parte del sinalagma contractual establecido entre las partes. Esta doctrina se instauró formalmente como jurisprudencia preponderante a partir de la Sentencia del TS de 22 de diciembre de 2014 [rec. núm. 264/2014] —“STS de 2014”—.

La STS de 2014 analiza el supuesto de un convenio colectivo de empresa denunciado antes de la Reforma de 2012, cuya aplicación fue mantenida en ultraactividad, durante un año, mientras se negociaba un nuevo texto con la representación legal de los trabajadores. Una vez finalizada la prórroga anual, la empresa comenzó a aplicar a sus trabajadores el ET, ante la ausencia de acuerdo y de un convenio de ámbito superior que resultara aplicable. La consecuencia inmediata fue un empeoramiento sustancial de las condiciones laborales de los trabajadores, tales como la ampliación de la jornada al límite legal, el establecimiento de condiciones salariales solo limitadas por el salario mínimo interprofesional, la eliminación de la flexibilidad horaria anterior *ex convenio* o la pérdida de beneficios concretos estipulados en el convenio decaído.

El TS razona que la admisión de la tesis rupturista podría generar una alteración sustancial de las condiciones laborales, que transformaría indebidamente el núcleo del contrato de trabajo y el equilibrio de las contraprestaciones. Ello cobra especial importancia, según la STS de 2014, en un ámbito como el social, que se caracteriza por un sistema especial de fuentes del Derecho, en el que el convenio colectivo se constituye como norma integradora de mínimos de Derecho necesario, en materias que la legislación estatal no regula expresamente (entre otras, cabe citar el sistema de clasificación profesional, la formación en el trabajo, la estructura salarial o la promoción interna).

Como consecuencia de lo anterior, el fallo mayoritario de la STS de 2014 declara que el conjunto de derechos y obligaciones de las partes existente en el momento de finalizar la situación de ultraactividad de un convenio colectivo no desaparece en ese

momento, sino que continúa vigente debido a su contractualización *ab initio*. Esto es, se produce su incorporación al contrato de trabajo desde el mismo instante en el que se constituyó la relación jurídico-laboral.

A mayor abundamiento, la STS de 2014 explicita que la doctrina expuesta no contradice la Reforma de 2012 en tanto en cuanto la desaparición del convenio colectivo fenecido elimina el sostén normativo mínimo de las condiciones contractualizadas, por lo que, aunque perviven, pueden ser modificadas a través de la modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

A la vista de lo anterior, puede concluirse que el TS, bajo la doctrina de la contractualización de condiciones laborales, no hace sino introducir una condición más beneficiosa derivada de un convenio colectivo extinto, que por su propia naturaleza no puede resultar modificada unilateralmente por una de las partes sin acuerdo mutuo o mediante el procedimiento legalmente regulado en el artículo 41 del ET.

Sin perjuicio de lo dicho, la Sala de lo Social del TS limita la extensión de la doctrina anterior, de modo que los trabajadores de nuevo ingreso en la empresa no se verán beneficiados por las condiciones laborales de un convenio colectivo ya decaído al tiempo de su contratación. Por tanto, ingresarán en la empresa bajo las condiciones pactadas exclusivamente en su contrato de trabajo y normativa legal y reglamentaria aplicable.

Resulta innegable que la doctrina emanada de la STS de 2014 abre la puerta a problemas de discriminación y doble escala salarial, con el siguiente incremento de la conflictividad laboral, complicaciones que no resultaron abordadas en dicha resolución.

Frente a la tesis mayoritaria, se formularon cuatro votos particulares, que se sintetizan a continuación:

(i) El primero, concurrente con el fallo de la STS de 2014, considera que la integración del vacío normativo debe realizarse con base en una tesis conservacionista, pues la tesis rupturista conllevaría un debilitamiento del derecho constitucional a la negociación colectiva (artículo 37.1 de la Constitución española). Sin embargo, la continuidad de las condiciones laborales tras el decaimiento del convenio colectivo ha de limitarse a las condiciones salariales, pues ello tiene su sustento normativo en la dignidad del trabajador, el equilibrio en las prestaciones

y el principio general de buena fe positivizado en el artículo 7 del Código Civil.

Es especialmente relevante la crítica que este voto particular realiza sobre la argumentación esgrimida por la doctrina mayoritaria, pues señala que las fuentes de la relación laboral del artículo 3.1 del ET separan notoriamente la regulación de las condiciones derivadas del convenio de las pactadas por las partes en el contrato. Por ende, es obvio que el legislador no desea permitir una integración de la fuente convencional en el nexo contractual.

En línea similar, la doctrina defendida por la tesis mayoritaria quiebra a la vista de la propia naturaleza de la condición más beneficiosa, pues resulta imposible acogerla por vía de convenio colectivo, dado que esta únicamente tiene su razón de ser en la libre e inveterada voluntad unilateral del empleador, *conditio sine qua non* que, a todas luces, no concurre en el supuesto analizado.

(ii) El segundo voto particular aboga por el mantenimiento de la ultraactividad en relación con el salario, por constituir este un derecho primordial del trabajador que debe preservarse de los avatares normativos cuando ya se ha incorporado al acervo económico particular fruto de la relación laboral. En este sentido, el voto particular invoca el principio de seguridad jurídica y extrapola y aplica a la situación analizada el principio de intertemporalidad de los actos celebrados con arreglo a una legislación anterior, esto es, dichos actos continuarán siendo válidos con arreglo a aquella.

Adicionalmente, salva la argumentación mayoritaria de la existencia de una condición más beneficiosa derivada de un convenio mediante la afirmación de que se trata de una condición sobrevenida y excepcional, que no era tal mientras rigió el convenio.

(iii) El tercer voto particular manifiesta que el marco regulador establecido por la Reforma de 2012 es palmario e impone la aplicación de la normativa estatal ante la ausencia de convenio de ámbito superior. Así, una consecuencia permitida por el ordenamiento jurídico no puede ser remediada por el intérprete del Derecho, aun cuando aquella sea percibida como injusta. En este sentido, el magistrado que lo suscribe concluye que la solución al problema surgido del vacío normativo existente no puede estar

predeterminada por el deseo de evitar los inconvenientes derivados de la respuesta jurídica que procede otorgar con arreglo a la legislación vigente.

- (iv) El último voto particular continúa la estela del anterior para negar la teoría conservacionista, por considerar que no hay criterio interpretativo ni analógico que sustente la solución defendida por la opinión mayoritaria de la Sala del TS. Por el contrario, afirma que una ley derogada no puede regir una relación jurídica y, del mismo modo, un convenio colectivo fenecido tampoco, pues no deja de ser una fuente del Derecho que requiere estar en vigor para desplegar efectos.

A pesar de la controversia suscitada por la STS de 2014 en su aplicación práctica, lo cierto es que la doctrina jurisprudencial de ella emanada se ha venido aplicando durante casi un lustro, con la consiguiente limitación de la eficacia de la reforma legislativa operada en materia de ultraactividad. En este sentido, juzgados y tribunales del orden social han seguido la tesis conservacionista —destinada a petrificar las condiciones laborales consignadas en textos convencionales cuya vigencia hubiera decaído— con base en dos argumentaciones fundamentales: (i) la contractualización de las condiciones laborales convencionales y (ii) la aplicación de pactos de mantenimiento de condiciones de trabajo suscritos con anterioridad a la Reforma de 2012. En particular, los pronunciamientos del Alto Tribunal se circunscribieron a declarar la validez y plena aplicabilidad de aquellos pactos “*en contrario*” suscritos, con anterioridad a la Reforma de 2012, e incorporados al convenio colectivo cuya vigencia había decaído. Se citan, entre otras, las Sentencias del TS de 7 de julio de 2015 [rec. núm. 193/2014], de 2 de julio de 2015 [rec. núm. 1699/2014] y de 17 de marzo de 2015 [rec. núm. 233/2013].

Interpretación jurisprudencial del artículo 86.3 del ET en caso de que exista un convenio de ámbito superior aplicable: Sentencia del TS de 5 de junio de 2018 y concordantes

Recientemente, el Pleno de la Sala Cuarta del TS ha dado un paso más en su interpretación del artículo 86.2 del ET y ha emitido cinco resoluciones consecutivas, cuyos términos se desgranán en el presente apartado.

En concreto, a mediados de 2018, el TS dictó, en unificación de doctrina, las Sentencias de 5 de junio de 2018 [rcud. núm. 364/2017 y núm.

427/2017], de 7 de junio de 2018 [rcud. núm. 663/2017], de 21 de junio de 2018 [rcud. núm. 2602/2016] y de 10 de julio de 2018 [rcud. núm. 2730/2016] —“*Jurisprudencia de 2018*”—.

— Supuesto de hecho

Las sentencias integradoras de la Jurisprudencia de 2018 traen causa de cinco despidos objetivos individuales acaecidos en una sociedad del sector de consultoría, que venía aplicando tradicionalmente el XVI Convenio colectivo estatal de empresas de consultoría de mercados y de la opinión pública —“*Convenio Estatal de Consultoría*”—. En el año 2013 se declaró judicialmente, a resultados de un conflicto colectivo, la obligatoria aplicación del Convenio colectivo de oficinas y despachos de Vizcaya 2009-2012 —“*Convenio de Oficinas de Vizcaya*”—, el cual había sido denunciado el 15 de diciembre de 2012. En consecuencia, una vez transcurrido el plazo de ultraactividad de un año, la empresa comenzó a aplicar de nuevo las tablas salariales del Convenio Estatal de Consultoría con base en la pérdida de vigencia del convenio provincial.

La discusión jurídica que subyace en las cinco sentencias, que versan sobre idéntico conflicto, es si el salario regulador de la indemnización por despido objetivo correspondiente a los trabajadores demandantes debe ser calculado conforme a las tablas salariales del Convenio Estatal de Consultoría o del Convenio de Oficinas de Vizcaya. Ello habida cuenta de que el convenio de aplicación había perdido su vigencia, existía un convenio de ámbito superior aplicable a la empresa y no se había aprobado un pacto colectivo que previera una solución.

En consecuencia, el TS examina (i) si la disposición contenida en el artículo 86.3 del ET, en cuya virtud, transcurrido un año desde la denuncia del convenio sin que se haya acordado un nuevo texto convencional o dictado un laudo arbitral, aquel perderá vigencia y se aplicará, si lo hubiere, el convenio colectivo de ámbito superior que fuera de aplicación, o (ii) si debe prescindirse de la anterior previsión y continuar aplicando, por extensión de la STS de 2014, el convenio colectivo cuya vigencia había finalizado, a través de la contractualización de sus condiciones laborales.

— Fundamentación jurídica y fallo

Las sentencias recurridas en casación para unificación de doctrina, dictadas en suplicación por el Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, concluyeron la continuidad aplicativa de las condiciones laborales del Convenio de Oficinas de Vizcaya,

pues (i) la aplicación de un convenio de ámbito superior supondría alterar el equilibrio de las prestaciones básicas del contrato de trabajo, y (ii) el artículo 8 del Convenio de Oficinas de Vizcaya imponía el respeto a las mejoras adquiridas que, en cómputo anual, resultasen superiores a las del propio convenio.

Sin embargo, el Pleno de la Sala de lo Social del TS estimó el recurso de casación para unificación de doctrina, y anuló y casó las cinco sentencias impugnadas con base en los argumentos que se exponen a continuación.

Con carácter previo, la Jurisprudencia de 2018 descarta que el artículo 8 del Convenio de Oficinas de Vizcaya pueda constituir un pacto de mantenimiento del texto convencional decaído, por lo que el TS entra a conocer sobre la disquisición jurídica principal.

En relación con el eje central de nuestro análisis, la Jurisprudencia de 2018 incide primeramente en las diferencias fácticas concurrentes entre el supuesto presente y el analizado en la STS de 2014, pues esta contiene una respuesta muy concreta ante un vacío normativo resultante de la inexistencia de un convenio de ámbito superior aplicable.

En segundo lugar, el TS matiza que el supuesto analizado tampoco es asimilable al revisado en las Sentencias de 23 de septiembre de 2015 [rec. núm. 209/2014] o 27 de noviembre de 2015 [rec. núm. 316/2014], en las cuales se consideró que el convenio colectivo de ámbito superior no era aplicable y, por ende, inexistente a los efectos del artículo 86.3 del ET. Estas dos resoluciones, a pesar de declarar sin ambages la debida aplicación de un convenio de ámbito superior *ex* artículo 86.3 del ET, concluyeron el mantenimiento de las cláusulas del convenio fenecido porque, respectivamente, el ámbito funcional del convenio alternativo de ámbito superior era distinto al de la empresa en cuestión y porque tenía por objeto regular materias de ordenación común para todo el sector, remitiendo al nivel inferior las condiciones de contenido normativo. Así, la carencia de aspectos típicamente normativos y relevantes del vínculo laboral (e. g., retribuciones, excedencias, vacaciones, etc.) lo convertía en no apto para cumplir con el mandato del artículo 86.3 del ET.

En contraposición, los supuestos consignados en la Jurisprudencia de 2018 no plantean duda alguna sobre la existencia de un convenio de ámbito superior ni de que el existente resulta de aplicación.

Sentado lo anterior, el TS recuerda que la regla de la ultraactividad está concebida, en calidad de norma disponible para la autonomía colectiva, para conservar transitoriamente las cláusulas del convenio anterior mientras esté viva la negociación del futuro texto convencional, durante un periodo de tiempo que la ley considera razonable, pero no para perpetuarse eternamente. No obstante, no llega a valorar u ofrecer una solución a cómo evitar esa congelación en el supuesto contemplado por la STS de 2014, en la que no existe un convenio de ámbito superior que se pueda aplicar.

En definitiva, tras realizar una síntesis de las resoluciones más relevantes sobre la materia, la Jurisprudencia de 2018 rechaza con rotundidad la contractualización de las condiciones laborales cuando expira el plazo legal de ultraactividad y existe otro convenio colectivo de ámbito superior aplicable. Ello porque la voluntad del legislador, transcrita en el artículo 86.3 del ET, es evidente e impone su cumplimiento en plenitud, *“sin que resulte procedente la aplicación de técnicas extrañas al precepto y a la propia configuración del sistema de fuentes del Derecho del Trabajo dispuestas excepcionalmente por esta Sala en un supuesto específico en que se produjo un vacío normativo absoluto”*.

Por tanto, la función interpretativa que ha de realizar el juzgador se ha de circunscribir a determinar si existe o no un convenio de ámbito superior aplicable y, de existir varios, delimitar cuál es con arreglo a las reglas y criterios de concurrencia de convenios colectivos.

— Impacto a nivel interno

La Jurisprudencia de 2018 tiene una importancia capital, pues aboga por la plena aceptación de la literalidad del artículo 86.3 del ET, y su argumentación es tan contundente que no admite interpretación ni modulación, lo cual impide que otros órganos judiciales de rango inferior puedan desviarse de la ortodoxia jurisprudencial, al menos ante la existencia de un convenio colectivo de ámbito superior.

No obstante lo anterior, en el ámbito extrajudicial, la reciente lectura que la Jurisprudencia de 2018 realiza de la normativa sobre ultraactividad parece no haber sido bien recibida.

En particular, la cuestión estuvo presente en el IV Acuerdo Interconfederal para el Empleo y la Negociación Colectiva 2018-2020, suscrito por la CEOE, CEPYME, CC. OO. y UGT, que dedica íntegramente su cláusula sexta a la necesidad de preser-

var la vigencia de los convenios colectivos durante los periodos de negociación colectiva.

Es más, recientemente la prensa nacional se ha hecho eco del interés del nuevo Gobierno en revocar la Reforma de 2012 en materia de ultraactividad de convenios colectivos. En este sentido, parece que, en el seno de la Mesa de Diálogo Social, avanzan las negociaciones entre el Gobierno y la representación sindical de CC. OO. y UGT en esa línea.

La última propuesta del Gobierno consiste en la supresión del último párrafo del artículo 86.3 del ET —que limita a un año la ultraactividad de los convenios—, a través del mecanismo legislativo excepcional del real decreto-ley o incluso mediante real decreto. Sin perjuicio de la valoración que pueda realizarse sobre la idoneidad de estos instrumentos legislativos para acometer la reforma que se

propone —la cual no es objeto del presente artículo—, lo que resulta innegable es la eficacia inmediata de la medida para dejar vacío de contenido el pronunciamiento de la Jurisprudencia de 2018 ante la eliminación radical de la base normativa en la que se funda.

En conclusión, sin perjuicio del desenlace jurídico que pueda tener la aplicación temporal de los convenios colectivos, lo que se pone irremediabilmente de manifiesto es la íntima relación existente entre el poder legislativo y el judicial. Una vinculación que, en materia de ultraactividad de convenios colectivos, ha resultado especialmente conflictiva y controvertida, y para la que no se ha logrado alcanzar, al menos por el momento, una solución que permita generar la seguridad jurídica que la materia requiere.

MARTA DOMÍNGUEZ ROYO*

* Abogada del Área de Fiscal y Laboral de Uría Menéndez (Madrid)