

VIGENCIA DEL CONVENIO COLECTIVO

La redacción actual del artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores es la siguiente:

“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.

Durante las negociaciones para la renovación de un convenio colectivo, en defecto de pacto, se mantendrá su vigencia, si bien las cláusulas convencionales por las que se hubiera renunciado a la huelga durante la vigencia de un convenio decaerán a partir de su denuncia. Las partes podrán adoptar acuerdos parciales para la modificación de alguno o algunos de sus contenidos prorrogados con el fin de adaptarlos a las condiciones en las que, tras la terminación de la vigencia pactada, se desarrolle la actividad en el sector o en la empresa. Estos acuerdos tendrán la vigencia que las partes determinen.

Mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83, se deberán establecer procedimientos de aplicación general y directa para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes tras el transcurso del procedimiento de negociación sin alcanzarse un acuerdo, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia jurídica que los convenios colectivos y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en ase a los motivos establecidos en el artículo 91. Dichos acuerdos interprofesionales deberán especificar los criterios y procedimientos de desarrollo del arbitraje, expresando en particular para el caso de imposibilidad de acuerdo en el seno de la comisión negociadora el carácter obligatorio o voluntario del sometimiento al procedimiento arbitral por las partes; en defecto de pacto específico sobre el carácter obligatorio o voluntario del sometimiento al procedimiento arbitral, se entenderá que el arbitraje tiene carácter obligatorio.

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”.

Lo primero que podemos señalar con la profesora Olarte es que “el precepto legal no es claro en absoluto, ya que no resuelve muchas cuestiones que esta lacónica regulación abre, incluso en el mejor de los casos, cuando exista efectivamente un convenio de nivel superior, ya que ni siquiera determina si se refiere al ámbito territorial o funcional, o bien a ambos a la vez”.... De la misma manera que el precepto legal no responde a los problemas derivados de la pluralidad de convenios superiores, tampoco resuelve el de la inexistencia de convenio superior”.

Aunque la casuística es muy diversa podemos referirnos a tres situaciones preponderantes: 1) Convenio vigente con anterioridad al 8 de julio de 2012, denunciado, con cláusula de vigencia o ultractividad; 2) Convenio con inicio vigencia

posterior a 8 de julio de 2012, denunciado; 3) Convenio con inicio de vigencia anterior o posterior a 8 de julio de 2012, denunciado, con convenio colectivo de ámbito superior.

Como señala la profesora Casas: “Cuando se analiza el vigente artículo 86.3 del ET, se constata cómo la pérdida de vigencia del convenio colectivo tras su denuncia tiene lugar “salvo pacto en contrario”. El precepto es de naturaleza dispositiva... O expresado en otros términos, 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, según cuál sea su contenido, bien disponiendo el mantenimiento de la vigencia del convenio hasta su sustitución por otro nuevo, bien prologando temporalmente el período legal de vigencia ultractiva del convenio, bien diferenciando el mantenimiento de esa vigencia según que materias, bien estableciendo el cómputo de esa vigencia desde un momento diferente al del instituto de la denuncia del convenio, etc. **Todo ello queda a la disponibilidad de la negociación colectiva**”.

Por su parte el Magistrado Ricardo Bodas señala: “Un sector importante de la doctrina científica ha negado valor a los pactos de ultractividad, contenidos en los convenios colectivos previos a la reforma, porque la reforma cambia radicalmente el modelo de ultractividad, por lo que los negociadores del convenio no pudieron prever las consecuencias de los citados pactos. - Entienden estos autores que si se subsumieran los acuerdos de estos convenios en el pacto en contrario, contemplado en el art. 86.3 ET, se vaciaría de contenido la reforma, porque dichas cláusulas eran simplemente cláusulas de “corta y pega”.

La regulación precedente de la ultractividad, al igual que la actual, daba preferencia absoluta a lo que decidieran las partes, quienes podían pactar una ultractividad indefinida o ninguna en todas o en parte de las materias negociadas en el convenio, aunque la norma disponía que, si las partes no regulaban de ningún modo la ultractividad, se mantenían vigentes las cláusulas normativas del convenio. - En la regulación actual, el régimen de ultractividad se mantiene íntegramente disponible para las partes, si bien precisa que, si no se alcanzara acuerdo o no se dictara laudo arbitral en los plazos ya indicados, el convenio perdería vigencia al año de la denuncia, o al año de la entrada en vigor de la Ley 3/2012. - La regla general - disponibilidad de la vigencia por las partes - es idéntica, mientras que antes se desplegaba la ultractividad, si las partes no pactaban lo contrario y ahora el convenio pierde vigencia, si las partes no pactan lo contrario.

No es cierto, por tanto, que se aplicara mecánicamente la ultractividad en la regulación precedente, puesto que solo se aplicaba del modo en que lo dispusieran las partes o en defecto de regulación en la materia. - Por consiguiente, si en los convenios colectivos anteriores a la reforma las partes convinieron un régimen concreto de ultractividad, aunque nada les impedía haber negociado que no hubiera ningún tipo de ultractividad en el convenio, no hay razón para que no dichos pactos no puedan integrarse en el “pacto en contrario”, regulado en el art. 86.3 ET, sin que dicha conclusión pueda verse afectada por la DT 4ª Ley 3/2012, por cuanto dicha norma se limita a fijar un plazo límite de ultractividad para los convenios ya denunciados, pero no limita ni excluye los pactos sobre ultractividad que pudieran

contener. - De ese modo se ha defendido por sectores importantes de la doctrina, entendiéndose que los pactos de ultractividad del convenio colectivo habidos con anterioridad a la reforma, continúan vigentes, dado el carácter dispositivo que tenía y sigue teniendo la ultractividad después de la reforma.

Así lo ha entendido la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, quien ha subrayado que, si el legislador hubiera querido dejar sin efecto dichos acuerdos, lo habría hecho así. - Parece claro, por tanto, que el régimen de protección social complementaria, negociado en convenios colectivos, que regularon un régimen específico de ultractividad, deberán mantenerlo en sus propios términos. En términos similares se han pronunciado los Juzgados de lo Social y la Tribunales Superiores de Justicia que han conocido algún asunto. Si bien, reiteran que ha de estarse al contenido exacto y concreto de cada convenio en esta materia”.

Desde nuestro punto de vista, las cláusulas convencionales anteriores suscritas antes de la reforma 2012 en ultraactividad, bajo la cobertura de un derogado artículo 86.3 del ET pero también en su día dispositivo, permanecen vigentes y surten plenos efectos. Así se expresa, por ejemplo, en la SJS nº 6 de Bilbao de 17 de octubre: “En definitiva, pues, cabe concluir que ha de darse valor al pacto contenido en el Convenio analizado, en el que, teniendo las partes a su alcance la posibilidad de limitar la vigencia ultraactiva del mismo, expresamente indicaron que, una vez denunciado y finalizado el periodo de vigencia restante o el de cualquiera de sus prórrogas, permanecerían vigentes las cláusulas normativas hasta tanto no se produjera la entrada en vigor del convenio que hubiera de sustituir al presente. Eso es lo que las partes han establecido, con el beneplácito de un régimen legal que sólo ha alterado la regla subsidiaria”.

En todo caso, como decíamos antes habrá de estarse al contenido concreto de cada convenio y va a resultar clave la redacción dada a estas cláusulas convencionales de ultraactividad, vigentes. De tal forma que si establecen una ultraactividad inferior o superior al año, la caída de los efectos del convenio en los términos previstos se sujeta al plazo convencional pactado. Por el contrario, si determinan una ultraactividad indefinida, se mantendrá el contenido convencional en los términos previstos hasta nuevo convenio colectivo. En este sentido, los convenios colectivos que se hayan limitado a remitirse al artículo 86.3 del 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 prorrogada desde el 8 de julio de 2012 o desde su denuncia.

En segundo lugar, el artículo 86.3 del ET resuelve los efectos de la pérdida de vigencia del convenio con la aplicación, “si lo hubiere”, del convenio colectivo de ámbito superior, funcional o territorial, que fuera de aplicación.

“La aplicación del convenio de ámbito superior planteará múltiples problemas de identificación, por lo que parece recomendable que las partes determinen en la negociación colectiva qué convenio de ámbito superior sería aplicable en este supuesto, lo que ya está sucediendo. - Caso contrario, habrá que determinar qué convenio es aplicable funcional o territorialmente, lo cual planteará múltiples

problemas, puesto que los ámbitos convencionales suelen utilizar cláusulas de corta y pega, lo que deja fuera de juego múltiples subsectores.

Por lo demás, será extremadamente complicado ajustar las previsiones del convenio de ámbito superior a la unidad decaída en múltiples materias, especialmente las de protección social, por cuanto las mejoras voluntarias tienen múltiples regulaciones, que pueden ser contradictorias entre sí, especialmente cuando decaiga un convenio de empresa, que contenga compromisos por pensiones o seguros colectivos externalizado” (Ricardo Bodas).

Por último, el art. 86.3, p.4, nada dice sobre los efectos de la pérdida de vigencia del convenio colectivo denunciado si no hubiere convenio colectivo superior que fuese aplicable, produciéndose, como consecuencia del silencio legal, un vacío de regulación convencional colectiva o una “laguna legal” .

La pérdida de ultraactividad de los convenios colectivos plantea graves problemas en cuanto a la situación jurídica de las condiciones de trabajo individuales y colectivas de los trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación. Como ya se ha dicho, el art. 86.3, p.4, ET, se limita a afirmar la pérdida de vigencia del convenio colectivo estatutario que ha agotado el plazo legal de un año de ultraactividad desde su denuncia y a determinar la aplicación del convenio de ámbito superior, funcional o territorial aplicable, si lo hubiere. **Pero nada dice de los efectos de la pérdida de vigencia del convenio colectivo no sustituido en el proceso de renovación negociada en caso de inexistencia de convenio colectivo superior aplicable.**

Sin duda, el problema de mayor envergadura, originado por la nueva regulación de la ultraactividad, es que el art. 86.3 ET no prevé las consecuencias de la pérdida de vigencia del convenio, cuando se supere el plazo de ultraactividad sin recurrir a soluciones arbitrales y no quepa aplicar un convenio de ámbito superior.

La polémica abierta **en la doctrina** es importante, con soluciones no coincidentes, como es sabido (**tesis derogatorias y tesis conservadoras o continuistas**, y dentro de éstas últimas: tesis de la vigencia subsidiaria del convenio colectivo que ha perdido vigencia, en defecto de convenio colectivo de ámbito superior aplicable; tesis de la conversión del convenio colectivo decaído en su vigencia como convenio colectivo estatutario en convenio colectivo extraestatutario; tesis de la contractualización de las condiciones de trabajo del convenio colectivo vencido; tesis de la conversión del convenio colectivo que ha perdido vigencia en costumbre o uso profesional o de empresa, supletoria del convenio colectivo y del pacto individual).

Las tesis derogatoria, y desgraciadamente mayoritaria entra la doctrina, considera que tras la pérdida de vigencia del convenio colectivo no renovado en plazo, en defecto de laudo arbitral y de convenio colectivo de ámbito superior aplicable, se aplicarán a los incluidos en su ámbito de aplicación las normas legales (ET, LOLS, LPRL... y sus reglamentos). “El designio legal es claro”, se dice: el convenio colectivo denunciado “deja de ser aplicado, lo que no puede sino suponer la aplicación directa de las normas legales y reglamentarias de carácter general”.

Las tesis continuistas defienden la pervivencia de la aplicación las condiciones de trabajo del convenio colectivo que ha perdido vigencia a través de distintas

construcciones jurídicas: mantenimiento del convenio colectivo con vigencia subsidiaria y aplicación *de facto* en tanto no exista solución de la autonomía colectiva (A. MERINO SEGOVIA); conversión del convenio colectivo decaído en su vigencia en convenio colectivo extraestatutarios (R. ESCUDERO RODRÍGUEZ); contractualización de las condiciones de trabajo contenidas en el convenio colectivo que ha agotado su vigencia ultraactiva (C. MOLINA NAVARRETE).

“El problema central, originado en el art. 86.3.4, es que la liquidación del convenio, si es esa la tesis aceptada finalmente por la jurisprudencia, no promoverá el objetivo, perseguido por la reforma, consistente en mejorar y actualizar la negociación colectiva, mediante su adecuación a la realidad cambiante del mercado, sino que provocará unos efectos demoledores sobre los contratos de trabajo y dejará sin regulación instrumentos decisivos para el funcionamiento de las empresas, como el sistema de clasificación profesional (art. 22 ET), la promoción profesional (art. 24 ET); el modelo de recibo de salarios (art. 29, 1 ET); la distribución irregular de la jornada a lo largo del año (art. 34, 2 ET); el establecimiento del límite máximo de la jornada ordinaria, rebasando el límite máximo de nueve horas (art. 34, 3 ET) o las reglas de acomodación de la representación de los trabajadores a las disminuciones significativas de plantilla en la empresa (art. 67, 1 ET), así como el régimen disciplinario (art. 54 ET).

Tendrá efectos demoledores para los contratos de trabajo existentes, porque los presupuestos, para la existencia del contrato de trabajo, son la concurrencia de consentimiento de los contratantes, objeto cierto del contrato y causa de las obligaciones que se establezcan (art. 1261 CC) y el objeto del contrato laboral, que en realidad es el objeto de las obligaciones que se asumen por las partes, se origina esencialmente en el convenio colectivo, de manera que su desaparición supondrá que el contrato quede sin objeto, o perderá, en el mejor de los casos, la certeza, exigida por el art. 1273 CC, sobre el objeto de los contratos. – Sucederá lo mismo con la causa de los contratos de trabajo, que en los contratos onerosos consiste en la prestación o promesa de una cosa o servicio por la otra parte y en los remuneratorios el servicio o beneficio que se remunera, que queda en situación de indefinición al perder vigencia el convenio colectivo. – Por lo demás, no debe olvidarse, que los contratos se perfeccionan por el mero consentimiento y desde entonces obligan, no solo al cumplimiento de lo expresamente pactado, sino también a todas las consecuencias que, sean conformes a la buena fe, al uso y a la ley (art. 1258 CC). – Por consiguiente, si las condiciones esenciales del contrato de trabajo, sobre las que se produce el consentimiento, que es el alma del contrato quede sin objeto, o perderá, en el mejor de los casos, la certeza, exigida por el art. 1273 CC, sobre el objeto de los contratos”. (Ricardo Bodas)

La posición doctrinal más cercana a nuestros intereses la defiende la profesora Olarte que resumidamente transcribimos. “Partiendo de que realmente con esta reforma se ha dado un paso más hacia una negociación más dinámica y coherentemente con los objetivos anunciados en el Preámbulo de la Ley, la ultractividad limitada pretende la mayor celeridad en los procesos negociadores y evitar la inamovilidad de las condiciones de trabajo (su petrificación) para posibilitar su adaptación a las cambiantes circunstancias económicas y sociales. Por ello, el legislador ha previsto una consecuencia jurídica: la aplicación del convenio superior,

pero en ningún momento, ni en el preámbulo ni en el texto articulado, hay un solo indicio de que la pretensión sea “sancionar” la falta de diligencia negociadora con el vacío normativo. Por tanto, y en tanto no se ha modificado el procedimiento de extensión del artículo 92.2 ET (lo que haría imposible recurrir a él para resolver estas situaciones), no queda otra alternativa que el mantenimiento excepcional de la regulación anterior, por estricta coherencia con el principio de sucesión normativa, lo que no es extraño al sistema de fuentes de origen estatal, ya que mientras no se dicta una nueva ley o reglamento que sustituya al anterior, aunque tuviera una vigencia limitada, se mantiene residualmente en vigor la norma anterior, precisamente por su función normativa. Función y naturaleza que, hoy por hoy, mantiene el convenio colectivo estatutario, pese a sus múltiples excepciones y peculiaridades. Y es que todas las excepciones legales a la fuerza vinculante del convenio colectivo lo son siempre mediante un producto de la autonomía colectiva que se impone frente a otro, no siendo nunca la excepción a la eficacia del convenio el vacío de regulación colectiva. Y el legislador, si no ha ido más lejos –más allá de generar inseguridad y miedo al vacío para forzar la negociación a la baja en un período de crisis económica sin precedentes- es porque es consciente de los límites constitucionales. **Por tanto, el convenio colectivo que ha superado dicho tope máximo de ultractividad , no siendo posible la aplicación de uno superior, sigue siendo aplicables de forma residual y subsidiaria y con un rango “degradado”**, que lo hace vulnerable a la concurrencia de convenios y la eventual desaparición de la unidad de negociación. Por tanto, esta opción interpretativa no comporta la negación de los cambios normativos de la reforma legal, sino que los direcciona al campo de la negociación colectiva, dejando a salvo la seguridad jurídica de empresarios y trabajadores afectados por situaciones de bloqueo”.

A modo de resumen hacemos nuestras las conclusiones que en el informe Nº 316 “Cuestiones problemáticas en materia de ultractividad de los convenios colectivos” de Cátedra que elaboraron los profesores María Emilia Casas y Juan Carlos García el pasado mes de julio, que se concretan en:

- a) “Como premisa de partida, debe subrayarse que los problemas derivados de la pérdida de eficacia temporal de los convenios colectivos en el proceso de renovación convencional tienen su origen en el derecho de la negociación colectiva, de forma que será en él donde deben encontrar solución, como corresponde a un sistema maduro de relaciones laborales, presidido por el principio de autonomía colectiva. Modelo que tiene acogimiento en la CE (artículos 7, 28 y 37).
- b) El precepto es de naturaleza dispositiva, al igual que sus versiones previas –desde la reforma de 1994- a su última reforma por la Ley 3/2012, naturaleza que no ha cambiado, de manera que el cambio se circunscribe por tanto al contenido de su regulación, pero no a su naturaleza.
- c) Desde la racionalidad jurídica derivada de estas bases normativas, los convenios denunciados que tengan cláusulas convencionales de ultraactividad –pactadas entonces antes de la reforma de 2012 bajo el anterior artículo 86.3 del ET- se rigen por dichas cláusulas, sin someterse al plazo anual dispositivo de un año desde el 8 de julio de 2012. Lo contrario

llevaría al absurdo, convirtiendo en imperativo un precepto a través de una Disposición Transitoria que se remite al mismo –“en la redacción dada al mismo por esta ley”-, siendo éste, por lo razonado, claramente dispositivo.

- d)** En términos jurídicos, estamos por tanto ante un régimen antes y después de la reforma claramente dispositivo, que sólo puede conducir al mantenimiento de cláusulas anteriores de ultraactividad y al aval de las que puedan pactarse desde el cambio legislativo.
- e)** Para aquellos supuestos en los que se contiene una remisión a la norma, resulta esencial la redacción de estas cláusulas convencionales anteriores a la reforma de 2012 para determinar su alcance jurídico, porque la mera remisión a la ley significa sujetarse a la norma jurídica vigente, no a un precepto ya derogado como la ultraactividad indefinida del antiguo artículo 86.3 del ET.
- f)** Los convenios colectivos que se hayan limitado a remitirse al artículo 86.3 del 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 prorrogada desde el 8 de julio de 2012 o desde su denuncia.
- g)** Para aquellos supuestos en los que se reproduce la redacción que tenía la norma antes de la reforma, podría pensarse que, en puridad, desde una lógica jurídica, la solución debería ser la misma que en el supuesto anterior. Sin embargo, la hipótesis que analizamos ahora podría tener algún margen para la defensa de las tesis más favorables a los intereses sindicales. Y ello, sobre la base de defender que los términos concretos de tales pactos contenidos en los convenios colectivos anteriores y denunciados con anterioridad a la reforma de la Ley 3/2012 constituyen, en realidad, una determinada expresión de la voluntad negociada colectiva, por más que la misma resulte coincidente, en efecto, con el tenor literal que presentaba entonces la versión anterior del artículo 86.3 del ET.
- h)** La determinación de cuál sea el convenio superior aplicable puede resultar complejo 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 anunciada 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.
- i)** 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.

- j) El artículo 86.3, p.4, del ET, se limita a afirmar la pérdida de vigencia del convenio colectivo estatutario que ha agotado el plazo legal de un año de ultraactividad desde su denuncia y a determinar la aplicación del convenio de ámbito superior, funcional o territorial aplicable, si lo hubiere. Pero nada dice de los efectos de la pérdida de vigencia del convenio colectivo no sustituido en el proceso de renovación negocial en caso de inexistencia de convenio colectivo superior aplicable. Es obvio que, en un precepto de naturaleza dispositiva, las partes pueden regular esa situación en el propio convenio que pierde vigencia o en un pacto propio sobre los efectos de esa pérdida de vigencia en el momento de concluir el plazo legal de ultraactividad, que también pueden prolongar. Pero ¿y si no lo hacen?
- k) Es obligado partir del reconocimiento de que la situación de vacío convencional colectivo es anómala en nuestro ordenamiento, presidido por la Constitución que reconoce el derecho fundamental a la negociación colectiva y ordena a la ley garantizarlo (artículo 37 1 CE), derecho que forma parte del contenido esencial del derecho de libertad sindical de los sindicatos (artículo 28.1 CE) y de cuyo ejercicio resultan convenios colectivos con fuerza vinculante constitucionalmente garantizada que son fuente de las relaciones laborales [artículo 3.1.b) ET]. Téngase en cuenta que el vacío convencional colectivo es en ocasiones determinadas también vacío legal, una vez que el Estatuto de los Trabajadores remite la regulación de determinadas materias a los convenios colectivos, no facultativamente, sino de manera necesaria”.

Para terminar, aunque comienzan a dictarse sentencias de los Juzgados de lo Social, de los TSJ y de la AN sobre la cuestión debatida, tendremos que esperar algún tiempo a que lleguen los primeros posicionamientos del TS.

Entretanto por la similitud con diversas situaciones de nuestros sectores, trasladamos algunas consideraciones y el fallo de la STSJ de 26 de noviembre de 2013. Se trató de un asunto sobre el Convenio de Limpiezas de Edificios y locales donde coexisten un convenio estatal vigente y un convenio de Guipúzcoa que perdió su vigencia con anterioridad al 8 de julio pasado y, parece ser, no contenía cláusula de ultraactividad. El Tribunal señala: “Pues bien, llegados a este punto, y partiendo de que la modificación legal operada en cuanto a la vigencia de los convenios colectivos no busca la supresión de la negociación colectiva sino su uso para la adaptación de las condiciones de trabajo a las nuevas circunstancias, hemos de considerar que la voluntad del legislador no ha ido dirigida a llenar los vacíos generados tras la pérdida de vigencia de los convenios con la normativa básica

(Estatuto de los Trabajadores), que, como es sabido, tampoco da cobertura a muchos aspectos fundamentales de la relación laboral o que, en algunos de ellos, incluso hace una remisión a la negociación colectiva.

Por lo tanto, la solución que debe prevalecer es la cobertura de las condiciones laborales mantenidas entre los trabajadores y empresas afectadas -salvo en las materias que sean objeto de regulación por el convenio colectivo de ámbito estatal, y en tanto se suscriba por las partes negociadoras un nuevo convenio provincial del sector de limpieza de edificios y locales de Guipúzcoa- mediante la aplicación transitoria del anterior convenio colectivo que perdió su vigencia". Y en el fallo dispone "Que estimando parcialmente la demanda sobre conflicto colectivo formulada por los sindicatos CCOO, LAB y ELA frente a Asociación Profesional de Empresas de Limpieza (ASPEL) y los sindicatos UGT y ESK (como intervinientes no demandados), declaramos que, en tanto se suscriba por las partes negociadoras un nuevo Convenio Colectivo Provincial de Guipúzcoa de Limpieza de Edificios y Locales, será de aplicación a todos los trabajadores afectados, salvo en las materias que son objeto de regulación por el Convenio Colectivo Estatal al que están vinculados, las condiciones de trabajo previstas en el anterior Convenio Colectivo Provincial que perdió su vigencia el 8 de julio de 2013" (STSJPV de 26 de noviembre de 2013).-

A su vez la AN durante este mes de enero ha señalado que "de los términos literales de la expresión, salvo pacto en contrario, que se encuentra en la redacción de la norma contenida en el párrafo cuarto del artículo 86.3- debe de concluir que la novedad introducida en la redacción del párrafo cuarto del artículo 86.3 (pérdida de vigencia del convenio denunciado), sigue teniendo carácter supletorio y es aplicable, tan solo, en ausencia de pacto en contrario, entendiéndose como tal no solo el contenido en el convenio colectivo denunciado o decadente, sino, también, cualquier otro alcanzado en otro momento posterior, siempre que el acuerdo este suscrito por las partes que ostenten legitimación suficiente". Criterio que esta Sala comparte". SAN 4/2014 de 20 de enero de 2014.

Para la elaboración de este informe se han extractado textos de en el informe nº 316 "Cuestiones problemáticas en materia de ultraactividad de los convenios colectivos" de Cátedra elaboraron los María Emilia Casas y Juan Carlos García" de julio de 2013. "Cuestiones problemáticas en materia de ultraactividad de los convenios colectivos" de Sofía Olarte, de mayo de 2013. La ponencia de Ricardo Bodas "La negociación colectiva: obstáculo o adaptabilidad" de diciembre de 2013.