

LA REFORMA DEL SISTEMA DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA ESPAÑOL Y SUS IMPLICACIONES DESDE UNA PERSPECTIVA JURÍDICA

Alberto Pastor Martínez

Grup de Recerca Drets dels Treballadors Espanyols i Estrangers (DRELATES) -
Institut d'Estudis del Treball (IET), Departament de Dret Públic i de Ciències Historicojurídiques
Universitat Autònoma de Barcelona
albert.pastor@uab.es

< <http://dx.doi.org/10.5565/rev/aiet.25> >



Resumen

En el presente artículo se presentan los principales cambios que, como consecuencia de las últimas reformas legislativas, se han producido en el marco normativo legal regulador de la negociación colectiva. A través del análisis de los cambios que se han producido en ámbitos como la estructura de la negociación colectiva y la concurrencia de convenios, la inaplicación del convenio sectorial o la limitación de la ultraactividad se exponen los efectos que se derivan para el sistema de negociación colectiva español. De esta forma, y como conclusiones se advierte que la reforma legal ha propiciado un debilitamiento de la autonomía colectiva como instrumento regulador tanto de las condiciones de trabajo como del propio sistema de relaciones laborales, asimismo se considera que la debilitación de la eficacia vinculante del convenio puede provocar un doble proceso de individualización y segmentación de las condiciones de trabajo.

Palabras clave: Reforma, negociación colectiva, flexibilidad, convenio de empresa, convenio sectorial.

Abstract

In this paper we analyze the main changes introduced by the legislative reform in legal regulation of collective bargaining. Through the analysis of the changes that have occurred in areas such as the structure of collective bargaining, the concurrence of collective agreements or the new regulation about extended validity the paper exposes the effects for Spanish collective bargaining system. As conclusions is noticed that legal reform has led to a weakening of collective autonomy as a regulatory tool for working conditions and labour relations system also it is noted that the weakening of the binding force of the agreement may cause a double process of individualization and segmentation of the working conditions.

Keywords: Reform, collective bargaining, flexibility, articulation, company agreement, sectoral agreement.

Sumario

1. Los propósitos declarados de las reformas de la negociación colectiva del 2011 y 2012
 2. La empresa como epicentro del nuevo modelo de estructura de la negociación colectiva. La prioridad del convenio de empresa frente al convenio sectorial
 3. El impacto de la reforma del 2012 en los acuerdos de inaplicación del convenio estatutario: flexibilidad a expensas de la autonomía colectiva
 4. La reforma de la ultraactividad. Alteración de los *status quo* en los procesos negociadores
- Referencias bibliográficas

REFERENCIA NORMALIZADA

Pastor Martínez, Alberto (2014): “La reforma del sistema de negociación colectiva español y sus implicaciones desde una perspectiva jurídica”. *Anuario IET de Trabajo y Relaciones Laborales*, Vol. 2, 35-47.

LA REFORMA DEL SISTEMA DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA ESPAÑOL Y SUS IMPLICACIONES DESDE UNA PERSPECTIVA JURÍDICA

Alberto Pastor Martínez

1. Los propósitos declarados de las reformas de la negociación colectiva del 2011 y 2012

Desde el año 2010 asistimos a una reforma constante de la normativa laboral. Así, a la primera de las grandes reformas que abre este periodo de incesantes cambios, la acaecida con el Real Decreto-ley 10/2010, de 16 de junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, le han sucedido hasta 20 normas que han reformado la norma básica reguladora de las relaciones laborales en España: el Estatuto de los Trabajadores¹.

Todas las normas sitúan en la actuación frente a la crisis económica y, de forma específica, la lucha contra la situación de enorme desempleo, la justificación de las medidas adoptadas. En este sentido, son ilustrativos los términos empleados en la exposición de motivos del Real Decreto-ley 10/2010 al afirmar la insostenibilidad económica y social de un modelo productivo y de un mercado de trabajo al que se acusa de agravar las

¹ En lo sucesivo TRLET. La abreviatura se corresponde a Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

consecuencias de la crisis financiera y económica². Sin que sea posible entrar aquí en el análisis de la realidad de esa justificación o de la adecuación de los cambios a esos fines, conviene destacar que esos fines de política de empleo como elementos justificativos del cambio en la regulación de instituciones básicas del Derecho del trabajo han servido, en gran medida, para que el Tribunal Constitucional haya justificado, al menos en una primera instancia, la adecuación constitucional de la reforma del 2012.

A pesar de que la justificación de las normas reformadoras se halle en la necesidad de hacer frente a las elevadas tasas de desempleo existentes, no nos hallamos ante una reforma de mero ajuste o adaptación de las instituciones laborales o de los elementos que conforman el mercado de trabajo o de alguno de los elementos claves de la ordenación del trabajo. Como ha sido puesto de relieve por la doctrina, nos hallamos ante una reforma que desde una perspectiva cuantitativa, por la cantidad de aspectos reformados (contratación, medidas de flexibilidad interna, despidos, negociación colectiva, intermediación en el mercado de trabajo, bonificaciones, acción protectora de la Seguridad Social...), pero sobre todo desde una perspectiva cualitativa supone un auténtico cambio del modelo de relaciones laborales que se materializa especialmente en las reformas del 2012³. Las reformas de ese año constituyen, a nuestro juicio, un auténtico cambio de paradigma o modelo de relaciones laborales por cuanto suponen una auténtica transformación en el

² Conforme al tenor literal de la exposición de motivos del Real Decreto-ley 10/2010 “La crisis financiera y económica de origen internacional que se ha desarrollado desde principios de 2008 ha quebrado la larga senda de crecimiento económico y del empleo que vivió la economía española desde mediados de los noventa y ha tenido como consecuencia más grave una intensa destrucción de empleo y el consecuente aumento del desempleo (...) en España la incidencia de esta contracción productiva sobre el empleo ha sido superior a la sufrida en otros países. Y existe una amplia coincidencia en señalar como responsables de este negativo comportamiento tanto a las diferencias en la estructura productiva del crecimiento económico, como a algunas particularidades estructurales de nuestro mercado laboral, que las reformas abordadas en las últimas décadas no han logrado eliminar o reducir de forma sustancial. (...) La crisis económica ha puesto en evidencia la insostenibilidad económica y social de este modelo, que ha generado la rápida destrucción de cientos de miles de puestos de trabajo. A su corrección se dirigen esencialmente las medidas contenidas en este Real Decreto-ley (...)”

³ Implementadas principalmente por el Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral y la posterior Ley 3/2012, de 6 de julio, con idéntico título.

rol y funciones de los sujetos que intervienen en el sistema de relaciones laborales, en sus relaciones y en los equilibrios del sistema. Una transformación que, como se verá, se pone especialmente de manifiesto en lo que se refiere a la autonomía colectiva y a las funciones y el papel a desarrollar por la negociación colectiva.

El sistema de negociación colectiva español había permanecido relativamente estable en su configuración legislativa desde el año 1994. Afectado por cambios menores desde entonces, la situación cambia con la aprobación del Real Decreto-ley 7/2011, de 10 de junio, de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva y aún más con la aprobación del Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, y la posterior Ley 3/2012, de 6 de julio. Aunque ambas reformas, la del 2011 y la del 2012, presentan aspectos y lógicas declaradas comunes, la reforma del 2012 introduce cambios que, por su magnitud, suponen la ruptura de los equilibrios existentes en algo fundamental como es la propia regulación del sistema de relaciones laborales. Una situación que determina que ambas normas no puedan ser objeto de una evaluación común.

Ciertamente, ambas normas pretenden mejorar y potenciar la adaptabilidad del convenio colectivo a los cambios que se producen en el contexto económico y en la realidad productiva de las empresas. En este sentido, en el RDL 7/2011 se afirma que *“el sistema de negociación colectiva ha ido acumulando en este tiempo algunas disfunciones que le restan eficiencia y, particularmente, capacidad de adaptación a las condiciones cambiantes de la economía y del empleo y del propio modelo de relaciones laborales”* estableciendo como objetivos principales de la reforma que opera: en primer lugar, *“favorecer una mejor ordenación de nuestra negociación colectiva, propiciando a la vez una negociación colectiva más cercana a la empresa y una negociación colectiva sectorial más adaptada a la situación de cada concreto sector de actividad económica”*; en segundo lugar *“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, por último, *“adaptar el sistema de*

negociación colectiva a las nuevas o renovadas realidades empresariales que actúan en nuestro mercado de trabajo, incluyendo nuevas reglas de legitimación para la negociación de los convenios colectivos y para favorecer la flexibilidad interna negociada con los representantes de los trabajadores”.

Una lógica de adaptabilidad que vuelve a aflorar en el RDL 3/2012 al establecer que *“las modificaciones operadas en estas materias responden al objetivo de procurar que la negociación colectiva sea un instrumento, y no un obstáculo, para adaptar las condiciones laborales a las concretas circunstancias de la empresa”*; que el cambio en las reglas sobre estructura y concurrencia de convenios, garantizando la prioridad del convenio de empresa, se produce *“en aras a facilitar una negociación de las condiciones laborales en el nivel más cercano y adecuado a la realidad de las empresas y de sus trabajadores”* o que con los cambios introducidos en relación a la ultraactividad *“se pretende evitar una «petrificación» de las condiciones de trabajo pactadas en convenio y que no se demore en exceso el acuerdo renegociador”*.

Sin embargo, a pesar de la coincidencia en el objetivo último de favorecer una negociación colectiva más adaptable y más próxima a la empresa, las formas y métodos son distintos, radicalmente distintos, cabría afirmar, si se tiene en consideración el papel que se le reserva en una y otra norma a la autonomía colectiva en la asimilación y gobierno de esos cambios⁴. Como se verá a lo largo de los siguientes apartados, los cambios del 2012 traslucen una clara desconfianza en la negociación colectiva como método de gobierno de las relaciones laborales, una debilitación de la eficacia del convenio colectivo sectorial como instrumento eficiente en el diseño de marcos laborales de referencia y, en definitiva, una pérdida de protagonismo de los agentes sociales en la regulación de las condiciones de trabajo.

⁴ El propio proceso de elaboración de una y otra norma difieren por cuanto si para la aprobación de la reforma del 2011 se desarrolló un previo proceso de dialogo social que si bien no fructifico, la reforma del 2012 se hizo de espaldas al dialogo social. Tan es así que la aprobación del Real Decreto-ley 3/2012 (10 de febrero de 2012) se realiza desconociendo, cuando no contradiciendo, el Acuerdo para el empleo y la negociación colectiva que pocos días antes (25 de enero de 2012) habían firmado los agentes sociales.

2. La empresa como epicentro del nuevo modelo de estructura de la negociación colectiva.

La prioridad del convenio de empresa frente al convenio sectorial

La estructura del sistema negocial español se ha caracterizado por la pluralidad de niveles negociales existentes. Así, en el caso español, el ordenamiento jurídico, el peso de inercias históricas y la praxis de los propios interlocutores sociales, ha propiciado un modelo de estructura negocial en el que se ha producido una convivencia de convenios de diverso tipo en función de su ámbito de negociación. Así, junto al convenio de empresa⁵, la norma legal y la práctica conocen la existencia de convenios de ámbito sectorial de diverso tipo (básicamente provinciales, autonómicos y nacionales).

Hasta la reforma, la determinación de la estructura negociadora, esto es, de las unidades de negociación y sus relaciones correspondía a las partes negociadoras y, de manera singular, a los propios interlocutores sociales de máximo nivel. De esta forma, la normativa legal, se limitaba a garantizar la eficacia vinculante del convenio durante la vigencia acordada por las partes. El art. 84.1 del TRLET, establecía como regla base de articulación de las relaciones entre convenios de distinto nivel, la prioridad del convenio anteriormente negociado en el tiempo. Vigente un convenio, éste no podía ser afectado por lo dispuesto en otro, fuese cual fuese el tipo o unidad de convenio al que nos estuviésemos refiriendo. Esta regla, aunque aparentemente neutra por lo que se refiere a la determinación de la estructura negociadora, en la realidad había favorecido la creación de un entramado de convenios sectoriales que actuaba a modo de normativa mínima sectorial. La negociación de ámbito empresarial desarrollaba su función reguladora básicamente en tres escenarios:

- 1) en empresas pertenecientes a sectores sin negociación sectorial (caso por ejemplo, de las empresas del sector de las telecomunicaciones);
- 2) en empresas con convenio colectivo propio previo al sectorial y que, por considerarse unidades de

⁵ Hay que añadir en esta categoría a los de centro de trabajo, al de grupo de empresas y al de una pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas y nominativamente identificadas.

negociación consolidadas, no estaban afectadas por la prohibición de concurrencia del art. 84.1 del TRLET⁶;

- 3) en el desarrollo de las funciones normativas que le asignaba el convenio sectorial de referencia anterior en el tiempo. Una articulación de funciones que habitualmente consistía en la mejora o el desarrollo de la regulación contenida en el convenio sectorial (funciones de complementariedad y suplementariedad).

Cabe colegir, de esta forma, que en la estructura negocial previa a la reforma, la articulación y estructuración de la negociación colectiva estaba fuertemente condicionada por la negociación supraempresarial, estando limitada la negociación colectiva empresarial a actuar en los ámbitos en los que no existía aquella negociación sectorial o bien, caso de existir y no ser la unidad de negociación empresarial previa en el tiempo, a desarrollar los cometidos que desde el nivel sectorial se atribuyese a la negociación empresarial. Un predominio sectorial que se veía reforzado por la segunda de las normas legales que articulaban las relaciones entre las distintas unidades de negociación: el reconocimiento a los agentes sociales más representativos de la capacidad de ordenar la estructura de la negociación colectiva y fijar las reglas por las que se hubieran de ordenar las relaciones de concurrencia. Esta era una regla fundamental en la ordenación de la estructura del sistema de negociación colectiva. En primer lugar, por cuanto, era la norma prevalente. La ordenación que se estableciese por los agentes sociales prevalecía sobre el conjunto de normas legales existentes que, de esta forma, eran subsidiarias a la ordenación establecida por los propios agentes sociales. Y en segundo lugar, por cuanto suponía que era la propia autonomía colectiva de los agentes sociales quien determinaba cual hubiera de ser la estructura de la negociación y las relaciones de concurrencia. A través de los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico o de convenios sectoriales, los agentes sociales más representativos podían, con plena

⁶ Ha de notarse que la preexistencia de la unidad de negociación empresarial determina que ésta quede amparada por la regulación del convenio de empresa, sin aplicación del convenio sectorial, pero ello no impide que este se pueda negociar y que resultare aplicable al resto de empresas sin convenio propio.

soberanía, gobernar un aspecto clave en el sistema de relaciones laborales⁷.

La reforma del 2011 supone un importante cambio al introducir una regla que confiere prioridad aplicativa al convenio de empresa en la regulación de determinadas materias. Así, con el objeto declarado de favorecer una mayor proximidad de la norma reguladora con la realidad normada, la nueva redacción del art. 84.2 otorga **prioridad aplicativa al convenio de empresa**⁸ respecto a lo establecido en los convenios sectoriales en relación a una serie de materias que se consideran “*como más cercanas a la realidad de las empresas, y en las que, en mayor medida, encuentra justificación una regulación particularizada, en aras de conseguir una mejor acomodación de las relaciones laborales al entorno económico y productivo en que se desenvuelven*”⁹.

Ha de advertirse, que el listado de materias constituye un numerus clausus, esto es, la prioridad sólo se admite en relación a las materias expresamente mencionadas¹⁰. No obstante, al respecto cabe reseñar en primer lugar, que el listado de materias contempla materias nucleares en la ordenación del trabajo. Así, la prioridad se reconoce a los dos elementos definitorios de la contraprestación de servicios del trabajador, salario y tiempo de trabajo, y en forma amplia, por cuanto se refiere a “la cuantía del salario base y de los complementos salariales, incluidos los vinculados a la situación y resultados de la empresa”, al “abono o la compensación de las horas extraordinarias y la retribución específica del trabajo a turnos” y, en relación al tiempo de trabajo, al “horario y la distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo a turnos y la planificación anual de las

vacaciones”. Una prioridad que también actúa en relación a las funciones a desarrollarse por cuanto se refiere también a “la adaptación al ámbito de la empresa del sistema de clasificación profesional de los trabajadores”.

En segundo lugar, destacar que ciertamente en el listado de materias en el que se reconoce prioridad al convenio de empresa existen materias con una clara vinculación con la organización del trabajo en la empresa y que por ello podrían justificar su regulación desde el ámbito empresarial (sería el caso, por ejemplo, de las vinculadas al horario y la distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo a turnos, la planificación anual de las vacaciones o la adaptación al ámbito de la empresa del sistema de clasificación profesional de los trabajadores y de ciertos aspectos de las modalidades de contratación). En otras, sin embargo, parece predominar la idea de la devaluación salarial más que de la propia adaptación. Así, nótese que se otorga prioridad a la negociación empresarial respecto la cuantía del salario base y de los complementos salariales y el abono o la compensación de las horas extraordinarias y la retribución específica del trabajo a turnos, pareciera que la voluntad del legislador parece no ser tanto posibilitar que las empresas puedan adoptar, por ejemplo, sistemas de retribución vinculados a la productividad sino sobretodo permitir que el convenio de empresa establezca salarios en una cuantía inferior que la establecida en el convenio de sector.

Siendo igualmente criticable, por su carácter injustificado, genérico e incondicionado, la inclusión de “*las medidas para favorecer la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal*”.

En relación a los efectos que para la estructura negocial tiene la prioridad aplicativa del convenio empresarial debe reseñarse que esta prioridad supone que el convenio sectorial pueda dejar de desarrollar una función de normativa de mínimos homogeneizadora de aquellas condiciones de trabajo en el sector. Las empresas que puedan negociar un convenio propio en las materias enumeradas por el art. 84.2 del TRLET escapan de la disciplina sectorial y podrán establecer condiciones de trabajo inferiores a las que se pudieran contener en el convenio sectorial. Ha de notarse que nos hallamos ante una prioridad incondicionada, esto es, la prioridad se reconoce con independencia de cualquier juicio de valor acerca de la mayor o menor

⁷ Únicamente escapaba de esa plena soberanía el reconocimiento a la negociación sectorial de ámbito superior a la empresa de la posibilidad de dejar de aplicar, con algunas limitaciones materiales fijadas en el art. 84.4 del TRLET, lo previsto en los convenios de ámbito superior. Esta era una regla que introducida en 1994 pretendía permitir la creación de marcos autonómicos de relaciones laborales.

⁸ La prioridad se predica también de los convenios colectivos para un grupo de empresas o una pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas y nominativamente identificadas regulados por primera vez en esta norma.

⁹ Exposición de motivos del RDL 7/2011.

¹⁰ No obstante, se admite que los acuerdos interprofesionales y los convenios sectoriales estatales o de comunidad autónoma puedan ampliar el listado de materias en el que se reconoce prioridad al convenio empresarial.

favorabilidad del convenio empresarial. Es más, la lógica de la nueva regulación parte de la idea de que en el convenio empresarial se estipularán condiciones de trabajo inferiores a las establecidas en el convenio sectorial por cuanto la mejora (la complementariedad) ya era posible sin necesidad de que la ley hubiese reconocido dicha prioridad. Con la finalidad de evitar que los interlocutores sociales pudiesen limitar o condicionar la prioridad reconocida por la ley, por ejemplo, para garantizar la igualdad en las condiciones laborales mínimas del sector y garantizar así, entre otros factores, una mínima igualdad de condiciones competitivas entre empresas, la reforma del 2012 refuerza la prioridad del convenio de empresa prohibiendo expresamente a la negociación colectiva sectorial su disposición. De esta forma, el legislador del 2012, en contraposición al del 2011, con el objeto de salvaguardar a toda costa la priorización de la negociación empresarial, impide que los agentes sociales, en el ejercicio de su libertad sindical puedan establecer reglas alternativas a aquella prioridad¹¹. Es la ley, a partir del 2012, la única fuente que va a determinar cómo se va a articular la relación entre convenios empresariales y sectoriales en aquel conjunto de materias que, eso sí, en un claro ejemplo de la lógica reformadora, podrá ampliar la negociación colectiva sectorial¹².

¹¹ La EM del RDL 3/2012 es clara, tras advertir que con la reforma del 2011 “la efectiva descentralización de la negociación colectiva se ha dejado en manos de los convenios estatales o autonómicos, pudiendo impedir esa prioridad aplicativa” advierte de que “la novedad que ahora se incorpora va encaminada, precisamente, a garantizar dicha descentralización convencional en aras a facilitar una negociación de las condiciones laborales en el nivel más cercano y adecuado a la realidad de las empresas y de sus trabajadores”.

¹² La limitación que sufre la negociación sectorial en orden a su capacidad para restringir o condicionar la incidencia que puede tener la negociación empresarial contrasta con la posibilidad que se le reconoce al convenio de ámbito estatal para limitar los posibles descuelgues que desde el ámbito autonómico puedan realizarse. La reforma de 1994 con el objeto de posibilitar la creación de marcos autonómicos de relaciones laborales había posibilitado que desde la negociación desarrollada en estos ámbitos, en realidad en cualquier ámbito supraempresarial, se pudiesen establecer regulaciones alternativas a las previstas en la negociación sectorial estatal siempre y cuando no se afectase a determinadas materias calificadas como indisponibles por la propia norma legal (art. 84.4 TRLET). La reforma del 2012 permite que la negociación estatal limite estas posibilidades.

Una primacía de la ley en la ordenación de la negociación colectiva, con la marginación de la autonomía colectiva que genera la actual regulación legal, que ha sido avalada y declara constitucional por el Tribunal Constitucional en su reciente sentencia 119/2014, de 16 de julio de 2014. En dicho pronunciamiento el máximo interprete constitucional considera que le compete al legislador ordenar los resultados del proceso de negociación y determinar las reglas de concurrencia y articulación de convenios; pudiendo ampliar o restringir el margen de intervención de la autonomía colectiva en la fijación de dichas reglas, siendo legítimo que con la actual ordenación se haya impuesto la prioridad aplicativa de los convenios de empresa sobre los convenios sectoriales en relación con determinadas materias y declarado indisponible dicha prioridad para los acuerdos interprofesionales, “*con la finalidad igualmente legítima de facilitar una negociación de las condiciones laborales en el nivel más cercano y adecuado a la realidad de las empresas y de sus trabajadores*”¹³.

3. El impacto de la reforma del 2012 en los acuerdos de inaplicación del convenio estatutario: flexibilidad a expensas de la autonomía colectiva

El protagonismo que la reforma ha querido dar a la empresa como unidad de negociación alcanza en la modificación legal de los mecanismos de inaplicación del convenio colectivo su máximo nivel de expresión. Aunque los mecanismos de inaplicación del convenio

¹³ La sentencia del Tribunal Constitucional, a nuestro juicio, adolece de una fundamentación suficiente acerca de si la opción legislativa, cuya competencia no se discute, constituye una limitación justificada y proporcionada en el derecho a la libertad sindical. El derecho a la negociación colectiva, como ha declarado en reiteradas ocasiones, el Tribunal Constitucional forma parte del contenido esencial de la libertad sindical. Nos hallamos pues ante una limitación a este derecho que precisaría de una mayor justificación por parte del Tribunal sin que, a nuestro juicio, sirva declarar que la nueva regulación no supone necesariamente la postergación de la negociación colectiva de origen sindical porque “*nada impide que las secciones sindicales negocien convenios de empresa estatutarios en los términos del art. 87.1 LET*”.

colectivo en el ámbito de la empresa constituyen una realidad presente en nuestro ordenamiento desde el año 1994, las reformas realizadas desde el año 2010 suponen, a nuestro juicio, su consolidación como un instrumento de adaptación de las condiciones de trabajo a expensas de la propia fuerza vinculante del convenio e, incluso, de la propia autonomía colectiva¹⁴.

En su origen estos acuerdos permitían a las empresas en las que concurrían causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, inaplicar la regulación contenida en el convenio sectorial cuando, con esa inaplicación y las medidas alternativas, se contribuyese a *“mejorar la situación de la empresa a través de una más adecuada organización de sus recursos, que favorezca su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda”*. En cualquier caso, la inaplicación sólo podía producirse respecto a una serie de materias determinadas¹⁵ y exigía, en todo caso, el acuerdo con los representantes

¹⁴ Que los acuerdos de inaplicación constituyen una excepción a la fuerza vinculante del convenio lo ha reconocido el propio TC, afirmándose en la STC 119/2014, de 16 de julio, que *“La posibilidad que contempla el art. 82.3 LET, en la redacción dada por el art. 14.1 de la Ley 3/2012, de inaplicación de las condiciones establecidas en un convenio colectivo, constituye una excepción a la fuerza vinculante del convenio. Así lo configura expresamente el propio art. 82.3 LET, al establecer en su párrafo inicial la regla general de que los convenios colectivos regulados por la Ley «obligan a todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia»; contempla, a continuación, la posibilidad de que las partes acuerden la inaplicación («descuelgue») en la empresa de lo pactado en el convenio colectivo, en alguna de las materias que el precepto señala, cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas y de producción, previo desarrollo de un periodo de consultas al efecto”*. No obstante, ello no le impide afirmar, en esa misma sentencia, que nos hallamos ante una excepción que responde a una finalidad constitucionalmente legítima que la justifica por cuanto *“pretende posibilitar la adaptación de las condiciones laborales a las circunstancias sobrevenidas que concurren en una empresa después de la aprobación del convenio, ante el riesgo de que el mantenimiento de tales condiciones pueda poner en peligro la estabilidad de la empresa y, con ello, el empleo, cuya protección constituye un deber de los poderes públicos (art. 40 CE)”*.

¹⁵ De conformidad con el art. 41.2 del TRLET las materias en las que se podía producir la inaplicación eran el horario, el régimen de trabajo a turnos, sistema de remuneración y sistema de trabajo y rendimiento. A las que había que añadir, conforme el art. 82.3, el régimen salarial en *“las empresas cuya estabilidad económica pudiera verse dañada como consecuencia de tal aplicación”*.

de los trabajadores. La reforma del 2010¹⁶, con el objeto declarado de favorecer las medidas de adaptabilidad de las condiciones de trabajo como alternativa a las medidas de flexibilidad externa, introduce dos cambios que, a nuestro juicio, suponen, además de un debilitamiento de la eficacia vinculante del convenio, un primer embate a la autonomía colectiva de los agentes sociales y a la propia libertad sindical. Así, en primer lugar, en relación al descuelgue salarial, la ley desapodera a la negociación colectiva como instrumento de regulación. Si hasta entonces la ley encomendaba a la propia negociación sectorial la regulación del régimen de inaplicación, el legislador del 2010, renuente ante determinadas prácticas negociales restrictivas, será el que determine con carácter general su régimen jurídico especificando que ello será posible siempre que *«la situación y perspectivas económicas de ésta pudieran verse dañadas como consecuencia de tal aplicación, afectando a las posibilidades de mantenimiento del empleo en la misma»*¹⁷. En segundo lugar, y con el objeto de que estas medidas pudiesen ser acordadas también en las empresas en las que no existiese órgano de representación legal de los trabajadores, el legislador prevé que, en ese caso, la empresa pueda negociar y llegar a un acuerdo con una comisión de tres trabajadores escogida *ad hoc* por los trabajadores¹⁸.

La reforma laboral del 2012, con el objetivo expreso de *“facilitar la adaptación de los salarios y otras condiciones de trabajo a la productividad y*

¹⁶ Real Decreto Ley 10/2010, de 16 de junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo (BOE 17-6-2010). y Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo (BOE 18-9-2010).

¹⁷ Art. 82.3 TRLET. La vía elegida por el legislador, el desapoderamiento de la negociación sectorial y de las comisiones paritarias de los convenios sectoriales, a quien correspondía la decisión *“inaplicadora”* en los supuestos de desacuerdo a nivel de empresa, contrastaba con la voluntad expresada en el capítulo II del Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2010-2012, según el cual los interlocutores sociales se comprometían a facilitar la inaplicación salarial en la negociación colectiva y a potenciar el papel de la comisión paritaria.

¹⁸ El art. 41.4 del TRLET prevé que esa comisión, si así lo deciden los propios trabajadores, por tres miembros de tres designados, según su representatividad, por los sindicatos más representativos y representativos del sector al que pertenezca la empresa y que estuvieran legitimados para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación a la misma.

competitividad empresarial”¹⁹, vuelve a incidir de manera muy significativa en la regulación de los acuerdos de inaplicación y de nuevo con una lógica en la que predomina el interés empresarial a expensas de la eficacia vinculante del convenio.

Así, en primer lugar, se amplían las materias en las que es posible el descuelgue. A las ya previstas (horario, el régimen de trabajo a turnos, sistema de remuneración, sistema de trabajo y rendimiento y el régimen salarial) se añade la jornada de trabajo y la distribución del tiempo de trabajo, funciones, mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social y, expresamente, se hace referencia a la cuantía salarial. Asimismo, y en relación a las causas, la reforma del 2012 efectúa una importante tarea de flexibilización. Así de conformidad con el nuevo redactado se establece que concurre causa económica «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». Precisándose, a modo de presunción legal que «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». Mientras que en relación a las causas técnicas, organizativas y productivas se limita a establecer de forma muy amplia que “*concurrer causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas 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, y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado*».

Aunque desde la perspectiva de la seguridad jurídica, la reforma pudiera ser valorada positivamente respecto a la mayor precisión con la que se configura la causa económica. La amplitud con la que se configuran los supuestos de hecho –nótese que las pérdidas pueden ser previstas, que la disminución de ingresos o ventas ni se cuantifica ni se condiciona a que tenga incidencia negativa y que las causas técnicas, organizativas y

productivas únicamente exigen la introducción de cambios que en muchos casos tienen su origen en la exclusiva voluntad empresarial—y el hecho de que, en ningún momento, a diferencia de lo que ocurría con anterioridad, se exija que las medidas propuestas contribuyan “a prevenir una evolución negativa de la empresa o a mejorar la situación y perspectivas de la misma a través de una más adecuada organización de sus recursos, que favorezca su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda” son expresivas, a nuestro juicio, de la voluntad del legislador de limitar las facultades de fiscalización judicial, restringiendo la posibilidad de que los Tribunales puedan enjuiciar la proporcionalidad y adecuación de las medidas.

El tercer cambio que en relación al descuelgue se introduce en la reforma del 2012, y seguramente el que mayor debate ha generado en relación a esta cuestión, ha sido el establecimiento de un procedimiento, que puede desembocar en un arbitraje obligatorio participado por la Administración Pública, para aquellos supuestos en los que no exista acuerdo entre la empresa y la representación de los trabajadores sobre la oportunidad o extensión de la inaplicación. Hasta esta reforma, la decisión de la inaplicación del convenio sectorial o empresarial quedaba siempre a expensas de una decisión colectiva, ya fuese en el ámbito de la propia empresa, de la comisión paritaria del convenio o de un procedimiento extrajudicial iniciado a petición de ambas partes. La voluntad de facilitar, en palabras de la propia Exposición de motivos del RDL 3/2012, “*la adaptación de los salarios y otras condiciones de trabajo a la productividad y competitividad empresarial*” supone que el legislador, ante la falta de acuerdo, posibilite que cualquiera de las dos partes, léase el empresario, pueda someter la decisión a un arbitraje canalizado por la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos u órganos análogos de las Comunidades Autónomas. Se trata de órganos tripartitos, en el que, por ello, la posición de los representantes de la Administración adquiere un papel arbitral fundamental, que habrán de determinar si concurre o no la causa y, en caso afirmativo, determinar la extensión y alcance cuantitativo, cualitativo y temporal de la inaplicación.

Sin duda, la previsión de este arbitraje obligatorio por el cual a instancia de la parte empresarial puede operarse la inaplicación de un convenio sectorial incide

¹⁹ Exposición de motivos del Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral (BOE 11-02-2012).

directamente en la eficacia vinculante del convenio y en el derecho a la negociación colectiva de las organizaciones sindicales y patronales por cuanto la inaplicación va a operarse fundamentalmente en relación a los convenios sectoriales. Sin perjuicio de las críticas que esta opción legislativa pueda suponer desde la perspectiva del derecho a la libertad sindical y del propio derecho a la negociación colectiva²⁰, mayores peligros, desde la perspectiva de esos mismos derechos, representa, a nuestro juicio, que la inaplicación pueda canalizarse a través de una comisión de hasta tres trabajadores. En relación a la negociación por esa comisión *ad hoc* creemos que resulta imprescindible remarcar una serie de elementos para valorar su impacto real en el ejercicio del derecho a la negociación colectiva y el derecho a la libertad sindical. Así, en primer lugar, debe tenerse en consideración que la atribución de legitimación para negociar a dicha comisión se atribuye en todos los supuestos en los que en la empresa “no exista representación legal”, esto es, delegados de personal o comités de empresa. El legislador incluye, de esta forma, tanto a aquellas hipótesis en las que no existe órgano de representación unitario por no reunir el centro de trabajo los mínimos legales²¹ como aquellos otros supuestos en los que la falta de órgano obedece a la ausencia de promoción de elecciones por parte de los trabajadores²². En ambos

casos, pero especialmente el segundo de ellos, se evidencia, a nuestro juicio, que el legislador en vez de favorecer la existencia de órganos de representación legal de los trabajadores opta por la creación de una comisión cuya representatividad e independencia puede plantear ciertas dudas si se tiene en cuenta que sus componentes carecen, en principio, de cualquiera de las garantías que la ley reconoce a los representantes de los trabajadores en orden a facilitar su cometido y proteger su condición de trabajadores²³. Por último señalar, que si bien resulta cierto que la ley atribuye a los a los trabajadores del centro de trabajo la posibilidad de optar por una comisión “sindicalizada”, integrada por componentes sindicales, esta es, a nuestro juicio, una opción residual. La realidad de estas empresas o centros (reducidas dimensiones o centros en los que no ha existido promoción de proceso electoral) va a suponer que en la mayoría de supuestos, la inaplicación de las condiciones de trabajo establecidas en un convenio sectorial, negociado por ello por sindicatos y patronales, derive de un acuerdo negociado por unas comisiones de trabajadores de cuestionable representatividad en términos sindicales.

4. La reforma de la ultraactividad. Alteración de los *status quo* en los procesos negociadores

La reforma de la ultraactividad constituye la tercera de las grandes modificaciones operadas en materia de negociación colectiva. La figura de la ultraactividad, regulada en el art. 86.3 del TRLET desde su redacción inicial, consiste en el mantenimiento de la eficacia La ultraactividad consiste, a grandes rasgos, en la aplicación del convenio colectivo en sus propios términos, más allá de la fecha de finalización de vigencia prevista por las partes hasta la obtención de un nuevo convenio. Estamos ante una institución de origen legal, aplicable únicamente a los convenios de naturaleza estatutaria, que implicaba en su redacción originaria el mantenimiento de su eficacia hasta la

²⁰ En cualquier caso, ha de tenerse en consideración que la reciente STC 119/2014, de 16 de julio, lo ha considerado constitucional.

²¹ La promoción de elecciones a órganos de representación unitaria podrá realizarse en los centros de trabajo que cuenten con más de 6 trabajadores. Así, de conformidad con el art. 62.2 del TRLET de 11 a 30 trabajadores, se podrá escoger un delegado de personal; de 31 a 49 trabajadores, tres. Cuando el centro de trabajo tenga entre 6 y 10 trabajadores podrá escogerse también un delegado de personal, pero en este caso será preciso que así lo decidan los propios trabajadores del centro por acuerdo mayoritario. En los centros de trabajo con 50 o más trabajadores se constituye un comité de empresa con idénticas funciones y competencias que las que corresponden a los delegados de personal. Asimismo, ha de tenerse en consideración que el Tribunal Supremo mantiene, a nuestro juicio, un criterio sumamente restrictivo en orden a favorecer la agrupación de centros de trabajo a los efectos de alcanzar el mínimo de trabajadores necesario (véanse al respecto las SSTs de 28 de mayo de 2009 y 20 de febrero de 2008).

²² Debe tenerse en consideración que de conformidad con el art. 67.1 del TRLET el derecho a promover elecciones a delegados de personal y miembros de comités de empresa se atribuye a tres sujetos diferenciados: las organizaciones sindicales más representativas; aquellas que cuenten con un mínimo de un diez por ciento de representantes en la empresa o, por último, a los propios trabajadores del centro de trabajo por acuerdo mayoritario.

²³ Nos referimos a las garantías y medios que el art. 68 del TRLET atribuye a los miembros de los órganos de representación unitaria y que los arts. 1 y 2 del Convenio 135 de la OIT sobre los representantes de los trabajadores (firmado y ratificado por España) establece que deberían atribuirse a todos los representantes de los trabajadores.

obtención de un nuevo convenio que substituyese al convenio ya vencido y ello sin limitación temporal. La ultraactividad permitía que las partes negociadoras pudiesen afrontar la renegociación del convenio colectivo sin temor al vacío normativo por cuanto quedaba asegurada la aplicación del convenio precedente y constituía, al mismo tiempo, un mecanismo que garantizaba que la renegociación del convenio se desarrollase en un contexto de paz social²⁴. No obstante, esta institución ha sido objeto de importantes críticas por sectores próximos a órbitas empresariales por considerar que su configuración originaria se erigía en un obstáculo para una renegociación más ágil y completa del convenio. Se consideraba, en expresión muy gráfica, que era necesario “poner el contador a cero” en los procesos renegociadores.

En el 2012, el legislador decide emprender la reforma de la figura de la ultraactividad. Además, de otros cambios de orden menor, el cambio de mayor importancia es el establecimiento de una limitación temporal en la duración de esa ultraactividad, así en un primer momento, el Real Decreto-ley 3/2012 establece que transcurridos dos años 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. Un plazo de dos años, que la Ley 3/2012, reduce a su actual duración de un año²⁵.

La voluntad del legislador es clara. Con la limitación temporal de su duración se pretende evitar que la ultraactividad pueda mantenerse de manera indefinida

²⁴ Si bien es cierto que la ultraactividad en su redacción originaria no actuaba en relación al contenido obligacional del convenio y que, por lo tanto, las partes negociadoras ya podían adoptar medidas de conflicto colectivo, lo cierto es que la garantía que suponía la aplicación del convenio vencido propiciaba que la negociación se desarrollase en un contexto de paz social.

²⁵ La duración de un año no es valorada uniformemente por la doctrina si bien, en general, parece existir cierta inclinación por considerarla excesivamente breve. La práctica negocial parece también, como se verá, considerarlo excesivamente breve. En cualquier caso, ha de tenerse en consideración que las partes negociadoras podrían ampliar esta duración en el propio convenio o, ya durante la fase de negociación, acordar su ampliación, de manera análoga, a la posibilidad que se les reconoce de adoptar acuerdos parciales para la modificación de alguno o algunos de sus contenidos prorrogados con la vigencia que las partes determinen.

hasta la consecución de un nuevo acuerdo y que, por lo tanto, los negociadores —especialmente la parte laboral— partan en la renegociación con ese elemento de base. Se considera que la ultraactividad constituye un freno a la dinamicidad de la negociación y un obstáculo a la adaptación de los contenidos del convenio. Para evitarlo, salvo pacto en contrario de las partes, se establece una limitación temporal —un término— a su duración que actúa independientemente de cuál sea la dinámica real en la que se esté desarrollando aquella negociación²⁶, y de cuál sea el nivel, empresarial o sectorial al que se refiera. Los negociadores sabrán que expirado el plazo de un año previsto legalmente o aquel que hubieran acordado, “perderá, salvo pacto en contrario, vigencia” y se aplicará si lo hubiese el convenio de ámbito superior aplicable. Lo que no dice el legislador, deliberadamente, es que haya de ocurrir cuando no existe ese convenio de ámbito superior, por ejemplo, porque el fin de la ultraactividad opera en relación a un convenio sectorial sin existir otro de ámbito superior. Sin perjuicio de las reflexiones que podamos hacer sobre esta cuestión, conviene detenernos en este punto y advertir como ha podido influir en los procesos de renegociación aquello que la norma dice y también aquello que no se dice.

En primer lugar, y en relación a aquello que sí se dice, debe destacarse que, en este punto, la actual regulación permite que se produzca una recentralización de la negociación colectiva. Así y en claro contraste con la lógica dominante descentralizadora que domina la reforma (incluso en algún caso, optando por soluciones impuestas extramuros de la autonomía colectiva, caso de la inaplicación por decisión de la CCNCC), la regulación de la ultraactividad favorece la absorción de unidades de negociación empresariales por la regulación sectorial²⁷. El transcurso de la duración máxima de ultraactividad permitirá que las empresas puedan aplicar o, cuando menos, presionar en el proceso negociador con el abandono de la unidad de

²⁶ Sin perjuicio de que las partes puedan acordar alguna cosa en relación al mantenimiento de la ultraactividad ya fuese por ejemplo, ampliando el plazo de manera global, o limitada para alguna materia.

²⁷ La aplicación del convenio de ámbito superior plantea importantes cuestiones no clarificadas en todos los aspectos. Así, por ejemplo, la determinación de cuál es el convenio de ámbito superior cuando existan varios en el mismo sector (por ejemplo, convenio provincial o autonómico y estatal) o, entre otras, qué ocurre si la empresa está incluida en el ámbito de aplicación de varios convenios sectoriales.

negociación empresarial y la eventual aplicación de un convenio sectorial que, en circunstancias normales, va a establecer condiciones de trabajo inferiores a las que se pudieran contener en el convenio empresarial²⁸.

En segundo lugar, la ausencia de una referencia específica a aquellas hipótesis en las que no existe un convenio sectorial aplicable, ha supuesto una situación de incertidumbre jurídica en la que las soluciones propuestas implican, en el mejor de los casos, una muy importante debilitación de la eficacia vinculante del convenio o, en el peor de los casos, incluso, una pérdida completa de aquella. En este sentido, la ausencia en la norma de una clara indicación de cual haya de ser la regulación que deba de aplicarse una vez concluida la ultraactividad sin existir convenio de ámbito superior aplicable ha determinado la aparición de tres grandes opciones doctrinales y judiciales. Una primera, conforme a la cual la terminación de la ultraactividad no determinaría la pérdida de eficacia del convenio que continuaría produciéndose sobre la base de la eficacia vinculante que le reconoce la Constitución española. Esta es, sin duda, la opción más respetuosa con la eficacia normativa del convenio y parece haber encontrado eco en algunas sentencias de Tribunales Superiores de Justicia²⁹. En un sentido totalmente opuesto, encontramos aquellas posiciones doctrinales que consideran que la reforma determina que finalizada la ultraactividad pierda cualquier tipo de eficacia el convenio y que con ello se pueda aplicar la normativa legal a salvo de aquellas condiciones que por decisión unilateral empresarial o acuerdo colectivo se quisieran mantener. Una solución que supone una devaluación automática de las condiciones de trabajo, sin exigencia causal alguna, a la par que la individualización de las relaciones laborales por cuanto la mejora de aquellos mínimos pasaría seguramente por la decisión unilateral empresarial. La radicalidad de dicha opción interpretativa explicaría que si bien inicialmente admitida por algún Juzgado de lo social, el Tribunal Superior de Justicia correspondiente haya corregido, en ese supuesto específico, aquella solución para inclinarse

²⁸ Ciertamente la aplicación del convenio sectorial podría plantear problemas de ajuste en su aplicación a la realidad empresarial pero téngase en consideración la posibilidad de reajuste que se le abre a las empresas a través del procedimiento de inaplicación previsto en el art. 82.3 del TRLET.

²⁹ Es el caso de las sentencias del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco de 19 de noviembre de 2013, de 26 de noviembre de 2013 y de 15 de abril de 2014.

por la tercera de las tesis³⁰. Conforme a esta tercera tesis, concluido el periodo de ultraactividad, el legal o el pactado, las condiciones de trabajo reguladas en el convenio continuarían siendo eficaces pero ya no en base al convenio sino a título individual por considerar que las mismas se habrían incorporado en su totalidad a los contratos de trabajo de los afectados. Sin duda, esta tesis no alcanza los efectos liquidatorios que tiene la primera de las opciones interpretativas pero produce también una debilitación de la eficacia del convenio, por cuanto a partir de dicho momento, si concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, se facilitaría enormemente la modificación a instancias empresariales de las condiciones de trabajo en él reguladas³¹ y una clarísima segmentación en las condiciones de trabajo. Al respecto ha de notarse que, tras el decaimiento de la ultraactividad, la regulación convencional sólo sería aplicable a los trabajadores que hubiesen estado vinculados a la empresa durante la vigencia o ultraactividad del convenio pero no a los trabajadores de nuevo ingreso por cuanto a ellos no se les podría haber incorporado a unos contratos de trabajo que no existían en el momento en el que el convenio era eficaz.

Cual haya de ser la solución que finalmente haya de darse a estas situaciones dependerá esencialmente de la posición que mantenga el Tribunal Supremo pero en cualquier caso la incertidumbre generada ha constituido un factor de presión en las negociaciones que se estaban y están desarrollando. El temor a que finalmente la extinción de la ultraactividad pudiera conllevar la liquidación de los efectos del convenio podría haber motivado la aceptación de negociaciones a

³⁰ Nos estamos refiriendo a la STSJ de Catalunya de 13 de junio de 2014 por la que se revoca la sentencia del Juzgado social nº2 de Terrassa de 11 de octubre de 2013 que había mantenido la desaparición de la regulación convencional de las condiciones de trabajo.

³¹ Parecería que se debería seguir el procedimiento de modificación sustancial de condiciones de trabajo de que únicamente exige la concurrencia de las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción en los flexibles términos del art. 41 del TRLET, si se trata de una modificación de alcance colectivo la apertura de un periodo de consultas (no vinculante) y la notificación de la decisión al trabajador con 15 días de antelación. Conforme al art. 41.1 del TRLET "la dirección de la empresa podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción. Se consideraran tales las que estén relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa".

la baja aun cuando resulta difícil acreditar esa circunstancia de manera absolutamente cierta, la firma de un número importante de convenios en fechas próximas a aquella en la que expiraba el plazo de ultraactividad para los convenios anteriores a la reforma que no habían establecido una regulación alternativa, podría ser un indicio que corroborara aquella situación.

Si la voluntad declarada del legislador era potenciar la adaptabilidad y la dinamicidad del convenio, el legislador podía y debía haber actuado sobre las normas que regulan el procedimiento de negociación, estimulando y fomentando una auténtica negociación en buena fe y garantizando un deber de negociar meramente prescrito por el art. 89 del TRLET. En cualquier caso, y es esta una crítica que cabe realizar a las distintas normas reformadoras, el legislador perdió una oportunidad para actuar sobre la configuración jurídica del deber de negociar y del deber de buena fe como auténticos mecanismos garantizadores de lo que cabría calificar como “dinamicidad acordada”. La reforma del 2012 en la búsqueda de la agilidad y dinamicidad de la negociación colectiva, se ha decantado por una limitación temporal de la ultraactividad que supone un retroceso en la eficacia y cobertura de los convenios.

Cabe advertir que la negociación colectiva dispone de un margen de actuación que limite los efectos derivados de la cesación de la ultraactividad. La regulación legal en esta materia es dispositiva tanto para los negociadores del convenio afectado por la finalización de la ultraactividad como para los negociadores de un convenio sectorial o de un eventual acuerdo interprofesional que pudiera regular con carácter general los efectos derivados de la ultraactividad. Ciertamente esta última opción es compleja por los diferentes intereses en juego que existen entre las partes, no parece serlo tanto en el ámbito de la negociación específica de cada convenio. La negociación desarrollada hasta la fecha revela que en un porcentaje muy elevado de convenios (en torno a un 37% de los negociados en el 2013 y un 45% de los negociados en lo que llevamos del 2014) continúan estableciendo que la ultraactividad se mantendrá hasta la obtención de un nuevo acuerdo.