

## EL FIN DE LA ULTRA ACTIVIDAD DE LOS CONVENIOS (O LA LEY DE LA SELVA)

Miguel Cuenca Valdivia - Abogado

Hace casi un año, la reforma laboral vino a acortar la duración de los convenios colectivos. Por ello, es posible que el próximo día 8 de julio muchos sectores productivos y empresas queden prácticamente sin más regulación que el Estatuto de los Trabajadores, al finalizar la vigencia de los convenios colectivos que se venían aplicando, que podrían, como digo, desaparecer.

Puede llegar a tratarse de una situación del todo inusual en nuestras relaciones laborales, donde las normas que dicta el Estado en materia laboral siempre se han considerado, desde la instauración de nuestro sistema democrático y pluralista, como una base para que los interlocutores sociales establezcan regulaciones sectoriales y de empresa a través de la negociación colectiva.

Por ello, la Ley del Estatuto de los Trabajadores llama constantemente a la negociación colectiva para establecer y desarrollar aspectos tan básicos de las relaciones laborales como los periodos de prueba, la clasificación profesional o el régimen disciplinario.

Antes de la reforma laboral, la duración de los convenios venía siendo fijada de mutuo acuerdo por empresarios y sindicatos. Y, salvo que se pactara lo contrario, los convenios se prorrogaban por disposición legal hasta su sustitución por otro, para evitar vacíos. Esta prórroga era conocida como "ultraactividad", término con ecos de erudición y hasta difícil de pronunciar, pero que no aludía a otra cosa que a esa voluntad legal de prorrogar el convenio, hasta su sustitución por otro.

Ahora, sin embargo, la prórroga solo dura **un año**. Y si en un año no se pacta un nuevo convenio, no habrá convenio. Esta desaparición puede afectar tanto a los convenios firmados después de la reforma como a los firmados con anterioridad, si no se ha pactado lo contrario. Y, por ello, es posible que desde el próximo día 8 de julio -un año después de la reforma- **muchos sectores y empresas dejen de contar con convenio colectivo propio**, si no se negocia otro, o se alcanza otra solución, como podría ser una nueva prórroga de un año.

El objetivo de la reforma laboral era claro cuando introdujo esta regulación en julio de 2012: dotar de mayor dinamismo a la negociación colectiva (**TANTO DINAMISMO TIENE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA, QUE SE LA HAN CARGADO**), apremiando a los negociadores para que se pusieran de acuerdo en el plazo máximo de un año -no más- y evitando, al límite, situaciones de anquilosamiento de muchos convenios que, habiendo sido pensados para unos pocos años -uno, dos o tres años-, llevaban en vigor y prorrogándose más de 20 (**EN MUCHOS CASOS SIN SUBIDAS SALARIALES**).

La opción, sin embargo, por hacer desaparecer, sin más, el convenio colectivo puede plantear problemas de profundo calado, entre otras cosas porque ninguna norma laboral nos dice, hoy por hoy, qué sucede exactamente cuando un convenio colectivo desaparece, no habiendo ningún otro aplicable.

Normalmente, cuando se produce la derogación de una norma, la norma posterior regula provisionalmente las situaciones preexistentes; pero en nuestro caso no se dice nada. A pesar de ello, está claro que el empresario, antes y después del convenio, seguirá siendo empresario, y los trabajadores, trabajadores (**A NO SER QUE LOS DESPIDAN**), y que sus relaciones, colectivas e individuales, de alguna forma habrán de regularse en lo sucesivo (**ES FÁCIL, LO QUE DICTE EL EMPRESARIO**). Y, por más que parezca sencillo a primera vista, no es tan fácil hacer tabla rasa, porque el convenio ha estado ahí y ha regido las relaciones entre unos y otros. (**ESO ES CIERTO**)

Son varias las soluciones que se están valorando para atender ya, en el corto plazo, al problema más perentorio que plantea la finalización de muchos convenios el 8 de julio, pero solo una solución puede considerarse óptima: aquella en que sean los propios negociadores, empresarios y sindicatos, de mutuo acuerdo, los que definan qué hacer, o no hacer, cuando el convenio va a desaparecer, si es que no firman otro.

La búsqueda de estas soluciones puede intensificarse a través de los sistemas de solución extrajudicial de conflictos, a los que apela constantemente el legislador. Y lo uno y lo otro es lo que han propuesto, recientemente, los interlocutores sociales en una declaración consensuada en el máximo nivel de las organizaciones sindicales y empresariales. (**EL ACUERDO SON PAÑOS CALIENTES**)

Otra opción podría ser, claro está, en defecto de pacto, que sea el legislador el que aclare un poco más la situación (**DEMASIADOS PROBLEMAS TIENEN PARA ACLARAR NADA**). Sin embargo, a medio y largo plazo, algo más deberíamos esperar -o desear- de los nuevos convenios colectivos que se negocien, en el sentido de que aporten soluciones propias para cada empresa y sector; y contamos con experiencias anteriores a la reforma laboral que pueden marcar la pauta.

La decisión, sin embargo, de enterrar el convenio y aplicar, sin más, el Estatuto de los Trabajadores, puede ser más un problema que una solución, por poco realista con el nivel de desarrollo de las relaciones laborales en muchas empresas y sectores productivos. No olvidemos que el Estatuto -y el resto de la legislación estatal- constituye una regulación general básica, no un contrato de trabajo, ni un convenio colectivo, por lo que difícilmente puede ser válido para resolver muchos problemas cotidianos de las relaciones laborales, al menos pacíficamente.

Al margen de ello, la aplicación sin más vestiduras de la legislación estatal, una vez que se da por desaparecido el convenio, puede plantear no pocas cuestiones jurídicas que, a falta de soluciones consensuadas, aventuran una litigiosidad judicial nada desdeñable en el corto y medio plazo. E incluso más allá. Porque, insisto, los problemas jurídicos vinculados a la desaparición conflictiva de un convenio pueden ser de profundo calado.

Esperamos, por tanto, que interlocutores y procesos de negociación logren conjurar estos riesgos. (**ESTAMOS LISTOS, ENTONCES**).