

RENOVACIÓN DE CONVENIO COLECTIVO VIGENTE Y OBJECIONES A LA DENUNCIA TÁCITA

Ignasi Beltrán de Heredia Ruiz

*Profesor Agregado y TU Acreditado.
Universitat Oberta de Catalunya (UOC)*

EXTRACTO

La sustitución íntegra de un convenio colectivo vigente por uno nuevo negociado por las partes legitimadas plantea la cuestión relativa a si es necesario o no la denuncia previa del primero.

La posibilidad de renovar un convenio colectivo durante su vigencia (art. 86.1.2 ET) hace que la cuestión pueda suscitarse con relativa frecuencia y deba dilucidarse si, por ejemplo, la mera negociación o la entrada en vigor de un nuevo convenio puede equivaler o no a una denuncia, en este caso, tácita, o, incluso, si un acuerdo de fin de vigencia de convenio colectivo también la lleva implícita.

A partir de esta premisa, el objeto de este ensayo es tratar de evidenciar que, conforme al régimen jurídico vigente, la «denuncia» no es un requisito eludible ni tampoco puede admitirse que se formule de «forma tácita».

Para el desarrollo de esta hipótesis, el ensayo aborda el estudio de la naturaleza jurídica de la denuncia, su integración en la lógica convencional, su incidencia en los aspectos formales vinculados a la tramitación de una revisión de un convenio colectivo y, lógicamente, la delimitación (y admisibilidad legal) de la «denuncia tácita».

El estudio, apartándose de la doctrina jurisprudencial, concluye que, si bien es cierto que la naturaleza jurídica de la denuncia no impediría que se negocie un nuevo convenio colectivo estando uno vigente, no obstante, la literalidad del ET y los requisitos formales que impone a los convenios estatutarios (entre otros, exigiendo que la denuncia sea «expresa»), así como la interpretación del propio Tribunal Supremo sobre la necesidad de su cumplimiento estricto, son suficientes para poner en duda la solidez de esta doctrina jurisprudencial.

Palabras claves: denuncia, denuncia tácita, renovación de convenio colectivo y vigencia de convenio colectivo.

Fecha de entrada: 07-03-2016 / Fecha de revisión: 05-04-2016 / Fecha de aceptación: 05-04-2016

RENEWING A COLLECTIVE AGREEMENT AND OBJECTIONS TO A TACIT FORMAL TERMINATION

Ignasi Beltrán de Heredia Ruiz

ABSTRACT

The study analyses if a collective agreement can be renewed before it has been formally considered terminated.

The possibility of renewing a collective agreement during its term (art. 86.1.2 ET) makes this possibility relatively common and should be clarified, for example, if the mere negotiation and/or the entry into force of a new agreement may be considered (in this case, tacitly) as a termination of the previous one.

Contrary to the jurisprudence, the hypothesis of this essay is that, according to the legal framework, the termination of a collective agreement may not be tacit.

Keywords: collective agreement, terminated agreement and termination formally tacit.

Sumario

1. ¿La denuncia (su naturaleza jurídica) puede erigirse en un límite material para la revisión de un convenio colectivo vigente si no se produce?
2. ¿La denuncia es parte ineludible de la tramitación formal de un nuevo convenio colectivo que sustituya al anterior (es legalmente admisible la denuncia tácita)?
 - A) ¿Es la denuncia un requisito formal dispositivo en la renovación de un convenio colectivo?
 - B) ¿El acuerdo de fin de vigencia puede equivaler a una denuncia tácita?
3. Valoración final: La denuncia tácita no tiene amparo legal

Bibliografía

La sustitución íntegra de un convenio colectivo vigente por uno nuevo negociado por las partes legitimadas plantea la cuestión relativa a si es necesario o no la denuncia previa del primero.

La redacción dada por la reforma de 2012 al [artículo 86.1.2 del ET](#) ha propiciado que esta situación pueda darse con relativa frecuencia, pues, como se sabe, permite de forma expresa la posibilidad de que «durante la vigencia del convenio colectivo, los sujetos que reúnan los requisitos de legitimación previstos en los artículos 87 y 88 podrán negociar su revisión».

En este escenario, pueden plantearse situaciones en las que debe dilucidarse si ciertas actuaciones de las partes negociadoras como, por ejemplo, la mera negociación de una revisión del convenio colectivo, la entrada en vigor de la misma, o bien, un acuerdo de fin de vigencia del convenio vigente pueden ser calificadas como «denuncias tácitas», debiéndose determinar, a su vez, si se les debe dar validez y, eventualmente, qué efectos jurídicos pueden provocar.

La tesis de este ensayo es que, conforme al régimen jurídico vigente, la «denuncia» no es un requisito eludible ni tampoco puede admitirse que se formule de forma tácita. Afirmaciones cuya justificación exige que deba evaluarse, por un lado, si la denuncia (a partir de su naturaleza jurídica como institución) podría tener la capacidad de impedir materialmente la entrada en vigor de un nuevo convenio colectivo en caso de que no se hubiera denunciado. Y, por otro lado, también debe determinarse si, en la tramitación de un nuevo convenio colectivo, la denuncia está asociada al cumplimiento de un requisito formal ineludible (y cuáles serían sus efectos en caso de su incumplimiento).

Y, para ello, delimitando los estadios analíticos de este estudio, en las páginas que siguen se aborda la cuestión relativa a la naturaleza jurídica de la denuncia, su integración en la lógica convencional, su incidencia en los aspectos formales vinculados a tramitación de una revisión de un convenio colectivo y, lógicamente, la delimitación (y admisibilidad legal) de lo que se conoce como «denuncia tácita». Sin olvidar los «desajustes» que en relación con la institución de la denuncia y las principales cuestiones a ella asociadas se desprenden del marco normativo descrito por la reforma de 2012.

Veamos, a continuación, cada una de estas cuestiones, a partir de la formulación de dos hipótesis de trabajo:

1. ¿La denuncia (su naturaleza jurídica) puede erigirse en un límite material para la revisión de un convenio colectivo vigente si no se produce?
2. ¿La denuncia es parte ineludible de la tramitación formal de un nuevo convenio colectivo que sustituya al anterior (es legalmente admisible la denuncia tácita)?

1. ¿LA DENUNCIA (SU NATURALEZA JURÍDICA) PUEDE ERIGIRSE EN UN LÍMITE MATERIAL PARA LA REVISIÓN DE UN CONVENIO COLECTIVO VIGENTE SI NO SE PRODUCE?

Como punto de partida, debe tenerse en cuenta que, en síntesis, la denuncia (ejercida convenientemente en el plazo de preaviso establecido) cumple básicamente las siguientes funciones: evitar la «tácita reconducción» (prórroga) del convenio una vez alcance la duración pactada; y hacer decaer las cláusulas obligacionales (manteniéndose las normativas)¹.

Y la denuncia de los convenios colectivos participa de los mismos elementos definidores que la prevista para los contratos sometidos a término².

En efecto, la denuncia es una institución jurídica que debe contextualizarse en el universo conceptual del principio de conservación del negocio jurídico (*favor negotii*)³. Como se sabe, en estos contratos, la llegada del término motiva la extinción del contrato (por su cumplimiento)⁴. Ahora bien, en virtud de este principio de continuidad, si no media denuncia, se prevé la continuidad de la relación contractual más allá de la duración preestablecida a través de una conversión legal (por consiguiente, desvinculándose de una voluntad tácita o presunta de los contratantes)⁵. De modo que el término deja de tener efecto *ipso iure*, obligando a la realización formal de la de-

¹ Aunque –discutiblemente– el párrafo segundo del artículo 86.3 del ET habla únicamente de «cláusulas convencionales por las que se hubiera renunciado a la huelga durante la vigencia de un convenio decaerán a partir de su denuncia». Lo que sugiere (a nuestro entender incorrectamente) que salvo estas específicas cláusulas, el resto son normativas. Una crítica también al respecto en ARUFE VARELA (2011), versión digital.

De hecho, la jurisprudencia –anterior a la reforma del RDL 7/2011– ha entendido (STS de 26 de abril de 2007, rec. núm. 84/2006): «... la opinión dominante –seguimos la STS de 21 de diciembre de 1994, rec. núm. 2734/1993– entiende que mientras el contenido obligacional está integrado por los compromisos de carácter instrumental que asumen las partes entre sí, mediante las que se contribuye a una eficaz aplicación de las condiciones pactadas, como pueden ser las cláusulas de paz (art. 82.2 ET), los compromisos tendentes a evitar y solucionar situaciones conflictivas y a facilitar la aplicación del convenio mediante la creación de órganos o comisiones *ad hoc* (establecimiento de comisiones paritarias y otras de naturaleza semejante), el contenido normativo está integrado por los pactos generales de carácter formal que lo configuran como norma jurídica (el contenido mínimo o necesario previsto en el art. 85.2 ET), y por los pactos particulares reguladores de las condiciones de trabajo (materias incluidas en el art. 85.1 ET), tanto en su aspecto individual como colectivo».

² Cfr. LINARES LLORENTE (1990), pág. 18.

³ Extensamente PALOMEQUE LÓPEZ (1975); y BELTRÁN DE HEREDIA RUIZ (2008).

⁴ SUÁREZ GONZÁLEZ (1967), págs. 15 y ss.

⁵ En su origen, la tácita reconducción, «aplicable a las diversas formas de arrendamiento, implica que la continuidad de las prestaciones, transcurrida la duración, se habrá de entender prórroga de la duración al implicar una manifestación de voluntad de las partes de celebrar un nuevo contrato similar en su contenido al anterior, o por ello sujeto a una duración determinada de igual medida que la anterior. La tácita reconducción, que tiene una larga tradición en nuestra historia jurídica, se da originariamente por la continuidad de las prestaciones más allá de la duración preestablecida». RODRÍGUEZ-PIÑERO y BRAVO-FERRER (1961), pág. 46.

nuncia⁶, que no deja de ser «un acto normal de cumplimiento, el acto final, en la mecánica del contrato que ligaba a ambas partes»⁷.

En cuanto a su naturaleza jurídica, la doctrina (RODRÍGUEZ-PIÑERO y BRAVO-FERRER) ha afirmado que la denuncia «no es más que un mero acto de notificación, declarativo de la no continuación del contrato transcurrido el término, dirigiéndose a resolver la *res dubia* existente en tal cuestión. Carece de valor constitutivo del efecto extintivo propio del desistimiento, que es, según CALLEGARI, la declaración de voluntad, causa generadora de la extinción. En la denuncia del agotamiento de la duración el efecto extintivo es producido solamente por este agotamiento»⁸. De modo que, denunciado el contrato, la ineficacia no acontece en el momento que se produce la denuncia, sino cuando se cumple el término pactado⁹.

Y esta matriz conceptual, pese a referirse a los contratos sometidos a término, ha sido integrada en la lógica convencional:

- «La vigencia de un convenio colectivo, una vez denunciado y concluida la duración pactada...» (art. 86.3.1.º ET).
- «Salvo pacto en contrario, los convenios colectivos se prorrogarán de año en año si no mediara denuncia expresa de las partes» (art. 86.3.2.º ET).
- Al describir el contenido mínimo del convenio: «Forma y condiciones de denuncia del convenio, así como plazo mínimo para dicha denuncia antes de finalizar su vigencia» [art. 85.3 d) ET].

En todo caso, como se apuntará posteriormente, también es cierto que existen algunos elementos normativos que no acaban de encajar con el apuntado carácter no constitutivo de la denuncia. Lo que, avanzando la exposición, genera no pocos conflictos aplicativos.

Al margen de estos elementos «distorsionadores» meramente enunciados, lo cierto es que los tribunales han acogido la dinámica que disciplina la institución de la denuncia de un modo pacífico. Por ejemplo, la STSJ de Andalucía/Málaga de 18 de abril de 2013 (rec. núm. 290/2013)

⁶ SUÁREZ GONZÁLEZ (1967), pág. 18.

⁷ ALONSO OLEA (1957), pág. 24

⁸ RODRÍGUEZ-PIÑERO y BRAVO-FERRER (1961), págs. 49 y 50.

⁹ «La obligación de notificación no es ningún desistimiento en sentido jurídico, sino que en realidad expone la disposición o no disposición sobre la renovación del contrato en curso». De modo que una «denuncia "extemporánea" por no agotamiento de la duración o por no ser la relación de duración determinada, no puede convertirse por sí en "despido improcedente" o dimisión injustificada, sino que será un acto declarativo sin valor jurídico alguno. RODRÍGUEZ-PIÑERO y BRAVO-FERRER (1961), págs. 50 y 52. Parece defender lo contrario ARUFE VARELA (2000), págs. 24 a 28. y PASTOR MARTÍNEZ (2008, pág. 236), manteniendo un planteamiento que no compartimos, identifica «denuncia» con «desistimiento», circunscribiéndola únicamente a la esfera de los contratos de duración indeterminada.

ha dictaminado que se trata de una declaración con un marcado carácter recepticio y cuya «finalidad fundamental es comunicar a la otra parte de la negociación su intención de no prorrogar la vigencia del convenio negociado para preparar uno nuevo, exigencia esta que no puede entenderse cumplimentada por el mero hecho de presentar la denuncia para su inscripción en el registro correspondiente»¹⁰. Y, más recientemente, la [SAN de 4 de septiembre de 2014 \(rec. núm. 153/2014\)](#) ha afirmado que «la denuncia es un negocio jurídico unilateral, aunque recepticio, cuya eficacia requiere inexcusablemente la comunicación a la otra parte. No basta con que una de las partes tenga la voluntad de que el convenio colectivo pierda vigencia al llegar a su término pactado (o a la finalización de cualquiera de sus prórrogas), sino que es preciso también que dicha voluntad sea puesta en conocimiento de la otra parte».

En el extremo, salvo que se prevea otra cosa en el convenio (por ejemplo, acordando un plazo –preaviso– para la denuncia con un término inicial), al menos formalmente, el marco normativo habilita (o, al menos, no impide expresamente) que, en hipótesis, un convenio sea denunciado al día siguiente de su entrada en vigor¹¹.

De hecho, aunque poco frecuente en la práctica, la [STS de 3 de febrero de 2015 \(rec. núm. 318/2013\)](#) –que resuelve el recurso de casación a la [SAN de 28 de junio de 2013 \(rec. núm. 202/2013\)](#)– ha admitido (al igual que la Audiencia Nacional) que la denuncia se produzca el mismo día de la firma del convenio colectivo y, por tanto, antes de su registro y publicación.

En relación con esta posibilidad y abordado las «distorsiones» apuntadas vinculadas con la naturaleza de la denuncia, repárese que la literalidad del párrafo 4.º del [artículo 86.3 del ET](#) («Transcurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo ...») contradice, a nuestro entender, el sentido del apartado 1.º («La vigencia de un convenio colectivo, una vez denunciado y concluida la duración pactada...»), pues, de acuerdo con el apartado 4.º, no es el fin del término de la vigencia pactada lo que determina el inicio de la ultraactividad (como se desprendería del apartado 1.º), sino la fecha de la denuncia.

De hecho, el carácter no constitutivo de la denuncia hace que sea difícil comprender que el convenio colectivo entre en ultraactividad en el momento en el que se perfecciona la misma, dado que no puede entenderse que en ese instante el convenio haya perdido su vigencia (salvo que coincida en el tiempo con la llegada del término pactado). A mayor abundamiento, tampoco puede considerarse que el decaimiento del contenido obligatorio del convenio sea un efecto prototípico de la institución (debiéndose entender –ciñéndonos a sus directrices teleológicas– que, quizás, debería producirse una vez cumplida la vigencia pactada)¹².

¹⁰ Doctrina recogida también por la STSJ de Galicia de 25 de febrero de 2015 (rec. núm. 3905/2014).

¹¹ Lo que implicaría la pérdida de vigencia de las cláusulas obligacionales desde el primer día. En contra de esta posibilidad, ARUFE VARELA (2000), págs. 46 y 47; y PASTOR MARTÍNEZ (2008), págs. 254 y 255.

¹² Compartiendo este efecto (aunque no el fundamento dogmático que lo propicia), PASTOR MARTÍNEZ (2008), págs. 255 y 257 y ss.

En todo caso, lo lógico (atendiendo –reiteramos– a la naturaleza jurídica de la institución) sería que la ultraactividad comience en el momento que se ha alcanzado la duración pactada¹³.

Ahora bien, la amplia facultad legal para denunciar en términos temporales (admitida por la citada **STS de 3 de febrero de 2015, rec. núm. 318/2013**), combinada con la literalidad del apartado 4.º del **art. 86.3 del ET**, describe el siguiente escenario posible: «Si no se ha previsto un término inicial para la denuncia, el convenio colectivo podría ser denunciado el mismo día de su firma (o a los pocos días), entrar a continuación en ultraactividad y perder su vigencia transcurrido un año desde entonces (y, por tanto, podría extinguirse definitivamente antes de la vigencia temporal pactada)»¹⁴.

Lo que exigiría una reinterpretación del apartado 4.º del **artículo 86.3 del ET** que se alinea totalmente con el apartado 1.º, para que, de esta forma, el año de ultraactividad empiece a computar a partir del fin de la vigencia temporal pactada. Sin embargo, esta es una labor hermenéutica particularmente compleja, dado que la literalidad de los apartados difícilmente lo admitiría. La paradoja es que si no se hace, los problemas que se derivarían de esta situación serían numerosos y muy complejos¹⁵.

Por este motivo, parece razonable entender que, más allá de estas dudas interpretativas, el apartado 4.º, en vez de referirse a la «denuncia», debería hacerlo al concepto de «fin de vigencia». De otro modo, el apartado 1.º del **artículo 86.3 del ET** no tendría excesivo sentido. Y esto es así porque «no se comprendería que a partir de la denuncia el convenio entrara en ultraactividad y empezara a desplegar unos efectos ("desactivándose" las cláusulas "obligacionales") y, alcanzada la duración pactada, la vigencia se desplegara "en los términos que se hubiesen establecido en el propio convenio". Y menos sentido tendría si el convenio ya se hubiera extinguido por alcanzar el año de ultraactividad»¹⁶.

Y, a colación de lo expuesto, tampoco se comprende «que en la tramitación de la revisión de un convenio (art. 89.1.2.º ET) la parte receptora de la comunicación pueda negarse a negociar si el convenio (se entiende, ya "denunciado") no ha "vencido"»¹⁷.

¹³ En términos similares, ALFONSO MELLADO (2012), pág. 70.

¹⁴ BELTRÁN DE HEREDIA RUIZ (2016a), versión digital.

¹⁵ BELTRÁN DE HEREDIA RUIZ (2016a), versión digital. Un interesante análisis sobre los distintos significados que el legislador de 2012 atribuye al término «vigencia» en LÁZARO SÁNCHEZ (2013), págs. 173 y 174.

¹⁶ BELTRÁN DE HEREDIA RUIZ (2016a), versión digital.

¹⁷ BELTRÁN DE HEREDIA RUIZ (2016a), versión digital. Véase, al respecto, PASTOR MARTÍNEZ (2008), págs. 264. De hecho, como apunta GORELLI HERNÁNDEZ (2012, págs. 223 y 224): «Si unimos la posibilidad de negociar durante la vigencia del convenio, con el hecho de que los pactos de paz laboral estarán vigentes hasta la denuncia, ¿significa esto que no es posible acudir a la huelga durante el proceso de negociación del nuevo convenio que se produce dentro de la vigencia del que pretende sustituirse? La cuestión es interesante, pues la literalidad de la norma podría llevar perfectamente a esta conclusión, y entiendo que esta conclusión supondría una efectiva limitación del derecho de huelga consagrado constitucionalmente».

Dejando de lado las dificultades aplicativas derivadas del vigente marco normativo descritas (y que probablemente deberían ser corregidas para dar mayor seguridad jurídica), y una vez analizada la naturaleza jurídica de la denuncia y su integración en el marco conceptual convencional, se está en condiciones de dar respuesta a la pregunta que es objeto de análisis de este epígrafe (recuérdese: «¿La denuncia (su naturaleza jurídica) puede erigirse en un límite material para la revisión de un convenio colectivo vigente si no se produce?»).

En efecto, en virtud de todo lo expuesto, puede afirmarse que sí puede pactarse un nuevo convenio, a pesar de estar vigente el contenido normativo de un convenio denunciado, es razonable pensar que, desde un punto de vista material, también pueda hacerse en los casos en los que el contenido normativo y el obligacional estén vigentes porque aún no ha sido denunciado. En definitiva, la vigencia del contenido normativo (haya denuncia o no) no imposibilitaría desde un punto de vista material la sustitución del convenio vigente porque la denuncia despliega sus efectos en otras dimensiones (manteniendo siempre el contenido normativo).

Afirmación que queda corroborada a partir de los siguientes argumentos (expuestos por la [STS de 6 de noviembre de 2015, rec. núm. 305/2014](#); y que tienen su origen en la [SAN de 25 de febrero de 2014, rec. núm. 489/2013](#))¹⁸:

- a) Las partes legitimadas para negociar un convenio colectivo estatutario en un determinado ámbito pueden modificar o dejar sin vigor anticipadamente el convenio estatutario anterior del mismo ámbito, no siendo aplicable el [artículo 84 del ET](#), aunque el convenio colectivo anterior estuviese todavía vigente (STS de 2 de diciembre de 1998, rec. núm. 969/1998).
- b) Que en dicho caso no existe superposición de convenios, sino sucesión en virtud del principio de modernidad normativa. Y en este sentido es importante advertir que, en estos casos, no es de aplicación el principio que da primacía al convenio vigente sobre el pactado con posterioridad, que es el establecido en el [artículo 84 del ET](#), porque dicha norma opera para resolver conflictos de aplicación entre convenios de distinto ámbito, pero no para regular la sucesión en el tiempo de convenios colectivos del mismo ámbito.

De ello, en opinión de la Audiencia Nacional (y del Tribunal Supremo) «se deriva como consecuencia obvia que nada impide a los negociadores de un convenio estatutario que reúnan legitimidad y representatividad suficiente para negociar

¹⁸ Sentencias que resuelven la pretensión del Sindicato Autónomo de Trabajadores de Empresas de Seguridad (ATES), de que se declare la ilicitud de la entrada en vigor del nuevo Convenio Colectivo Estatal de las Empresas de Seguridad pactado, pues, en su opinión, es contrario a derecho que durante la vigencia de un convenio (cuya vigencia se pactó hasta el 31 de diciembre de 2012) se pacte uno nuevo (entrando en vigor el 1 de enero de 2012), pues se superpone sobre un periodo de tiempo coincidente con el convenio colectivo anterior (afectando al devengo de las retribuciones pactadas).

una modificación del mismo o su derogación, incluso durante su vigencia, puesto que quienes pactaron el convenio colectivo pueden disponer del mismo con total legitimidad»¹⁹. Y, en este sentido, debe tenerse presente que «el nuevo convenio puede contener una regulación más desfavorable para los trabajadores que el convenio anterior, pero no pueden aplicarse retroactivamente las normas más desfavorables de la nueva norma a situaciones de hecho producidas bajo la norma antigua y que ya han dado lugar a que nazcan derechos para los trabajadores (STS de 27 de junio de 2000, rec. núm. 4045/2009)».

Sin embargo, a pesar de que esta argumentación es inapelable –al menos, la compartimos sin fisuras–, queda por dilucidar, desde un punto de vista estrictamente formal, qué efectos tiene la falta de denuncia del convenio colectivo vigente. De hecho, repárese que no sería incompatible con los vectores «legitimidad/representatividad/mayorías suficientes», que apuntan la Audiencia Nacional y el Tribunal Supremo, que se exigiera un requisito (constitutivo) para dotar a lo pactado de eficacia general (como sucede, por ejemplo, con otros requerimientos formales). Extremo que será abordado en el epígrafe que sigue.

2. ¿LA DENUNCIA ES PARTE INELUDIBLE DE LA TRAMITACIÓN FORMAL DE UN NUEVO CONVENIO COLECTIVO QUE SUSTITUYA AL ANTERIOR (ES LEGALMENTE ADMISIBLE LA DENUNCIA TÁCITA)?

La respuesta a esta segunda pregunta suscita mayores dudas. Especialmente porque el Tribunal Supremo²⁰, como se abordará posteriormente, ha entendido que es un requisito eludible (admitiendo la posibilidad de que la denuncia se efectúe de forma tácita).

Es cierto que el principio de modernidad (recogido en el [art. 82.4 ET](#)) no exige que el convenio colectivo vigente deba ser denunciado para que el nuevo pueda desplegar efectos con carácter general. Y, a su vez, también debe recordarse que el [artículo 86.1.2.º del ET](#) reconoce la posibilidad de revisar el contenido del convenio en cualquier momento durante su vigencia²¹.

¹⁹ Y, en términos similares, la [STS de 30 de junio de 1998 \(rec. núm. 2987/1997\)](#) afirma: «Es cierto que el convenio colectivo es norma temporal [arts. 85.3, b) y d) y 86 ET], pero ello no impide a las partes negociadoras que de común acuerdo puedan alterar el término de vigencia pactado como ocurre en cualquier acuerdo (art. 1.203 Código Civil) o norma (art. 2.2 Código Civil)». Y esta posibilidad, incluso, se ha extendido a lo acordado en expedientes de regulación de empleo ([STS de 21 de febrero de 2000, rec. núm. 686/1999](#)).

²⁰ SSTs de [30 de septiembre de 2013 \(rec. núm. 97/2012\)](#); de [16 de septiembre de 2015 \(rec. núm. 177/2014\)](#), y de [6 de noviembre de 2015 \(rec. núm. 305/2014\)](#).

²¹ De hecho, se trata de una posibilidad planteada por la doctrina desde hace algún tiempo y asumida por la jurisprudencia. Véase, al respecto, LÁZARO SÁNCHEZ (2013), págs. 176 y 177; MERINO SEGOVIA (2012), págs. 261 y 262; y, extensamente, ARUFE VARELA (2000), págs. 61 a 64.

Ahora bien, ¿puede entenderse que esta facultad implica que las partes negociadoras están legitimadas para soslayar los aspectos procedimentales previstos? O, visto desde otra perspectiva, ¿estos aspectos formales son dispositivos para las partes?

Como punto de partida para tratar de resolver estas cuestiones, debe tenerse en cuenta que, quizá, podría haberse entendido que se había vulnerado el [artículo 89.1 del ET](#). Concretamente, recuérdese que este precepto establece lo siguiente:

«La representación de los trabajadores, o de los empresarios, que promueva la negociación, lo comunicará a la otra parte, expresando detalladamente en la comunicación, que deberá hacerse por escrito, la legitimación que ostenta de conformidad con los artículos anteriores, los ámbitos del convenio y las materias objeto de negociación. En el supuesto de que la promoción sea el resultado de la denuncia de un convenio colectivo vigente, la comunicación deberá efectuarse simultáneamente con el acto de la denuncia».

Por consiguiente, si efectivamente no se ha cumplido con este trámite, podría estimarse que se trata de un acuerdo que no puede calificarse como estatutario y, en tal caso, como ha apuntado la propia doctrina jurisprudencial, no tenga la capacidad de sustituir al anterior convenio colectivo. En concreto –en una extensa cita, pero particularmente ilustrativa– la [STS de 11 de julio de 2006 \(rec. núm. 107/2005\)](#)²² afirma:

«Es verdad que esta Sala en las sentencias citadas por la recurrida, que son como se ha dicho las de 30 de junio de 1998 (rec. núm. 2987/97) y 21 de febrero del 2000 (rec. núm. 686/99), han admitido la posibilidad de que se modifique un convenio colectivo antes de que concluya el plazo de vigencia establecido, si tal modificación se lleva a cabo mediante un convenio colectivo posterior (y excepcionalmente la Sentencia de 21 de febrero del 2000 admitió la modificación mediante expediente de regulación de empleo, en situaciones extremas).

Pero es indiscutible que tal modificación no puede llevarse a cabo por medio de un simple pacto colectivo posterior, aunque en él intervengan todos los representantes patronales y de los trabajadores que hubiesen constituido la mesa negociadora del pertinente convenio colectivo. La modificación de un convenio colectivo estatutario solo puede llevarse a efecto por medio de otro convenio colectivo estatutario. Y el simple pacto colectivo no tiene esta condición, aunque en él intervengan todas las representaciones referidas. Y no tiene esta condición dado que el establecimiento y aprobación de un convenio colectivo regular en nuestro país exige el cumplimiento de una serie

²² Criterio que se reitera en la [STS de 28 de mayo de 2012 \(rec. núm. 225/2011\)](#).

rigurosa de requisitos y trámites, desde la constitución de la mesa negociadora mediante las formalidades que ordena el artículo 89.1 del ET, y con estricto acatamiento a los mandatos de los artículos 87 y 88, hasta la publicación del convenio en el Boletín Oficial correspondiente como impone el artículo 90.3, pasando entre aquel inicio y este final por todos los hitos y trámites que prevén los restantes números de los artículos 88, 89 y 90. Y es obvio que para que pueda producirse con plena licitud y efectividad la modificación anticipada de un convenio colectivo, es de todo punto necesario que el nuevo hubiese seguido con exactitud todos estos mandatos y exigencias, puesto que si no se hizo así, el nuevo pacto no es un convenio colectivo estatutario, y por ello carece de vigor para alterar o modificar el convenio precedente».

Por consiguiente, es claro que el incumplimiento de este trámite impediría que el nuevo convenio colectivo sustituyera al anterior. Por otra parte, para delimitar adecuadamente los límites de la controversia, debe tenerse en cuenta que, como ha apuntado la importante [STS de 30 de septiembre de 2013 \(rec. núm. 97/2012\)](#):

«Ha de partirse de la base de que la exigencia de comunicar la denuncia del convenio al "organismo competente" no tiene –conforme a la más autorizada doctrina– más proyección que la registral y publicitaria, sin que de ella pueda predicarse cualidad *ad solemnitatem*, de forma tal que su ausencia prive necesariamente de eficacia a la denuncia efectuada. El objetivo básico de la comunicación a la autoridad administrativa que registró el Convenio es garantizar la publicidad del acto, de forma que la constancia de la denuncia en el Registro permite su conocimiento por parte de todos aquellos que estén interesados en una nueva negociación, y su ausencia no determina la ineficacia de la denuncia. Y por ello –con mayor motivo– es perfectamente válido que las partes denuncien recíprocamente el Convenio mediante un acuerdo plasmado por escrito y no comunicado a la Autoridad administrativa».

No obstante, llegados a este estadio, podrían defenderse dos hipótesis argumentativas: en primer lugar, podría afirmarse que en el caso de que la promoción no sea el resultado de una denuncia (porque no se ha producido explícitamente –como sucede en la [STS de 6 de noviembre de 2015, rec. núm. 305/2014](#)–) no era necesario que se diera cumplimiento a este específico trámite formal (y, por consiguiente, su omisión no empece que el nuevo convenio colectivo sea calificado como estatutario y tenga plenos efectos sustitutivos sobre el anterior).

En segundo lugar, podría entenderse que, en la medida que las partes negociadoras han acordado el vencimiento del anterior convenio colectivo, la denuncia estaría implícita en este acuerdo (esto es, se ha producido una «denuncia tácita»).

A nuestro entender, ninguna de las dos hipótesis serían admisibles desde un punto de vista dogmático, por los argumentos que se exponen a continuación (epígrafes A y B).

A) ¿ES LA DENUNCIA UN REQUISITO FORMAL DISPOSITIVO EN LA RENOVACIÓN DE UN CONVENIO COLECTIVO?

En relación con la primera hipótesis, en la medida que el [artículo 89.1 del ET](#) hace una referencia explícita a un supuesto de promoción que esté derivado de una denuncia, lógicamente se colige que la norma implícitamente también está pensando en situaciones en las que la promoción no vaya precedida de la misma (y, por lo tanto, este trámite no será preceptivo). De hecho, tal y como está redactado, la literalidad del precepto admitiría indistintamente situaciones en las que no haya un convenio colectivo vigente previo a la negociación, como aquellas en las que las partes decidan negociar un nuevo convenio y opten voluntariamente por no denunciar.

Aunque personalmente estimamos que esta última situación no debería quedar integrada en el supuesto de hecho de la norma²³, llegados a este estadio, debe dilucidarse si, en los casos que se quiera sustituir un convenio colectivo por otro antes de la vigencia pactada, la denuncia es un acto dispositivo o no para las partes negociadoras desde un punto de vista formal.

Es claro que si no quieren dar por concluido el convenio, no están forzadas a denunciarlo, produciéndose una prórroga automática del mismo. Ahora bien, estando vigente uno, no parece que, desde el punto de vista de la tramitación formal del nuevo convenio colectivo (y de la configuración del órgano negociador), el marco normativo delimite este ámbito de disponibilidad, particularmente por que el [artículo 86.2 del ET](#) se refiere a denuncia «expresa».

Y, en este sentido, debe recordarse que, como ha apuntado la doctrina (ARUFE VARELA), la denuncia extemporánea o sin cumplir con la forma expresamente prevista para la misma provoca la prórroga del convenio (por ineficacia de la denuncia)²⁴. En efecto, «ninguna de las partes dotadas de legitimación "inicial" podría pretender el inicio de las negociaciones, supuesto que el convenio cuya renovación pretende no hubiese sido temporánea y formalmente denunciado»²⁵.

Partiendo de la base de que la denuncia y comunicación se refieren a aspectos claramente diferenciados²⁶—y así se recoge en el [RD 713/2010, de 28 mayo](#), sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo—y que no es facultativo que la denuncia sea registrada²⁷,

²³ En este sentido, LÁZARO SÁNCHEZ (2013, pág. 177) afirma que «quienes pactan un convenio colectivo pueden modificarlo durante su vigencia, y que ello pueden hacerlo de acuerdo con las mismas reglas que ordenan la elaboración del propio convenio a modificar».

²⁴ Esto es, por incumplimiento de los requisitos de forma, por incumplimiento de los requisitos de fondo, por falta de legitimidad del denunciante o del destinatarios, o bien, por extemporánea. ARUFE VARELA (2000), págs. 66 a 100.

²⁵ ARUFE VARELA (2011), versión digital.

²⁶ [STS de 1 de junio de 1990](#) (NSJ010830). La denuncia no equivale a la comunicación que inicia el procedimiento negociador «aunque en bastantes ocasiones tales actos se lleven a cabo conjuntamente, STS 27 de septiembre de 1997». ALONSO OLEA Y CASAS BAAMONDE (2003), nota 22, pág. 934.

²⁷ PASTOR MARTÍNEZ (2008), págs. 249 a 251.

también es cierto que, siguiendo con ARUFE VARELA, «la constitución de la comisión negociadora debe realizarse en un plazo máximo a contar a partir de la fecha de recepción por la otra parte de la "promoción" del convenio. Ahora bien, dado que ahora denuncia y "promoción" deben coincidir cronológicamente, y además —como antes se dijo—, que sin denuncia no cabe "promoción", resulta claro que la primera posee el efecto indirecto de poner en marcha el mecanismo que permite computar el inicio del plazo máximo para la constitución del órgano negociador»²⁸ (que es de un mes como máximo *ex art. 89.2 ET*).

Evidenciándose así que se trata de un requisito no soslayable. De hecho, como apunta la [STS de 30 de septiembre de 2013 \(rec. núm. 97/2012\)](#), recogiendo el criterio del TCT (SSTCT de 5 de julio de 1984 y 14 de julio de 1987), la denuncia es una formalidad que «se impone a las partes de forma imperativa (...). Así las cosas, el carácter expreso de la denuncia no puede ser eludido por el acuerdo previo de las mismas al respecto, pues con ello se conculca norma de derecho necesario [la estatutaria indicada], claramente orientada a ofrecer seguridad jurídica y a evitar situaciones (...) que podrían desembocar en un contencioso».

Sin embargo, como se ha avanzado y será objeto de estudio con ocasión del análisis crítico de la segunda hipótesis apuntada (epígrafe B), este mismo pronunciamiento del Tribunal Supremo (confirmado por la [STS de 16 de septiembre de 2015, rec. núm. 177/2014](#))²⁹ ha admitido la validez de conductas que puedan calificarse como «denuncias tácitas» —siempre que estén acompañadas de «actuaciones demostrativas de que [las partes] efectivamente lo han denunciado, por ser contrarias a la vigencia del Convenio, y de que aceptan como eficaz esa forma no legal de denuncia»—.

Para finalizar con esta primera hipótesis argumentativa, y como cuestión derivada, repárese que si un convenio colectivo estableciera un término inicial para el plazo de preaviso de la denuncia³⁰, la redacción del artículo 89.1 del ET impediría la sustitución de un convenio colectivo vigente por otro si se pretendiera llevar a cabo con anterioridad a dicho término inicial (por la imposibilidad de dar cumplimiento al requisito formal exigido legalmente). La imposibilidad de denunciar el convenio durante un determinado espacio temporal, acordada voluntariamente por las partes, si bien evidenciaría su voluntad de dar estabilidad a su contenido, impidiendo precisamente un cambio sobrevenido en las primeras fases de la vigencia, probablemente chocaría con la propia autonomía colectiva que, cumpliendo con los requisitos de «legitimidad/representatividad/mayorías suficientes» (y conforme a la posibilidad que expresamente recoge el art. 86.1.2.º ET), no podría reformular su voluntad de forma sobrevenida. Circunstancia que, probablemente, exigiría algún tipo de replanteamiento normativo para no exigir esta formalidad en estos casos. Y algo parecido sucedería si el convenio colectivo ha previsto una denuncia automática³¹.

²⁸ ARUFE VARELA (2011), versión digital.

²⁹ Y que ratifica el criterio de la STSJ de Andalucía/Málaga de 23 de enero de 2014 (rec. núm. 25/2013).

³⁰ Un periodo de «inmunidad» a la denuncia en términos de ARUFE VARELA (2000), pág. 45.

³¹ Extensamente al respecto, ALBIOL MONTESINOS (2006), págs. 476 a 478.

B) ¿EL ACUERDO DE FIN DE VIGENCIA PUEDE EQUIVALER A UNA DENUNCIA TÁCITA?

Por otra parte, como se ha apuntado, también hubiera podido defenderse como hipótesis que, en la medida que las partes negociadoras han acordado dar por vencido el convenio colectivo anterior³², implícitamente había sido denunciado. Por consiguiente, podría entenderse que se ha producido una «denuncia tácita».

En este sentido, el Tribunal Supremo (Sentencias [30 de septiembre de 2013, rec. núm. 97/2012](#); y [16 de septiembre de 2015, rec. núm. 177/2014](#)) ha admitido expresamente esta posibilidad (y se «induce implícitamente» en la de [6 de noviembre de 2015, rec. núm. 305/2014](#)).

No obstante, como punto de partida, tal y como ha apuntado un sector de la doctrina, la referencia del artículo 86.2 del ET al término «expresa» podría entenderse que «elimina de raíz la eficacia de una denuncia verificada de manera tácita, esto es, aquella cuya existencia se pretendiese amparar en circunstancias diferentes de un acto específico –y, por ello, expreso– de denuncia»³³. Sin olvidar que el artículo 85.3 del ET, al fijar el contenido mínimo de cualquier convenio colectivo, establece en el apartado d): «Forma y condiciones de denuncia del convenio, así como plazo mínimo para dicha denuncia antes de finalizar su vigencia».

Desde esta perspectiva, como se sabe, no son pocos los convenios colectivos que prevén una denuncia automática, poniéndose en duda, a nuestro entender, que se estén ajustando estrictamente a la exigencia prevista en la ley³⁴. De hecho, podría estimarse que es contrario al principio de continuidad que la denuncia sea automática (pues, precisamente, lo que se pretende es que entre en juego la tácita reconducción, salvo manifestación «expresa» a través de una denuncia). Y, tampoco, sería posible admitir que la denuncia automática sea una «denuncia expresa diferida» de una voluntad de los negociadores plasmada inicialmente al acordar el convenio colectivo. Especialmente, porque se estaría confundiendo con ineficacia derivada del «cumplimiento del término»; o, dicho de otro modo, atribuyéndole efectos constitutivos³⁵. Y, en este sentido,

³² Tal y como recoge la [SAN 25 de febrero de 2014 \(rec. núm. 489/2013\)](#): «El convenio colectivo para el periodo 2012/14 se acordó por la comisión negociadora en reunión de 16 de abril de 2012, que igualmente decidió dar por vencido el anterior de forma anticipada y dejar sin efecto los incrementos de todos los conceptos económicos previstos para el año 2012».

³³ ARUFE VARELA (2000), pág. 69. Compartiendo este planteamiento, PASTOR MARTÍNEZ (2008), págs. 247 y 248: «La exigencia de esta forma expresa se ha de poner en relación y justificar tanto en razones de seguridad jurídica como por la propia naturaleza recepticia que presenta la denuncia. Los importantes efectos jurídicos que se derivan de tal acto para la normatividad del convenio (...) y la necesidad de que tal acto sea puesto en conocimiento de la otra parte del convenio explican que el legislador haya tratado de garantizar el carácter indubitado de la denuncia a través de la exigencia de su carácter expreso».

³⁴ *Cfr.* ALBIOL MONTESINOS (2006), pág. 478.

³⁵ En contra, PASTOR MARTÍNEZ (2008), pág. 240.

parece lógico exigir que la denuncia sea siempre anterior al fin de la vigencia³⁶, pues, alcanzada la duración prevista si no ha mediado, se produce la prórroga automática del convenio. Si fin de vigencia y denuncia se producen en el mismo instante, resultaría muy complejo determinar qué sucede pues son fenómenos con unos efectos jurídicos confrontados.

Al margen de esta cuestión, es cierto que la [STS de 30 de septiembre de 2013 \(rec. núm. 97/2012\)](#) –ratificada por la Sentencia de 16 de septiembre de 2015 (rec. núm. 177/2014)– ha afirmado que «una forma de denuncia excluida por la ley [la tácita] no puede convertirse en válida por el solo hecho de que sea recíproca o de que incluso sea pactada su admisibilidad *contra legem*».

No obstante, la propia sentencia también admite una formulación «tácita» de la denuncia. Ahora bien, la posible eficacia de esta modalidad –recuérdese, en términos del Tribunal Supremo– «excluida» por la ley, «requiere en todo caso un posterior añadido de concretos actos [los propios de la negociación colectiva] que materialicen el fin de la vigencia del Convenio Colectivo cuya sustitución se está –efectivamente– negociando, de forma que "sanen" el defecto formal».

A mayor abundamiento, siguiendo de nuevo con la [Sentencia de 30 de septiembre de 2013 \(rec. núm. 97/2012\)](#), el Alto Tribunal afirma que «las partes legitimadas [pueden llevar] a cabo una conducta que en principio pudiera considerarse denuncia tácita [como en el caso de autos pudiera significar el pactar la constitución de una Comisión Negociadora (...)] y que posteriormente se lleven a cabo actuaciones demostrativas de que efectivamente lo han denunciado, por ser contrarias a la vigencia del Convenio, y de que aceptan como eficaz esa forma no legal de denuncia [al llevar a cabo las actuaciones previstas en el artículo 89 del ET [constitución de la Mesa Negociadora, intercambio de propuestas, calendario de actuaciones, etc.]]»³⁷.

Desde esta perspectiva, para el Tribunal Supremo: «La exigencia de que la eficacia de la denuncia tácita se subordine a actos posteriores no conduce al absurdo de que se ligue la validez de un pacto al cumplimiento del mismo, ni tampoco comporta la conculcación del art. 1.256 CC». Por consiguiente, un pacto, por ejemplo, para constituir un mesa negociadora, si bien puede tener plena eficacia en lo que expresamente se acuerda (esto es, constitución de la mesa negociadora), no lo puede ser para atribuirle «la cualidad de válida denuncia tácita del Convenio». Entendien-

³⁶ PASTOR MARTÍNEZ (2008), pág. 255.

³⁷ De hecho, este argumento ya se apunta en la instancia, en la [SAN de 27 de abril de 2012 \(proc. núm. 54/2012\)](#) cuando se afirma –estando vigente la reforma introducida por el [RDL 7/2011](#)– que «la resolución del litigio nos exige despejar si las partes legitimadas para negociar un convenio estatutario pueden prescindir de común acuerdo de la denuncia formal, si pactan constituir la comisión negociadora en una fecha determinada y no vemos graves inconvenientes a dicha proposición, siempre que cumplan los demás requisitos, contemplados en el artículo 89.2 del ET: constitución efectiva de la mesa negociadora en la fecha convenida, intercambio de propuestas de negociación, establecimiento del calendario o plan de negociación y comienzo de las negociaciones en el plazo máximo de quince días a contar desde la constitución de la comisión negociadora, porque dichas actuaciones acreditarían incontestablemente que ambas partes tienen voluntad de negociar un nuevo convenio colectivo, en tanto que sus propios actos permitirían descartar su intención de prorrogar el vencido con todas las consecuencias».

do, en cambio, que la plena eficacia se produciría en el caso de que se den «actos materiales de negociación de un nuevo convenio colectivo incompatibles con la vigencia del precedente» y que –conviene reiterar– las partes «aceptan como eficaz esa forma no legal de denuncia».

Llegados a este estadio, si bien es cierto que en la reciente **STS de 6 de noviembre de 2015 (rec. núm. 305/2014)** no se hace referencia explícita a la existencia de una «denuncia tácita» (ni a propia doctrina jurisprudencial existente al respecto), ni –lógicamente– a los motivos que puedan dar a entender que se han producido actos que efectivamente den plena eficacia a la misma, lo cierto es que podría entenderse que el acuerdo de fin de vigencia del convenio colectivo anterior y la entrada en vigor de uno nuevo podrían subsumirse en esta categoría conceptual³⁸.

No obstante, puede estimarse que este tipo de conductas y, por derivación, el propio concepto «denuncia tácita» que ha hecho propio la jurisprudencia, no puede ser admitido conforme a nuestro marco legal vigente por los siguientes motivos (cuatro)³⁹:

- En primer lugar, porque se opone frontalmente a la literalidad de la norma –que exige que sea «expresa»–. De hecho, en el caso resuelto por la **STS de 6 de noviembre de 2015 (rec. núm. 305/2014)**, en el que el convenio colectivo estatal de empresas de seguridad preveía una denuncia automática, aunque se hubiera admitido que las partes han acordado avanzar «el momento del vencimiento del convenio», propiciando, *ex* artículo 5, la denuncia automática en la nueva fecha propuesta, difícilmente podría aceptarse que se ha producido una denuncia «expresa».

Es obvio que las partes negociadoras pueden pactar sobrevenidamente el fin de la vigencia del convenio, provocando la ineficacia de lo previamente acordado. No obstante, esto no implica que por el mero hecho de alcanzar este acuerdo, deba presuponerse que han dado cumplimiento a los trámites legalmente exigidos. Y, como se ha apuntado, asumir que un acuerdo de fin de vigencia de un convenio colectivo lleva implícito la denuncia del mismo, desde el punto de vista de la naturaleza jurídica de las instituciones, tampoco puede ser admitido, pues se estaría atribuyendo un efecto constitutivo a la denuncia que, por definición, carece.

- En segundo lugar, porque no parece que la literalidad de la norma pueda asumir que «la mera voluntad de las partes sea suficiente para torcer la voluntad explícita de la ley –que exige que haya una denuncia–»⁴⁰. Sin duda, si se aceptara, se estaría sometiendo al marco normativo a una interpretación especialmente forzada (en

³⁸ Para contextualizar debidamente esta resolución, téngase en cuenta que el artículo 5 del Convenio estatal de las empresas de seguridad preveía que «la denuncia del presente Convenio se entenderá automática al momento de su vencimiento, en este caso, el 31 de diciembre de 2012».

³⁹ Véase, al respecto también, BELTRÁN DE HEREDIA RUIZ (2016b), versión digital.

⁴⁰ BELTRÁN DE HEREDIA RUIZ (2016b), versión digital.

cambio, en la literalidad de la [STS de 30 de septiembre de 2013 –rec. núm. 97/2012–](#) recuérdese se afirma: «Aceptan como eficaz esa forma no legal de denuncia»). La literalidad del ET no habilita un espacio de disponibilidad al respecto tan amplio.

- En tercer lugar, porque, como se ha apuntado, desde el punto de vista de la naturaleza jurídica de la denuncia, esta debería ser siempre anterior al fin de la vigencia, pues, alcanzada la duración prevista si no ha mediado denuncia, se produce la prórroga automática del convenio. Si fin de vigencia y denuncia se producen en el mismo instante, resultaría muy complejo determinar qué sucede pues son fenómenos con unos efectos confrontados.
- Y, en cuarto lugar, porque derivado de lo anterior, tal y como se expone en la [SAN de 4 de septiembre de 2014 \(rec. núm. 153/2014\)](#) «a la vista de los efectos que la Ley atribuye hoy a la denuncia, poniendo fin a la vigencia de un convenio colectivo con todo lo que ello puede implicar, la prueba de la existencia de la denuncia ha de ser especialmente rigurosa». Y, a mayor abundamiento, aunque la ley no exige unos requisitos de forma *ad solemnitatem* para el negocio jurídico de la denuncia, en el caso de que el convenio colectivo aplicable lo haga, «si dichos requisitos no se cumplen la denuncia no sería válida y la prórroga convencional (salvo previsión diferente del propio convenio) se hace inevitable».

Además, volviendo con la [SAN de 4 de septiembre de 2014 \(rec. núm. 153/2014\)](#) –en una extensa cita, pero particularmente ilustrativa–:

«Ha de decirse finalmente que, aunque la denuncia tácita por actos concluyentes fuese admisible (no lo es en este caso, puesto que el convenio colectivo exige forma escrita), no puede darse el valor de denuncia tácita al inicio de negociaciones de un nuevo convenio colectivo, puesto que la negociación de un nuevo convenio colectivo, que si tiene éxito conllevará la sustitución del anterior por el nuevo, no implica necesariamente la pérdida de vigencia del anterior. Esto es, las partes pueden optar por iniciar una negociación dejando vigente (en situación de prórroga tácita) el convenio anterior, con la intención de que este siga produciendo plenos efectos *sine die* (o hasta que se produzca la denuncia a la finalización de una de las prórrogas anuales) en tanto no se alcance un acuerdo sobre un nuevo convenio que lo sustituya. Es cierto que mientras se mantenga en vigor el anterior convenio, incluso en prórroga tácita, no existe una obligación de negociar, pero el que no exista obligación no implica prohibición. Por consiguiente, si es posible negociar un nuevo convenio colectivo aun cuando el anterior esté vigente (en situación de prórroga tácita en su caso), ello implica que la apertura de tal negociación no implica necesariamente la denuncia del anterior y por ello la denuncia no puede entenderse implícita tácitamente en el inicio de la negociación de un nuevo convenio».

De hecho, la existencia de «actos materiales de negociación de un nuevo convenio colectivo incompatibles con la vigencia del precedente» también puede plantear algunos problemas prác-

ticos, pues, como apunta la STSJ de Castilla y León/Burgos de 27 de julio de 1994 (rec. núm. 674/1994), estos actos solo evidenciarían que «están en curso las negociaciones para el nuevo convenio, de donde no puede inferirse la existencia y concurso de los requisitos que el artículo 3 [del Convenio Colectivo] señala para que no se produzca la prórroga automática, máxime cuando hipotéticamente aquellas negociaciones pueden terminar en fracaso».

Así pues, una vez analizadas las dos hipótesis interpretativas (epígrafes A y B), en suma, puede entenderse que hay elementos suficientes para razonablemente sostener que la denuncia no es un requisito formal dispositivo y tampoco puede estimarse que implícitamente se ha cumplido este trámite en el caso de que las partes acuerden dar por vencido el convenio colectivo anterior.

3. VALORACIÓN FINAL: LA DENUNCIA TÁCITA NO TIENE AMPARO LEGAL

La denuncia es una institución jurídica que debe contextualizarse en el universo conceptual del principio de conservación del negocio jurídico (*favor negotii*) y, en esencia, está dirigida a evitar la tácita reconducción. Si bien se trata de una institución propia de los contratos sometidos a término, en esencia, ha sido integrada plenamente en la dinámica de los convenios colectivos. A pesar de que el [título III del ET](#) ha recogido este «espíritu» en diversos preceptos, también es cierto que el marco normativo contiene algunas reglas que, no solo se oponen frontalmente a la concepción dogmática de la institución, sino que, además, entran en contradicción directa con otras disposiciones normativas, dificultando notablemente la aplicación pacífica del marco normativo.

A pesar de estos «desajustes», en virtud de todo lo analizado, desde el punto de vista material no parece que la falta de denuncia tenga capacidad para impedir la revisión de un convenio colectivo vigente. Especialmente, porque haya o no haya denuncia, el contenido normativo subsiste y, por lo tanto, la –si se me permite– «conurrencia» entre convenios (del mismo ámbito) está siempre presente.

Ahora bien, a nuestro entender, sería discutible afirmar que, desde el punto de vista de la tramitación del nuevo convenio colectivo, [ex artículo 89.1 del ET](#), la denuncia pueda calificarse como un requisito formal dispositivo. De modo que, en virtud de la doctrina jurisprudencial ([STS de 11 de julio de 2006, rec. núm. 107/2005](#)), podría entenderse que el nuevo convenio colectivo, al no cumplir escrupulosamente las formalidades exigidas, no tiene la virtualidad de sustituir al anterior. A su vez, la admisión de la «denuncia tácita» por parte de la jurisprudencia reciente resulta particularmente controvertida porque se opone frontalmente a la literalidad del ET –que exige que sea «expresa»– y, además, supone reconocer un margen de disponibilidad a las partes negociadoras que difícilmente puede inferirse del marco vigente.

Las partes negociadoras pueden pactar sobrevenidamente el fin de la vigencia del convenio, provocando la ineficacia de lo previamente acordado. No obstante, esto no implica que por

el mero hecho de alcanzar este acuerdo («amparados» por los vectores «legitimidad/representatividad/mayorías suficientes»), deba presuponerse que han dado cumplimiento a los trámites legalmente exigidos.

Sin olvidar, a su vez, como ha establecido la [SAN de 4 de septiembre de 2014 \(rec. núm. 153/2014\)](#), que «la negociación de un nuevo convenio colectivo, que si tiene éxito conllevará la sustitución del anterior por el nuevo, no implica necesariamente la pérdida de vigencia del anterior».

Por otra parte, asumir que un acuerdo de fin de vigencia de un convenio colectivo lleva implícito la denuncia del mismo, desde el punto de vista de la naturaleza jurídica de las instituciones, tampoco puede ser admitido, pues se estaría atribuyendo un efecto constitutivo a la denuncia del que, por definición, carece.

Para concluir, por todo lo expuesto, puede entenderse que existen suficientes elementos para razonablemente defender que la denuncia tácita no tiene amparo en el marco normativo vigente (y, por ende, que la doctrina jurisprudencial que la admite debería ser corregida).

Bibliografía

- ALBIOL MONTESINOS, I. [2006]: «La denuncia del convenio colectivo», en Pérez de los Cobos y Goerlich (coord.), *El régimen jurídico de la negociación colectiva en España*, Valencia: Tirant lo Blanch.
- ALFONSO MELLADO, C. [2012]: «La reforma de la negociación colectiva en la Ley 3/2012», *RIO: Revista Internacional de Organizaciones*, núm. 8.
- ALONSO OLEA, M. [1957]: *El Despido*, Madrid: IEP.
- ALONSO OLEA, M. y CASAS BAAMONDE, M.^a E. [2003]: *Derecho del Trabajo*, Madrid: Thomson-Civitas, 21.^a ed.
- ARUFE VARELA, A. [2011]: «La denuncia del convenio colectivo, tras el Real Decreto-Ley 7/2011, de 10 de junio, de medidas urgentes en materia de negociación colectiva», *Revista Aranzadi Doctrinal*, núm. 5, versión digital (BIB 2011\1119).
- [2000]: *La denuncia del convenio colectivo*, Madrid: Civitas/Universidade da Coruña.
- BELTRÁN DE HEREDIA RUIZ, I. [2016a]: «Ultraactividad de convenio colectivo el mismo día de su firma (reflexiones a propósito de la STS 3.2.15)», *Blog del autor* (fecha de última consulta: 3 de abril de 2016).
- [2016b]: «¿Puede denunciarse un convenio colectivo de forma tácita?», *Blog del autor* (fecha de última consulta: 3 de abril de 2016).
- [2008]: *La estabilidad en el empleo: Un concepto al margen de la duración temporal o indefinida del contrato de trabajo. Manifestaciones de la conservación del contrato de trabajo*, Pamplona: Aranzadi.
- GORELLI HERNÁNDEZ, J. [2012]: «El proceso de reformas de la negociación colectiva en España», *Derecho PUCP: Revista de la Facultad de Derecho*, núm. 68.
- LÁZARO SÁNCHEZ, J. L. [2013]: «La vigencia de los convenios colectivos: Las modificaciones al régimen jurídico del art. 86 del Estatuto de los Trabajadores», en Gorelli Hernández y Marín Alonso (coords.), *El Nuevo derecho de la Negociación Colectiva*, Madrid: Tecnos.
- LINARES LLORENTE, J. A. [1990]: «El régimen de extensión y prórroga de los convenios colectivos en atención a su contenido normativo y obligacional», en *El contenido de los convenios colectivos: Contenido normativo y contenido obligacional*, Madrid: MTSS.
- MERINO SEGOVIA, A. [2012]: «La reforma de la negociación colectiva en el Real Decreto-Ley 3/2012», *Revista de Derecho Social*, núm. 57.
- PALOMEQUE LÓPEZ, M. C. [1975]: *La nulidad parcial del contrato*, Madrid: Tecnos.
- PASTOR MARTÍNEZ, A. [2008]: *La vigencia del convenio colectivo estatutario*, Madrid: Lex Nova.
- SUÁREZ GONZÁLEZ, F. [1967]: *La terminación del contrato de trabajo*, Publicaciones del Real Colegio de España en Bolonia.
- RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, M. [1961]: «La relación de trabajo de duración determinada», *Revista de Política Social*, núm. 50.

