

LA AUDIENCIA NACIONAL MUESTRA EL CAMINO AL GOBIERNO PARA MEJORAR LA EFICACIA DE LA REFORMA EN MATERIA DE ULTRAactivIDAD DE LOS CONVENIOS

Comentario a la Sentencia de la Audiencia Nacional 2/2014,
de 20 de enero de 2014

Margarita Miñarro Yanini

Profesora Titular. Universidad Jaume I (Castellón)

1. EL MARCO LEGAL: VOLUNTAD DEL LEGISLADOR Y VOLUNTAD LEGISLATIVA

El sector –jurídico y de opinión mediática– más crítico con la intervención judicial en la aplicación de las reformas laborales de 2012 considera que el principal problema para su aplicación es el creciente aumento de la inseguridad jurídica, no ya por la incerteza de las soluciones legales, sino por la rigidez evidenciada en la comprensión mayoritaria de jueces y tribunales. Así, por lo general, se acepta que la reforma ha tenido efectos muy positivos en la apertura de nuevas oportunidades de gestión flexible del factor de trabajo, que es el presupuesto para la mejora de la competitividad, junto a la devaluación salarial provocada también por el impacto de estas reformas. Con todo, existen algunos aspectos en los que la debida seguridad –que no solo es un valor jurídico (art. 9.3 CE), sino también económico, al condicionar las decisiones de empleo y de inversión de las empresas– habría sufrido incluso retrocesos significativos. Por lo demás, junto al control judicial del despido colectivo, otro tema candente es el blindaje que los jueces han dado a los pactos o cláusulas de ultraactividad indefinida previos a la reforma y, por lo tanto, a su entender, correctores del efecto útil de la reforma del artículo 86.3 del ET.

La centralidad de este tema ha llevado a que esta Sección haya incorporado en números anteriores –profesor GARCÍA JIMÉNEZ, *RTSS.CEF*, núm. 370/2014– comentarios de recientes resoluciones judiciales sobre la materia, que permiten conocer el tratamiento de esta cuestión en sede judicial, más allá de la científica. Sin embargo, la gran complejidad y dinamismo de esta cuestión exige una atención incesante a las respuestas judiciales, que en ocasiones no son de fácil comprensión. Este interés no solo deriva de la importancia objetiva que entraña el tema, sino también porque, muy probablemente, esta será una de las materias afectadas por la «nueva vuelta de tuerca» que se prepara en la reforma laboral con objeto de satisfacer las continuas demandas deflacionarias de los derechos laborales de las instituciones de la gobernanza económica europea y mundial.

Con la eliminación de la ultraactividad el legislador quiso dinamizar las unidades y procesos de negociación para evitar la lentitud de su desarrollo y acabar con la posibilidad de que una parte negociadora bloquee la consecución de un nuevo convenio, pues la ultraactividad le aseguraba una duración *sine die* o una renovación *ad calendas graecas*. No obstante, una vez más, el legislador identificó el «problema» y trató de actuar sobre él, pero no alcanzó los magnos efectos que previera, sino que, más al contrario, obtuvo una eficacia reducida. En este contexto conocido, paradójicamente, como seguidamente se verá, la [SAN 2/2014, de 20 de enero](#), que ha declarado la ultraactividad del Convenio Colectivo de los Servicios de Prevención Ajenos –SPA–, ha mostrado al legislador el camino para que logre mejorar el impacto de la reforma en el sentido pretendido.

2. EL CASO: SÍNTESIS DEL SUPUESTO DE HECHO

El proceso se tramita mediante la modalidad de conflicto colectivo, afectando a todos los trabajadores que prestan sus servicios en las empresas que se encuentran dentro del ámbito de aplicación del «[I Convenio Colectivo Nacional de los Servicios de Prevención Ajenos](#)» (BOE núm. 220, de 11 de septiembre de 2008, con vigencia hasta 31 de diciembre de 2011). Este convenio colectivo fue denunciado en fecha 29 de septiembre de 2011. El 27 de octubre de 2011, se constituyó la Comisión Negociadora del II Convenio Colectivo Estatal de los Servicios de Prevención Ajenos, por los representantes de las mismas organizaciones empresariales (ASEPA, ASPA y ASPREM) y sindicales (FeS-UGT y COMFIA-CC.OO.) firmantes del primero. Concluida sin acuerdo la negociación el 5 de julio de 2013, un número muy significativo de empresas pertenecientes al sector, incluidas sociedades de prevención, comunicaron a sus trabajadores y/o a los representantes legales de estos la pérdida de vigencia y eficacia del convenio en los siguientes términos o de modo sustancialmente igual y formalmente muy próximo:

«Estimados/as compañeros/as:

Transcurrido el plazo contemplado en el artículo 86.3 del TRET (...) sin haberse logrado un Acuerdo expreso en el seno de la Comisión Negociadora del Convenio (...), y no existiendo Convenio Colectivo de ámbito superior aplicable, (...) os queremos indicar que inicialmente se ha decidido mantener las condiciones fijadas en el citado Convenio Colectivo, en tanto se espera a la evolución de la negociación colectiva que en su caso se pudiera iniciar o retomar (...).

En consecuencia, y teniendo en cuenta el artículo 86.4 del TRET, este mantenimiento provisional e inicial de las condiciones establecidas en el I Convenio Colectivo (...), se realiza ad cautelam e inicialmente hasta el 31 de diciembre de 2013, entendiéndose que esa aplicación no consolida esas condiciones, ni supone su consideración como derechos adquiridos o su incorporación automática al ámbito del contrato individual (...). Un cordial saludo».

El artículo 4 de dicho convenio establece que *«denunciado el Convenio y hasta que no se logre acuerdo expreso, a los efectos previstos en el art. 86.3 y 4 ET, se entenderá que se mantiene la vigencia de su contenido normativo en los términos que se desprenden de su propia regulación»*. Los demandantes en el proceso (sindicatos firmantes del convenio) estiman que se debe declarar la validez y vigencia de esta cláusula que, por contra, la parte demandada (asociaciones empresariales firmantes del convenio) considera derogada por obra de la propia ley, de manera que la remisión a la negociación colectiva deba entenderse referida a momento posterior a la entrada en vigor de las nuevas previsiones normativas. De este modo, se habría eludido la ultraactividad legal de un año, por lo que el pacto en contrario a un régimen tan favorable para la dinamización de los procesos negociadores solo sería posible a partir del momento en que las partes conocen el nuevo régimen legal, máxime cuando la voluntad de la ley es, si ya se ha producido la denuncia del convenio y no existe proceso activo de renegociación, evitar una «petrificación» de las condiciones de trabajo pactadas en él.

3. DOCTRINA SENTADA: POSICIÓN JUDICIAL RESPECTO AL MARCO LEGAL

La Audiencia Nacional (AN) admite que la solución a esta cuestión no es jurídicamente clara. Por ello, recuerda que la pretendida ausencia de previsiones normativas precisas y específicas sobre la aplicabilidad de las regulaciones convencionales suscritas antes de la entrada en vigor de la reforma laboral ha suscitado diversas controversias ante los tribunales del Orden Jurisdiccional Social acerca de su alcance y eficacia. Sin embargo, estos se han pronunciado en su práctica totalidad en favor de la tesis de la validez de los pactos suscritos con anterioridad a la reforma, apoyándose en la ausencia de previsiones legales en contrario. Así, señala la sentencia analizada, si el legislador lo hubiese querido de otro modo, teniendo por válidas y eficaces solo las previsiones suscritas después de la entrada en vigor de la reforma, *«lo hubiese establecido expresamente. Igualmente pudo disponer normas de transitoriedad y tampoco lo ha hecho. Por tanto, el silencio del legislador y la remisión general a los convenios o al pacto contrario abona la tesis de la pervivencia de las regulaciones anteriores a la reforma»* –FJ 2.º.

Dejando a un lado el argumento crítico sobre la calidad técnica del legislador en la elaboración de las normas –deficiencia que es tan constante que ya parece un rasgo característico más–, esta doctrina no resulta novedosa, puesto que la AN ya tiene establecida una clara posición favorable a esta línea interpretativa, que es seguida por la doctrina de suplicación ([SAN 23 de julio de 2013, Autos 205/2013](#) y, más recientemente resolviendo un supuesto igual, que afecta a una empresa del sector, en [SAN de 19 de noviembre de 2013, Autos 369/2013](#), así como la STSJ de Galicia de 31 de diciembre de 2013, Autos 27/2013, entre otras).

No obstante, el interés-crítica de esta SAN es que no se limita a resolver el supuesto suscitado sino que, pretendiendo abundar en su razonamiento, asume como propio el planteamiento realizado por la STSJ de Murcia, de 28 de octubre de 2013, Autos 14/2013, cuyo *FJ 4.º* reprodu-

ce literalmente. De este modo, indica cuál debiera haber sido el proceder del legislador para que prosperara la lectura más restrictiva, señalando que le hubiera bastado con añadir a la frase «*salvo pacto en contrario (...) la expresión "alcanzado tras su denuncia" o "tras la entrada en vigor de la Ley 3/2012"*». Con ello, en este intento de reforzar su posición argumental, lejos de apoyar la consolidación de su doctrina, especifica con detalle al legislador la forma en que ha de proceder para corregirla, de modo que consiga optimizar su eficacia –la eliminación de los bloqueos negociadores, ralentizando los procesos de revisión y eliminando la petrificación de condiciones de trabajo–, minimizando al tiempo el riesgo de que encuentre la tan temida respuesta desfavorable en sede judicial. Así, según la nueva argumentación cabrían tres posibilidades interpretativas del «salvo pacto en contrario»: una *restrictiva*, que limita tal expresión a los pactos alcanzados tras la entrada en vigor de la Ley 3/2012; la *intermedia*, que la limita a los pactos contenidos en el convenio denunciado o decadente, y otra *amplia*, que integra tanto los alcanzados en el convenio o en fecha anterior a la entrada en vigor de la Ley 3/2012, como a los acordados con posterioridad.

4. TRASCENDENCIA PRÁCTICA DE LA SENTENCIA Y PROBABILIDAD DE CONSOLIDACIÓN COMO JURISPRUDENCIA

En esencia, tanto la Sala de lo Social de la AN en la [sentencia comentada](#) como la del TSJ de Murcia en el pronunciamiento que aquella reproduce están indicando que si el legislador pretendía lograr mayor eficacia e inmediatez en la aplicación de este aspecto de la gestión flexible interna debería haber cuidado de reflejarlo bien en la norma. Con todo, según indican «*sin embargo, nada de eso ha tenido lugar*», y dicen bien, aunque habría que añadir que no se ha hecho así «por ahora», pero no significa que no se vaya a hacer en el nuevo episodio de reforma laboral para la hiperflexibilización, que sigue demandándose por las empresas, y que ya se prepara para corregir las interpretaciones judiciales adversas.

De este modo, resulta que con esa amplitud argumental, que trasciende del análisis de lo que es para adentrarse en lo que «debería» ser, la [SAN 2/2014](#) marca el camino al legislador para que la ultraactividad se produzca con la inmediatez y seguridad jurídica que demandan las empresas. Cuestión distinta es que esa seguridad jurídica incrementada, afianzada legislativamente en aras de desactivar la acción judicial correctora, sea la que efectivamente se demanda, o precise la sociedad. En última instancia, debe recordarse que las soluciones verdaderamente eficaces a los conflictos generados por la reforma laboral para un sistema de negociación colectiva pacificado –que es presupuesto inexorable para la productividad– solo pueden venir de la autonomía colectiva, que ha de ser por ello no solo no obstaculizada, sino promovida desde todos los planos. En cualquier caso, habrá que seguir de cerca la evolución del tratamiento de esta cuestión en el futuro inmediato.