

LA APLICACIÓN TEMPORAL DEL CONVENIO COLECTIVO

THE TEMPORARY APPLICATION OF THE COLLECTIVE AGREEMENT

Enol Álvarez Fernández

Estudiante del Programa de Doctorado en Derecho

Universidad de Oviedo, España

alvarezfenol@uniovi.es

ORCID: 0009-0001-3457-2678

RESUMEN: En este trabajo se analiza la dimensión temporal del convenio colectivo, centrándose, en especial, en las distintas figuras que permiten la prolongación de sus efectos más allá de la vigencia pactada. Estas son la retroactividad, la prórroga, la denuncia y la ultraactividad. El convenio, como instrumento normativo pactado, es de naturaleza temporal, y las partes negociadoras poseen libertad para establecer el marco temporal en el que este proyecta sus efectos. Sin embargo, existen distintos mecanismos legales y jurisprudenciales que posibilitan extender su vigencia una vez concluida la duración acordada. Su finalidad primordial es evitar que se produzcan vacíos normativos, aunque pueden tener efectos indeseables, como la desincentivación de las renegociaciones. Esta situación se agrava por una regulación legal (art.86 ET) no del todo precisa, que suscita multitud de dudas e incertidumbres, a las que la labor hermenéutica de la jurisprudencia no siempre ha logrado proporcionar una respuesta clara.

PALABRAS CLAVE: Convenios colectivos; Vigencia; Aplicación temporal; Retroactividad; Ultraactividad.

ABSTRACT: The aim of this paper is to analyze the temporal dimension of collective bargaining agreements. More specifically, it will be focusing on the various mechanisms that allow the extension of their effects beyond the agreed-upon term. These mechanisms are retroactivity, extension, notice of termination, and ultra-activity. The collective agreement, as a negotiated regulatory instrument, is temporary

Recibido: 23 nov 2025; Acpetado: 14 enero 2026

Copyright: © Editorial Universidad de Sevilla. Este es un artículo de acceso abierto distribuido bajo los términos de la licencia de uso y distribución Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional (CC BY-NC-SA 4.0)

e-ISSN: 2660-4884

Trabajo, Persona, Derecho, Mercado 11 (2025) 191-239

<https://dx.doi.org/10.12795/TPDM.2025.i11.06>

by nature, and the negotiating parties have the freedom to establish the time frame for its effects. However, there are various legal and jurisprudential mechanisms that make it possible to extend its validity once the agreed duration has expired. Their primary purpose is to prevent regulatory voids, although they may have undesirable effects, such as discouraging renegotiations. This situation is exacerbated by a somewhat imprecise legal framework (Article 86 of the Workers' Statute), which triggers numerous doubts and uncertainties that judicial interpretation has not always been able to clearly solve.

KEYWORDS: Collective agreements; Validity; Temporary application; Retroactivity; Ultra-activity.

SUMARIO: 1. INTRODUCCIÓN. 2. VIGENCIA. 3. RETROACTIVIDAD. 4. PRÓRROGA. 5. DENUNCIA. 6. ULTRAATIVIDAD. 7. CONCLUSIONES. 8. BIBLIOGRAFÍA

1. INTRODUCCIÓN

El convenio colectivo es el instrumento fundamental, mediante el cual, empresarios y trabajadores regulan las condiciones de trabajo y de producción (art.82.2 ET). Posee eficacia general, pues obliga a todos los sujetos incluidos dentro de su ámbito de aplicación durante toda su vigencia temporal (art.82.3 ET).

Los convenios y acuerdos colectivos, son el fruto de la negociación colectiva, un derecho de base constitucional, previsto en el artículo 37.1 de la CE¹, del que gozan empresarios y trabajadores y por el que se les permite pactar las condiciones laborales y productivas, a través de representantes que defienden sus respectivos intereses colectivos, así como otorgar fuerza vinculante a esos acuerdos².

Con anterioridad, en la época franquista, existía un modelo de relaciones laborales de carácter corporativista, que descansaba sobre un sindicato "vertical" controlado por el Estado. Con la aprobación de la Ley de Convenios Colectivos Sindicales, de 24 de abril de 1958, se permitió un cierto nivel de negociación intrasindical, es decir, entre las distintas agrupaciones de trabajadores y empresarios que integraban el sindicato, pero se siguieron negando los derechos de libre sindicación y huelga³.

Por tanto, el reconocimiento del derecho a la negociación colectiva no se produce hasta la transición democrática, momento desde el que se empieza a configurar como una libertad de negociación y pacto, que implica también, con ciertos matices y restricciones, libertad para definir el ámbito de eficacia de dichos acuerdos, desde la

1. Desde una doble vertiente: como derecho a la negociación colectiva laboral y como reconocimiento de la fuerza vinculante de los convenios.

2. Lahera Forteza 2021.

3. Martínez Matute 2014, 141-142.

perspectiva personal (sujetos incluidos y excluidos), funcional (sector de actividad), territorial y temporal.

Al contrario de lo que pudiera parecer, la determinación de estos ámbitos de aplicación ha resultado ser una cuestión verdaderamente compleja, generando no pocos problemas en la práctica, sin que las distintas intervenciones del legislador hayan sido suficientes para solventarlos. Tómense, como ejemplos, en los últimos años, los vaivenes regulatorios que se han producido en relación con la ultraactividad (art.86 ET) o con la primacía del convenio de empresa (art.84.2 ET)⁴, las dudas que plantea la preferencia aplicativa reconocida a favor de los convenios colectivos autonómicos o provinciales sobre el estatal (art.84.3, 4 y 5 ET)⁵, o la compleja determinación del convenio aplicable en supuestos de subcontratación empresarial (art.42.6 y DA 27ª ET).

El ámbito temporal del convenio ha sido, sin duda, uno de los que mayor controversia doctrinal han generado. Esto se debe, en gran medida, a la ambigüedad y falta de precisión de la regulación legal (art.86 ET), que ha establecido distinciones difusas (como la diferencia entre contenido normativo y obligacional), ha omitido cuestiones fundamentales (como la retroactividad) y contiene multitud de reglas y excepciones dispositivas que incrementan la dificultad en su delimitación.

A ello se suma la naturaleza dual del convenio colectivo, híbrida entre la Ley y el contrato, que lo convierte en un instrumento contradictorio desde la perspectiva temporal. Como contrato, su delimitación temporal está sometida a la voluntad de las partes negociadoras; sin embargo, como norma, su vigencia debe extenderse hasta la adopción de una nueva, por exigencia del principio de sucesión normativa (art.2.2 CC)⁶. Por ese motivo, el legislador y el juzgador han configurado el convenio como un instrumento normativo de carácter temporal, cuya eficacia puede y suele extenderse más allá de sus límites formales. Instituciones como la retroactividad, la prórroga, la ultraactividad y la tesis de la “impermeabilización”, han sido creadas con la finalidad de prolongar los efectos del convenio y evitar la producción de vacíos normativos.

No obstante, esta búsqueda de continuidad y seguridad coexiste con las pretensiones empresariales de dotar de una mayor flexibilidad a las relaciones laborales, y con la necesidad de evitar la “petrificación” de las condiciones de trabajo y de

4. RD-ley 7/2011, de 10 de junio, de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva; RD-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral; Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral; y RD-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo.

5. RD-ley 2/2024, de 21 de mayo, por el que se adoptan medidas urgentes para la simplificación y mejora del nivel asistencial de la protección por desempleo, y para completar la transposición de la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo.

6. Gorelli Hernández 2024b, 174.

favorecer la renegociación. Estos fines motivaron la reforma laboral de 2012⁷, que, entre otros cambios, supuso el fin de la ultraactividad indefinida. Si bien sus efectos fueron mitigados por la acción de la negociación colectiva y por la jurisprudencia, y a pesar de que la reforma laboral de 2021⁸ restableció la ultraactividad indefinida, los cambios legislativos y jurisprudenciales han seguido suscitando dudas interpretativas que aún alimentan el debate doctrinal.

Aunque en los últimos años han visto la luz numerosos estudios doctrinales en relación con la prórroga y la ultraactividad, así como con otras cuestiones parciales, escasean los análisis que aporten una visión global y actualizada de la aplicación temporal del convenio colectivo⁹. Habida cuenta de su importancia tanto para la ciencia jurídica como para la utilidad práctica de la negociación colectiva, este trabajo aspira a ofrecer una aproximación a esta compleja cuestión.

2. VIGENCIA

La vigencia del convenio colectivo es el espacio temporal en el que este produce sus efectos. Mientras el convenio está vigente, tiene la capacidad de obligar sobre los sujetos incluidos en su ámbito de aplicación. El régimen legal de la vigencia del convenio colectivo se recoge, principalmente, en el artículo 86 del ET, al que se añaden algunas previsiones contenidas en sus artículos 82.4, 84.1, 85.3 y 90.4.

En el apartado 1 del artículo 86 del ET, se establece que serán las partes negociadoras del convenio quienes determinen su duración. Asimismo, se prevé, expresamente, que las partes negociadoras podrán establecer periodos de vigencia distintos para cada materia o grupo homogéneo de materias reguladas dentro del mismo convenio. Esto se completa con lo recogido en el artículo 85.3 del ET, en cuya letra b), se incorpora, como parte del contenido mínimo obligatorio del convenio, la determinación de su ámbito temporal.

Se puede ver, por tanto, que, en primera instancia, la determinación de la vigencia del convenio colectivo entra dentro de la autonomía colectiva, ya que son las partes negociadoras quienes deben acordarla obligatoriamente, al formar parte del contenido mínimo obligatorio del convenio. Lo que es lógico, al ser la naturaleza del convenio colectivo la de una norma pactada, con una duración determinada.

Sin embargo, en el apartado 2 del artículo 86 del ET se introduce la primera regla que, aunque es supletoria de la voluntad de las partes, promueve la prolongación de la vigencia del convenio más allá del tiempo estrictamente pactado. El legislador

7. RD-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral; y Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

8. RD-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo.

9. Con la notable excepción de Gorelli Hernández (2024a).

establece que, salvo pacto en contrario, una vez llegado el término acordado del convenio, su vigencia se prorrogará anualmente hasta que sea expresamente denunciado por alguna de las partes, conforme a las condiciones de denuncia y preaviso establecidas en el propio convenio, que también forman parte de su contenido mínimo obligatorio (art.85.3.d ET). Este periodo de vigencia que, en defecto de denuncia expresa, excede de la duración inicialmente pactada, es lo que se conoce como prórroga.

Una vez denunciado el convenio y concluida la duración pactada, el apartado 3 del mismo artículo 86 nos dice que la vigencia del convenio se producirá en los términos que hayan acordado las partes negociadoras. No obstante, en este mismo apartado encontramos otro matiz introducido por el legislador para seguir dotando al convenio de eficacia, incluso, tras su denuncia. Y es que se establece que, durante las negociaciones para la renovación de un convenio, en defecto de pacto, el convenio colectivo expirado y denunciado “mantendrá su vigencia” durante un periodo indefinido que la jurisprudencia ha bautizado como “ultraactividad”.

No obstante, estando el convenio en situación de vigencia “ultraactiva”, decaen los llamados acuerdos de “paz laboral”, es decir, a partir de la denuncia, las cláusulas convencionales en las que se hubiera establecido una renuncia a la huelga pierden sus efectos. Esto es lógico, si se tiene en cuenta que, precisamente, el presupuesto legal de la vigencia ultraactiva del convenio es la activación del proceso renegociador, para el que la huelga es un instrumento fundamental.

Las partes negociadoras, una vez transcurrida la duración pactada y denunciado el convenio, tal como aclara el precepto, podrán llegar a acuerdos parciales, mediante los que se modifiquen parte de los contenidos del mismo, con el fin, según prevé expresamente el legislador, de “adaptarlos a las condiciones en las que [...] se desarrolle la actividad en el sector o en la empresa”.

En resumen, el convenio colectivo tendrá la duración que hayan acordado las partes, pero, una vez llegado su término, en ausencia de pacto en contrario, prolongará su vigencia año tras año, hasta que se haya denunciado expresamente por una de las partes negociadoras. Una vez denunciado, su vigencia tampoco suele terminar, pues en defecto de pacto, la mantendrá, indefinidamente, durante el proceso de renegociación del nuevo convenio.

Estas reglas sobre la vigencia temporal del convenio se completan con lo previsto en el apartado 4, según el cual, transcurrido un año sin acuerdo desde la denuncia del convenio, las partes negociadoras tienen la obligación de someterse a un procedimiento de mediación o, en caso de pacto expreso, a un procedimiento de arbitraje, regulados en acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico. Si bien, el precepto aclara que, aunque dichos procesos se resuelvan sin acuerdo, se mantendrá la vigencia ultraactiva del convenio.

La previsión del apartado 5 del precepto se conecta con lo establecido en el artículo 82.4 del ET, ya que en ambos se regula la llamada sucesión de convenios. Esto

es, la “sustitución” del convenio colectivo antiguo, por un nuevo convenio colectivo con el mismo ámbito personal, funcional y territorial, en analogía de la sucesión de leyes prevista en el artículo 2.2 del CC. De ambos preceptos se deriva un mandato, en ausencia de pacto en contrario, de *substituto in integrum* del convenio colectivo antiguo por el nuevo, en cuanto establecen que el nuevo convenio sucede al anterior en su integridad, “salvo los aspectos que expresamente se mantengan”.

Toda esta regulación genera una serie de escenarios y posibilidades que llevan a que, en la práctica, se dificulte la pérdida de vigencia del convenio¹⁰. No obstante, se puede aclarar, de forma sintetizada, que esta pérdida de eficacia temporal se puede producir por varias causas:

- Con anterioridad a la fecha pactada, por acuerdo expreso de las partes negociadoras¹¹.
- Por la llegada del término pactado en el convenio, siempre que exista expresa renuncia a la prórroga y a la ultraactividad.
- Por la denuncia, siempre que se prevea una renuncia expresa a la ultraactividad.
- Por sucesión, mediante la adopción de un nuevo convenio del mismo ámbito.
- Por sustitución, mediante la aplicación de un convenio de distinto ámbito territorial, personal y/o funcional¹².
- Por el abandono del proceso renegociador, y con ello, del presupuesto necesario para continuar con la vigencia ultraactiva¹³.

No obstante, la complejidad en la determinación de la vigencia del convenio no se limita únicamente a su finalización, sino que también concierne a su inicio o entrada en vigor. El artículo 90.4 del ET prevé, al respecto, que la entrada en vigor del convenio colectivo se producirá en la fecha que acuerden expresamente las partes. La plena remisión que efectúa el legislador a la voluntad de las partes negociadoras, hace

10. Lo que obedece, como se ha señalado anteriormente, a la necesidad de evitar vacíos normativos.

11. Esta posibilidad ha sido permitida, entre otras, por la STS de 6 de noviembre de 2015 (ROJ: 4998/2015). Esta sentencia afirma que las partes legitimadas para negociar un convenio pueden dejar a este sin vigor anticipadamente. Permitiendo, además, en estos casos, que pueda acordarse la aplicación retroactiva de un nuevo convenio colectivo durante ese periodo.

12. Requiere que ya no opere la prohibición de concurrencia.

13. Con la regulación legal actual (art.86.3 ET), la ultraactividad tiene carácter indefinido, no tiene un término determinado. No obstante, aparece vinculada al mantenimiento de las negociaciones. Por ello, si se abandonan las negociaciones puede producirse la finalización de la vigencia ultraactiva del convenio. El problema consiste en determinar cuándo se entienden abandonadas las negociaciones. Para ello, habrá que acudir a la casuística judicial, donde se han tomado como indicios de ello la excesiva prolongación en el tiempo de la ultraactividad [STS de 6 de noviembre de 1998 (ROJ: 6512/1998)], la escasez de reuniones de la mesa negociadora [STS de 12 de diciembre de 2018 (ROJ: 4531/2018)], o la ausencia de acuerdos parciales [STS de 17 de mayo de 2004 (ROJ: 3333/2004)]. No obstante, en todos esos casos, había un convenio colectivo de otro ámbito que podía aplicarse.

que sea habitual la inclusión de fórmulas retroactivas, mediante las que se fija una fecha de efectos del convenio anterior a la fecha de adopción. También es frecuente que se pacte una fecha de efectos del convenio anterior a la fecha de publicación.

De hecho, las partes negociadoras suelen acordar que los efectos económicos del nuevo convenio se proyecten desde una fecha preestablecida, normalmente, el 1 de enero del año de referencia, produciéndose la fecha de publicación e, incluso, la de adopción, en un momento posterior. En estos casos, entran en juego los “adelantos” a cuenta de convenio, que son complementos retributivos que las empresas conceden a los trabajadores para anticipar las subidas salariales que se pactarán en el próximo convenio, evitando así que los “atrasos” salariales sean muy elevados si se dilatan las negociaciones y la fecha de adopción del convenio se aleja mucho de la fecha de referencia.

Cabe añadir que consideramos que la plena exigibilidad del convenio, *erga omnes*, no se produce hasta su publicación oficial. Aunque el convenio adquiere validez desde el momento de su adopción, es su publicación en el boletín oficial correspondiente, lo que le otorga la publicidad necesaria para producir sus efectos sobre la totalidad de trabajadores y empresas incluidos en su ámbito aplicativo. Realmente, aunque ni el registro ni la publicación son requisitos constitutivos¹⁴, son fundamentales para que el convenio adquiera la fuerza vinculante propia de una norma jurídica, con independencia de que una vez publicado pueda fijarse una fecha de efectos anterior o, incluso, con carácter retroactivo.

Por último, todas estas reglas sobre la vigencia temporal se conectan, a su vez, con las normas que rigen las situaciones concurrencia de convenios. La concurrencia se produce cuando existen varios convenios colectivos vigentes de distinto ámbito, que pueden ser de aplicación al mismo tiempo, para una misma situación.

Pese a que, con carácter general, existe una prohibición de concurrencia o de afectación entre convenios, la existencia de distintos niveles de negociación puede hacer que se produzcan espacios de confluencia entre los ámbitos de aplicación de varios convenios. Para resolver esta clase de situaciones se han configurado algunas reglas que, aunque son dispositivas en su mayoría¹⁵, tratan de determinar cuál de ellos debe ser de aplicación en cada caso.

El primer criterio para determinar el convenio colectivo aplicable en los supuestos de concurrencia es la primacía temporal, la conocida como regla de *prior in tempore*. El artículo 84.1 del ET consagra una prohibición general de afectación del convenio colectivo vigente, por cualquier otro convenio posterior de distinto ámbito, salvo acuerdo interprofesional en sentido contrario. No obstante, en los

14. De hecho, la STS de 30 de septiembre de 2013 (ROJ: 5155/2013) ha afirmado que el registro del convenio tiene efectos meramente declarativos.

15. Pudiendo modificarse por medio de acuerdos interprofesionales (art.3.2 ET), a excepción de las prioridades aplicativas del convenio colectivo de empresa (sobre el sectorial) y del autonómico (sobre el estatal), que son imperativas.

últimos tiempos, el legislador ha ido introduciendo distintas excepciones a esta regla¹⁶ que han debilitado, en cierta medida, el régimen general de prioridad temporal y de no afectación.

Si bien, en lo que aquí nos ocupa, la prohibición de concurrencia es una pieza fundamental para comprender la vigencia del convenio colectivo. Un convenio permanece vigente, mientras despliega sus efectos, y con carácter general, lo hace mientras no sea sustituido por otro convenio. Precisamente, la prohibición de concurrencia tiene como objeto evitar que otros convenios de distinto ámbito puedan desplazar y, en última instancia, extinguir la vigencia de un convenio.

El artículo 84.1 del ET establece que esta prohibición opera durante la “vigencia” del convenio. Sin embargo, la interpretación de este término ha generado una de las cuestiones más relevantes para la doctrina y la jurisprudencia ¿qué se entiende exactamente por “vigencia” a efectos de prohibición de concurrencia? Si se considera que la vigencia abarca todo el tiempo en el que el convenio produce efectos (incluso tras su duración pactada y su denuncia) esta prohibición podría operar indefinidamente. Tal interpretación podría implicar la “petrificación” de las unidades de negociación, impidiendo que ninguna otra unidad de negociación pudiera ocupar el espacio previamente regulado por un convenio anterior.

Esta problemática ha llevado al TS a tener que adoptar, en alguna ocasión, posiciones controvertidas, como la de negar el carácter de vigencia a la ultraactividad¹⁷. Con esto buscaba evitar que la prohibición de concurrencia operase de forma indefinida, y permitir, bajo ciertas circunstancias, como el abandono de las negociaciones o la fragmentación de la unidad de negociación, que el convenio ultraactivo fuera sustituido.

Por todo ello, al abordar la vigencia, es imprescindible distinguir entre la vigencia ordinaria, que comprende tanto la pactada como la prorrogada, y la vigencia ultraactiva. Esta última tiene una serie de particularidades¹⁸, siendo la más notable la matización o, en algunos casos, la denegación de la operatividad de la prohibición de concurrencia.

16. Estas son: la prioridad aplicativa del convenio colectivo de empresa sobre el convenio sectorial de cualquier nivel (estatal, autonómico o provincial), aunque tan solo en determinadas materias que se enumeran (art.84.2 ET); la prioridad aplicativa del acuerdo o convenio colectivo autonómico frente al estatal, siempre que dicho acuerdo o convenio sea más favorable para los trabajadores (art.84.3 ET); y la prioridad aplicativa, sobre los convenios y acuerdos estatales, de los convenios y acuerdos provinciales más favorables para los trabajadores, cuando así lo prevean los acuerdos interprofesionales autonómicos (art.84.4 ET).

17. V. gr., STS de 23 de octubre de 1995 (ROJ: 5233/1995).

18. Decaimiento del contenido obligacional del convenio o de las cláusulas de paz laboral, establecimiento de un deber de renegociación, etc.

3. RETROACTIVIDAD

La retroactividad consiste en la atribución a una norma jurídica de efectos sobre el pasado, de forma que su eficacia se proyecta a un tiempo anterior a su entrada en vigor¹⁹. Los convenios colectivos suelen contener disposiciones retroactivas que tratan de afectar a situaciones acaecidas tras el transcurso de la duración pactada del convenio anterior.

En principio, al igual que la ultraactividad, la retroactividad es un mecanismo que evita que se produzcan vacíos regulatorios tras la denuncia del convenio. Al tiempo que facilita la renegociación sosegada, permitiendo que los pactos alcanzados con posterioridad se extiendan a ese periodo, lo que evita la tensión por llegar rápidamente a un acuerdo.

En nuestro ordenamiento jurídico se contiene un principio general de irretroactividad o de *tempus regit actum*, derivado de los artículos 9.3²⁰ y 25.1²¹ de la CE y 2.3 del CC²², que, por razones de seguridad jurídica, impone importantes limitaciones a la retroactividad. A pesar de esto, la aplicación retroactiva del convenio colectivo ha sido aceptada por la jurisprudencia, debido a que, en el artículo 90.4 del ET, se dispone que el convenio colectivo entrará en vigor en el momento que decidan las partes negociadoras, sin contener la norma ninguna limitación al respecto²³. Por ello, se entiende que las partes pueden fijar esta entrada en vigor con carácter retroactivo. Esta libertad es amplia; de hecho, a título de ejemplo, se ha permitido que un convenio finalizase su vigencia pactada antes de su publicación oficial y dos meses después de su adopción, y retrotrajese sus efectos hasta dos años atrás²⁴.

No obstante, la retroactividad, en la práctica de la negociación colectiva, se utiliza, mayoritariamente, para dar eficacia retroactiva a las mejoras salariales.

Esto se debe a que es frecuente que los convenios colectivos establezcan periodos de vigencia pactada, comúnmente de dos o tres años, fijados con referencia de calendario (por ejemplo, de enero a diciembre). Sin embargo, incluso en escenarios donde las negociaciones se mantienen activas, los periodos de vigencia pactada de los convenios que se suceden, rara vez se enlazan de forma perfecta.

Esta falta de coincidencia temporal entre los periodos de vigencia pactada hace que, normalmente, se produzcan periodos de vigencia prorrogada y/o ultraactiva del convenio precedente. Dichos periodos resultan particularmente inconvenientes en

19. Álvarez Vigaray 1964, 829.

20. “La Constitución garantiza [...] la irretroactividad de las disposiciones sancionadoras no favorables o restrictivas de derechos individuales”.

21. “Nadie puede ser condenado o sancionado por acciones u omisiones que en el momento de producirse no constituyan delito, falta o infracción administrativa, según la legislación vigente en aquel momento”.

22. “Las leyes no tendrán efecto retroactivo, si no dispusieren lo contrario”.

23. V. gr., STS de 29 de diciembre de 2004 (ROJ: 8512/2004).

24. Así ha ocurrido en la STS de 3 de febrero de 2015 (ROJ: 425/2015).

materia salarial, pues las condiciones económicas del convenio anterior suelen quedar desactualizadas y, en la mayoría de los casos, suelen ser objeto de mejora en el nuevo convenio. Por ello, el objeto principal, e incluso único, de las proyecciones retroactivas del convenio suele ser el componente salarial, asegurando que se apliquen durante esos periodos las mejoras salariales pactadas²⁵.

A pesar de su habitualidad, el régimen legal de la negociación colectiva nada dice sobre esta figura. Por ello, la regulación de la retroactividad en el ámbito de la negociación colectiva se ha ido configurando, en su integridad, por la vía jurisprudencial.

En relación con esto, es importante aclarar que no se considera eficacia retroactiva la existencia de una mera divergencia entre la fecha de publicación y la de efectos, por pretender las partes negociadoras que esta última se produzca en un momento anterior a la primera. Para entrar dentro del ámbito de la retroactividad, es necesario que se trate de aplicar el convenio colectivo a una fecha anterior a la de su firma u adopción, como aclara la STS de 14 de septiembre de 2021 (ROJ: 3403/2021). Cabe señalar que, a pesar de lo anterior, la exigibilidad *erga omnes* del convenio no se produciría hasta su publicación oficial.

Del tenor literal del artículo 2.3 del CC, que establece que las normas no tendrán carácter retroactivo, “si no dispusieren lo contrario”, así como de la ausencia de una previsión en el ordenamiento laboral al respecto, parece que la retroactividad debe ser necesariamente expresa. Es decir, para que las partes puedan otorgar al convenio efectos retroactivos es necesario que sea pactado explícitamente. Esto fue confirmado por la jurisprudencia en la STS de 26 de junio de 1998 (ROJ: 4266/1998), que explica que las disposiciones de los convenios colectivos solo serán aplicables a situaciones anteriores a su creación cuando así lo establezcan “de forma nítida y clara”.

Por ende, en el ámbito de la negociación colectiva, solo es posible la retroactividad expresa. Esta restricción parece haberse agravado por una línea jurisprudencial que ha limitado la validez de las cláusulas generales de aplicación retroactiva, impidiendo su extensión a determinadas materias. Así, ejemplos de esta limitación son las SSTS de 11 de marzo de 2002 (ROJ: 9550/2002) y de 29 de diciembre de 2004 (ROJ: 8512/2004), donde se impidió la retroacción de mejoras en la indemnización por traslado y en la compensación de horas extraordinarias, respectivamente.

Se ha planteado la cuestión sobre si es posible efectuar una retroactividad *in peius* para el trabajador, es decir, si se pueden restringir derechos o imponer obligaciones al mismo de forma retroactiva. La respuesta a esta cuestión, a priori, debería ser negativa, pues una interpretación sistemática de los artículos 9.3 de la CE y 25.1 de la CE, que consagran la “irretroactividad de las disposiciones sancionadoras no favorables o

25. De hecho, estos efectos retroactivos en materia salarial no son únicos de la negociación colectiva, siendo habitual que se establezcan, con carácter retroactivo, las subidas del Salario Mínimo interprofesional o los incrementos de las retribuciones en el sector público tras la aprobación de las Leyes de Presupuestos Generales del Estado.

restrictivas de derechos individuales”, y del principio *pro operario*, que inspira el orden social; nos llevaría a rechazar la posibilidad de disponer de forma retroactiva de los derechos de la parte débil de la relación, en este caso, el trabajador. Esta hipótesis es la que defiende gran parte de la doctrina académica²⁶ y la que se comparte²⁷.

En línea con esta idea, la jurisprudencia mayoritaria parece impedir la aplicación retroactiva de disposiciones desfavorables para los trabajadores, mediante la tesis de los “derechos adquiridos”²⁸ o de la “consolidación de los derechos”, que sostiene que, aunque el convenio colectivo puede disponer de los derechos contenidos en el convenio anterior, no puede hacerlo con respecto a los derechos ya consumados e incorporados al patrimonio jurídico del trabajador. Esta tesis aparece en recogida en multitud de sentencias²⁹ y ha sido recientemente reiterada por medio de la STS de 25 de febrero de 2025 (ROJ: 928/2025).

Para los supuestos de retroactividad *in meius*, es decir, en beneficio del trabajador, no parece que la jurisprudencia establezca un trato privilegiado. De hecho, el TS ha llegado a afirmar explícitamente, en la STS de 11 de marzo de 2002 (ROJ: 9550/2002), que, a la hora de valorar si una disposición resulta aplicable de forma retroactiva, no debe tenerse en cuenta el principio *pro operario*, ni que esta sea más favorable. Encontramos, en este sentido, multitud de pronunciamientos en los que se deniega la aplicación retroactiva de disposiciones beneficiosas para el trabajador³⁰. Es importante destacar que, en todos estos casos, la retroactividad no se reconocía expresamente para esas materias, sino que se derivaba de cláusulas generales de retroactividad.

Es consolidada, aunque confusa, la jurisprudencia que distingue entre varios grados de retroactividad. Esta aparece expuesta en la STS de 14 de septiembre de 2021 (Roj: 3379/2021), donde se explica la diferencia entre:

- Retroactividad de grado máximo: la nueva norma se proyecta sobre los efectos ya consumados de un hecho anterior a su entrada en vigor³¹.
- Retroactividad de grado medio: la nueva norma regula efectos aún pendientes de ejecución, pero que se deben a hechos acontecidos con anterioridad a su entrada en vigor³².

26. Gárate Castro 2020, 180-181; González Ortega 2004, 148.

27. De hecho, en los supuestos de descuelgue parece ser claro, ya que no se permite la aplicación retroactiva de estos acuerdos. V. gr., SSTs de 7 de julio de 2015 (ROJ: 3475/2015) y de 23 de diciembre de 2015 (ROJ: 5763/2015).

28. Derechos subjetivos surgidos de un hecho regulado con arreglo al derecho objetivo vigente cuando se produjo (Navarro Fajardo 1995, 147).

29. V. gr., SSTs de 7 de julio de 2015 (ROJ: 3475/2015), de 16 de septiembre de 2015 (ROJ: 3973/2015), de 13 de octubre de 2015 (ROJ: 5109/2015) y de 10 de noviembre de 2015 (ROJ: 5586/2015).

30. V. gr., SSTs de 11 de marzo de 2002 (ROJ: 9550/2002), de 29 de diciembre de 2004 (ROJ: 8512/2004), de 14 de septiembre de 2021 (ROJ: 3403/2021).

31. Los efectos y los hechos son anteriores a la norma.

32. Los efectos son posteriores a la norma, pero los hechos son anteriores.

- Retroactividad de grado mínimo: se aplica sobre efectos de hechos que nacen y se ejecutan tras la entrada en vigor de la norma, pero que traen causa de relaciones jurídicas surgidas con anterioridad³³.

No obstante, en otras sentencias³⁴ se distingue únicamente entre dos tipos, de grado máximo y de grado mínimo, extendiendo a esta última también aquellas situaciones en que la norma produce sus efectos sobre hechos acontecidos en el pasado pero que se encuentran total o parcialmente pendientes de ejecución.

La retroactividad de grado máximo o plena está, en principio, proscrita por la jurisprudencia. Es decir, la nueva norma no puede producir sus efectos sobre hechos ya consumados. Esto lleva, en la propia STS de 14 de septiembre de 2021 (ROJ: 3379/2021), a no permitir aplicar retroactivamente, aun siendo favorable para los trabajadores, la nueva regulación de jornada y de excesos de jornada, por entender que los trabajos ya habían sido plenamente ejecutados. Esta prohibición de retroactividad plena, también ha servido de fundamento para justificar la tesis de los “derechos adquiridos” anteriormente explicada.

Sí que es posible, por el contrario, afectar a los derechos de los trabajadores reconocidos con anterioridad, a partir del momento de adopción de la norma convencional, esta es la retroactividad de grado mínimo. Ello es así por el mandato contenido en el artículo 82.4 del ET³⁵ y, según se expone la STS de 11 de mayo de 1992 (ROJ: 20437/1992), por cuanto que “el principio de irreversibilidad” no es un principio informador del ordenamiento laboral.

Respecto a los sujetos que pueden verse afectados por la retroactividad, no cabe duda de que incluye, no solo a los trabajadores que forman parte de la empresa en el momento de adopción de la norma convencional, sino también a los que formaron parte de ella durante el periodo al que se retrotraen los efectos. Así ha ocurrido en las SSTS de 30 de septiembre de 1992 (ROJ: 7341/1992) y de 3 de octubre de 2003 (ROJ: 6022/2003). En esta última se explica que excluir a quienes fueron empleados durante el periodo de retroacción convencional de los beneficios del nuevo convenio, por el mero hecho de haber finalizado su prestación de servicios, sería contrario al principio de igualdad previsto en el artículo 17.1 del ET³⁶.

Dicho esto, quizás la cuestión más compleja que plantea la retroactividad sea la determinación del convenio aplicable cuando se crea un espacio temporal

33. Los efectos y los hechos son posteriores, pero traen causa en una situación anterior.

34. V. gr., STS de 14 de septiembre de 2021 (ROJ: 3402/2021).

35. “El convenio colectivo que sucede a uno anterior puede disponer sobre los derechos reconocidos en aquel. En dicho supuesto se aplicará, íntegramente, lo regulado en el nuevo convenio”.

36. “Se entenderán nulos y sin efecto [...] las cláusulas de los convenios colectivos [...] que den lugar en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo, a situaciones de discriminación directa o indirecta desfavorables”.

“hiperregulado” convencionalmente. Es decir, ¿qué sucede cuando las disposiciones retroactivas del nuevo convenio afectan a un periodo que entra dentro del ámbito de aplicación del convenio anterior? La respuesta cambia, necesariamente, en función de si nos encontramos durante la vigencia ordinaria o durante la ultraactividad del antiguo convenio.

La posibilidad de retroacción de la norma convencional sobre el periodo de vigencia ordinaria del convenio anterior³⁷ es una cuestión debatida. Parte de la doctrina académica sostiene que esto es totalmente posible, ya que la retroactividad no encuentra ningún límite temporal; pudiendo el nuevo convenio extender sus efectos a todo momento anterior a su fecha de adopción³⁸. En cambio, otro sector de la doctrina considera que esto no es posible, ya que constituiría una revisión *post tempus* del antiguo convenio³⁹. El artículo 86.1 del ET prevé expresamente que las partes podrán negociar la revisión del convenio durante su vigencia, por lo que, *sensu contrario*, no sería posible la renegociación del convenio fuera de su vigencia.

La cuestión está lejos de ser resuelta por la jurisprudencia, ya que, en la mayoría de los pronunciamientos, la aplicación retroactiva del nuevo convenio colectivo se circunscribe al periodo de ultraactividad del convenio anterior. Esto limita enormemente las respuestas ofrecidas por los tribunales respecto a la posibilidad de que un nuevo convenio retrotraiga sus efectos a un momento anterior a la denuncia y/o finalización de la vigencia pactada del convenio precedente⁴⁰.

No obstante, y con la debida cautela, se puede inferir que la segunda postura, que pretende limitar la retroactividad al periodo de ultraactividad, negando que esta pueda afectar a la vigencia ordinaria del convenio, parece más coherente con la doctrina jurisprudencial analizada.

Por un lado, porque el TS ha apelado, en reiteradas ocasiones, a la ya citada interpretación objetiva del artículo 86.1 del ET, que circunscribe la revisión del convenio al periodo comprendido “durante la vigencia”, para impedir la aplicación retroactiva de acuerdos de descuelgue, entendiendo que no es posible efectuar una revisión *post tempus* del convenio⁴¹. Es decir, no sería posible revisar las condiciones establecidas durante la vigencia ordinaria del antiguo convenio de forma retroactiva.

Por otro lado, porque, aunque la STS de 6 de noviembre de 2015 (ROJ: 4998/2015) permitió la retroacción del convenio posterior a un lapso temporal que, inicialmente, estaba dentro de la duración inicialmente pactada del antiguo convenio; lo hizo porque las partes habían alcanzado durante la propia vigencia pactada

37. Lo que incluye, tanto la vigencia pactada como la prórroga.

38. Gorelli Hernández 2024a, 106 y ss.

39. Ocaña Escolar 2014, 237.

40. Gorelli Hernández 2024a, 105.

41. SSTs de 7 de julio de 2015 (ROJ: 3475/2015) y de 23 de diciembre de 2015 (ROJ: 5763/2015).

un acuerdo expreso de finalización *ante tempus*. De lo que se deriva, implícitamente, que no es hacerlo cuando no existan esa clase de acuerdos. Dicho de otro modo, que la retroactividad de un nuevo convenio sobre el periodo de vigencia ordinaria de uno anterior solo es posible cuando las partes hayan pactado previamente la terminación anticipada de este último.

No obstante, es crucial señalar que, en los casos analizados para mantener esta postura, se trataban situaciones que perjudicaban a la parte social. Por ello, la cuestión acerca de si es posible retrotraer condiciones favorables al periodo de vigencia ordinaria del convenio anterior sigue abierta.

Por el contrario, el TS sí que se ha ocupado, en algunas ocasiones, de resolver sobre la posibilidad de retroacción de disposiciones del nuevo convenio al periodo de vigencia ultraactiva del convenio anterior, aunque su respuesta al respecto no ha sido totalmente concluyente. La STS de 29 de diciembre de 2004 (ROJ: 8512/2004) analiza esta cuestión.

En esta sentencia, se explica que la duda interpretativa en estos casos se produce por la existencia de un conflicto entre dos principios fundamentales. Por un lado, la facultad de las partes negociadoras para determinar la duración del convenio, que emana del artículo 37 de la CE y de los artículos 85, 86.1 y 90.4 del ET; cuya aplicación respaldaría la retroactividad del nuevo convenio sobre el periodo de vigencia ultraactiva del convenio anterior. Por otro lado, la previsión del artículo 2.3 del CC, según la cual, los hechos deben estar regidos por las normas que se encuentran en vigor en el momento de su producción, que llevaría a aplicar íntegramente el convenio ultraactivo.

El TS, ante esta disyuntiva, comienza por reconocer la primacía del artículo 37 de la CE sobre el artículo 2.3 del CC, lo que a priori parecería respaldar una solución favorable a la retroactividad del nuevo convenio. Sin embargo, termina optando por una solución intermedia y pragmática: la llamada tesis del “caso concreto”. Esta tesis implica que se debe analizar, en cada caso particular, si procede la aplicación retroactiva del convenio posterior o la aplicación ultraactiva del convenio anterior. Lamentablemente, pese a su reiteración⁴², no se ha desarrollado suficiente casuística para extraer criterios generalizables que aporten cierta predictibilidad a su aplicación.

El asunto concreto resuelto por la referida STS de 29 de diciembre de 2004 (ROJ: 8512/2004) trataba sobre la compensación de horas extraordinarias, y no se estima conveniente permitir su aplicación retroactiva, manteniendo así la aplicación ultraactiva del antiguo convenio en el periodo discutido. Sorprendentemente, esta decisión se mantuvo a pesar de que la aplicación del nuevo convenio implicaba una retroacción *in meius* de la compensación por horas extraordinarias, y de que el

42. V. gr., SSTs de 14 de septiembre de 2021 (ROJ: 3403/2021) y de 15 de septiembre de 2021 (ROJ: 3382/2021).

nuevo convenio contenía una cláusula general expresa de aplicación retroactiva de todo el régimen retributivo, con excepción de algunos conceptos que eran expresamente mencionados y entre los que no se encontraba la retribución de las horas extraordinarias.

El TS fundamentó su decisión de negar la aplicación retroactiva de la compensación de horas extraordinarias, principalmente, en tres líneas argumentales. En primer lugar, consideró que retrotraer el régimen de compensación de horas extraordinarias supondría efectuar una retroactividad plena, pues afectaría a una obligación de hacer que ya había producido plenamente sus efectos. En segundo lugar, el TS entendió que, detrás de esa aparente retroactividad universal, lo que verdaderamente se había pactado era una retroactividad de las retribuciones ordinarias, que no incluía la compensación de horas extraordinarias. En tercer lugar, el TS añade que, en cualquier caso, la retribución de las horas extraordinarias no es una retribución esencialmente económica, ya que también pueden ser compensadas en especie, por lo que no estaría incluida dentro de esa cláusula general de actualización salarial.

Dicho lo anterior, consideramos que algunos de los argumentos empleados por el TS en esta sentencia son, a nuestro juicio, debatibles⁴³.

En primer lugar, no parece que, como afirmó el TS, la voluntad de las partes negociadoras hubiera sido la de pactar exclusivamente una actualización retroactiva de las retribuciones ordinarias, excluyendo a las horas extraordinarias. El convenio especificaba claramente las partidas económicas que no serían objeto de aplicación retroactiva y, entre ellas, no se mencionaba la retribución de las horas extraordinarias. Entender incluida la compensación de las horas extraordinarias dentro de las excepciones, cuando estas han sido específicamente pactadas y no las incluyen, es ir más allá de la interpretación objetiva de la cláusula convencional.

En segundo lugar, el objeto de discusión no era el régimen de realización de horas extraordinarias, que sí constituye una obligación de hacer no susceptible de aplicación retroactiva, sino el sistema de compensación de las mismas, aspecto que sí podría tener cabida en una retroactividad.

En tercer lugar, el hecho de que las horas extraordinarias pudieran ser compensadas en especie, en lugar de retribuidas, no eliminaba su carácter económico. De hecho, la STS de 10 de mayo de 2004 (ROJ: 3129/2004) había mantenido que el término “concepto económico” abarcaba, no solo las retribuciones salariales, sino también cualquier concepto susceptible de valoración económica, entre los que, en ese caso, entendía incluidas las dietas. Sin que importase a esos efectos que la empresa hubiera podido elegir entre abonarlas o retribuir las en especie. Algo muy similar a lo que se planteaba en este caso.

43. En línea con la opinión de Escribano Gutiérrez (2005, 222).

Sea como fuere, la tesis del “caso concreto” fue reafirmada posteriormente⁴⁴ y, aunque esta doctrina no da una respuesta absoluta a la cuestión acerca de si debe primer la aplicación retroactiva del nuevo convenio o la aplicación ultraactiva del convenio anterior, permite decir que a priori sí que es posible, en algunos casos, afectar retroactivamente al convenio colectivo ultraactivo. No obstante, consideramos que hubiera sido más adecuado que el TS hubiese otorgado una respuesta totalmente afirmativa a esta cuestión.

Es importante rebatir la afirmación del TS de que el artículo 2.3 del CC establece un principio de irretroactividad que colisiona con la libertad de las partes negociadoras para pactar la duración del convenio (art.37 CE). El principio de irretroactividad solo opera si las normas no disponen lo contrario. Las partes negociadoras son quienes crean las normas convencionales y si, en el propio texto, se establece expresamente que estas tendrán alcance retroactivo, en nada se opone al referido artículo. La contradicción entre ambos preceptos es algo únicamente aparente, la irretroactividad es supletoria, a nuestro entender, de la voluntad expresa de las partes negociadoras.

Ello no quiere decir que no deban existir límites a esa facultad de negociación retroactiva. Como se ha señalado, estos deben ser, en primer lugar, los determinados por la vigencia ordinaria del convenio anterior, que se derivan del artículo 86.1 del ET. Esta vigencia no debería verse afectada por la aplicación retroactiva de un convenio posterior, pues ello supondría sustituir la voluntad de los sujetos legitimados en aquel tiempo, que en su momento decidieron continuar con el antiguo convenio sin denunciar ni pactar su extinción *ante tempus*.

En segundo lugar, los derivados de los artículos 9.3 y 25.1 de la CE, de cuya interpretación sistemática y en conjunción con el principio *pro operario*, inspirador del orden social, se deduce una prohibición de retroacción *in peius* del trabajador.

Por último, también debe tenerse en cuenta el límite natural derivado de la imposibilidad afectar a materias o cuestiones que no puedan ser objeto de aplicación retroactiva. Cuando hablamos de esto, no nos estamos refiriendo a las restricciones que se derivan de la prohibición de retroactividad plena⁴⁵, pues consideramos que el TS ha impedido, basándose en este criterio, la aplicación de cuestiones que sí podían ser objeto de aplicación retroactiva, muchas de ellas susceptibles incluso de valoración

44. V. gr., SSTs de 14 de septiembre de 2021 (ROJ: 3403/2021) y de 15 de septiembre de 2021 (ROJ: 3382/2021).

45. De hecho, a nuestro parecer, esta jurisprudencia no solo plantea dudas, en tanto que la distinción entre los grados es poco precisa, si no que puede adolecer de problemas de compatibilidad con la doctrina constitucional. Pues la STC de 29 de noviembre de 1988 (ROJ: 277/1988) afirma que no estamos realmente ante una situación de retroactividad cuando una norma regula de forma diferente y “pro futuro” una situación jurídica creada con anterioridad a su entrada en vigor. Es decir, únicamente la retroactividad plena del TS es retroactividad propiamente dicha a criterio del TC, por lo que negar, sin más, la posibilidad de retroacción en grado máximo equivaldría a negar toda clase de retroactividad.

económica, como indemnizaciones por traslados o compensaciones de excesos de jornada y de horas extraordinarias.

En este sentido, también gran parte de la doctrina académica sostiene que solo es posible dar retroacción a los contenidos económicos del convenio⁴⁶. Esta hipótesis ha sido respaldada, aunque de forma cuestionable, por cierta jurisprudencia. Por ejemplo, la STS de 14 de septiembre de 2021 (ROJ: 3403/2021) cita la STS de 27 de junio de 2000 (ROJ: 5239/2000) para afirmar que el convenio solo puede prever efectos retroactivos en el ámbito económico, cuando la nueva regulación sea más favorable en cómputo anual y global para los trabajadores⁴⁷. Sin embargo, nuestro criterio es más concordante con quienes defienden la posibilidad de dar retroacción a toda clase de obligaciones de dar, no solo a las de naturaleza económica; restringiendo la negativa a la retroactividad para las disposiciones que contienen obligaciones de hacer y reglas de procedimiento, de contratación y de organización de la actividad productiva⁴⁸, las cuales, como es lógico, no se pueden retrotraer.

A nuestro juicio, el ámbito de retroactividad que permite el TS es muy restringido, lo que se evidencia de que la mayoría de los pronunciamientos analizados son desestimatorios de la misma, algo que también ha sido puesto de manifiesto por parte de la doctrina⁴⁹.

4. PRÓRROGA

El término prórroga hace referencia a la llamada prórroga “ordinaria” del convenio, que es la situación por la que se prolonga la vigencia del convenio colectivo tras la llegada del término pactado, de año en año, en ausencia de denuncia efectuada por alguna de las partes negociadoras (art.86.2 ET). Se debe diferenciar de la prórroga “ultraactiva”, ya que esta última es la que tiene lugar tras la denuncia del convenio (art.86.3 ET).

La finalidad que cumple la prórroga ordinaria es la de otorgar una mayor estabilidad a las condiciones de trabajo y de organización productiva pactadas por las partes, evitando que se produzca un vacío normativo tras la finalización de la vigencia

46. Gorelli Hernández 2024a, 106 y ss.; Gárate Castro 2020, 180-181.

47. Aunque la cita empleada no es correcta. En la STS de 27 de junio de 2000 (ROJ: 5239/2000) se trata un asunto relativo a la regulación de una excedencia, cuyo régimen de reincorporación había sido modificado restrictivamente mientras el trabajador se encontraba en excedencia. De forma que, al solicitar este el reingreso, habían cambiado las condiciones en que podía hacerlo. El TS entiende que este supuesto no entraba dentro de la retroactividad, ya que el derecho al reingreso surgía en el momento de su solicitud, y no en el momento en que se produce la excedencia. De esta forma, el cambio era válido y no afectaba a los derechos adquiridos del trabajador.

48. González Ortega 2004, 147-148.

49. Gorelli Hernández 2024a, 106 y ss.

pactada. No está pensada, al contrario que la retroactividad y la ultraactividad, para favorecer la renegociación del convenio tras el decaimiento de su vigencia ordinaria. Pues la jurisprudencia⁵⁰ ha afirmado que, durante la prórroga, el convenio colectivo permanece plenamente vigente⁵¹, por lo que no existe obligación de renegociar⁵².

La existencia de la prórroga se remonta hasta los antecedentes de la negociación colectiva, pues ya se encontraba en la Ley de Convenios Colectivos Sindicales de 1958⁵³ y en la de 1973⁵⁴. Su regulación actual se contiene en el artículo 86.2 del ET, que prevé que, salvo pacto en contrario, el convenio se prorroga anualmente, hasta que se produzca la denuncia expresa de las partes. De su descripción, se deducen una serie de características que se han ido perfilando por la doctrina⁵⁵, principalmente, y por la jurisprudencia, en menor medida⁵⁶.

En primer lugar, la prórroga tiene carácter automático, *ex lege*, se produce nada más finaliza la vigencia pactada, sin que sea necesaria ninguna actuación de las partes para que esto suceda.

En segundo lugar, es dispositiva para las partes negociadoras, de forma que solo actúa en ausencia de un pacto expreso en contrario. Pacto expreso que no solo puede impedirla, sino también modificarla, ampliarla⁵⁷ o limitarla⁵⁸. Por un lado, desde el punto de vista material, ya que las partes pueden escoger qué materias concretas son objeto de prórroga y cuáles no. Por otro lado, desde el punto de vista temporal, ya que se puede ampliar o reducir la duración anual prevista en el ET o, incluso, establecer un límite máximo de prórrogas sucesivas.

En tercer lugar, la prórroga opera de año en año, al contrario de la ultraactividad, que tiene carácter indefinido. No obstante, ello no quiere decir que la prórroga se prolongue únicamente durante un año, sino que se permiten y, de hecho, es habitual que se produzcan, sucesivas prórrogas automáticas de duración anual, lo que, en la práctica, equivale a una duración indefinida. De nuevo, se debe afirmar que las partes negociadoras, mediante pacto, pueden ampliar o reducir el carácter anual de las sucesivas prórrogas.

50. V. gr., SSTs de 5 de octubre de 2021 (ROJ: 3749/2021) y de 28 de enero de 2025 (ROJ: 311/2025).

51. Se ha equiparado a la vigencia pactada.

52. De hecho, las cláusulas de paz laboral siguen vigentes.

53. “Se estimará prorrogado si no se denuncia proponiendo rescisión o revisión mediante escrito dirigido al Delegado provincial de Trabajo o al Director general de Trabajo, según fuere el ámbito de competencia” (art.6.4º).

54. “Los Convenios Colectivos se entenderán prorrogados de año en año, si no se denuncian por cualquiera de las partes en el plazo previsto en el artículo undécimo” (art.16).

55. González Ortega 2004, 157 y ss.; Gorelli Hernández 2024a, 145 y ss.; 2024b, 184 y ss.

56. Debido a la escasa litigiosidad que este periodo plantea.

57. En la STS de 10 de diciembre de 2015 (ROJ: 5596/2015), se da validez al establecimiento de una prórroga automática de cinco años de duración.

58. V. gr., SAN de 24 de abril de 2006 (ROJ: 1613/2006).

En cuarto lugar, la prórroga se produce en ausencia de denuncia, una declaración de voluntad extintiva llevada a cabo por, al menos, una de las partes legitimadas para negociar el convenio. La producción de esta denuncia supone el fin de la prórroga y, como aclara la SAN de 18 de enero de 2013 (ROJ: 804/2013), *sensu contrario*, la ausencia de validez de esta determina la continuación de la prórroga.

Por último, la jurisprudencia ha reconocido, en reiteradas ocasiones, el carácter de vigencia ordinaria de la prórroga⁵⁹, es decir, este periodo está, a efectos jurídicos, prácticamente equiparado a la vigencia pactada. Ello es así porque la ausencia de denuncia expresa muestra una voluntad tácita de ambas partes de prolongar la vigencia pactada, lo que genera varias consecuencias:

- Primero, durante la prórroga, se mantiene vigente, con excepción de las cláusulas de revisión salarial vinculadas a la duración pactada del convenio, la totalidad del contenido⁶⁰ del convenio colectivo.
- Segundo, como ya se ha adelantado, no existe la obligación de negociar activamente para que el convenio continúe vigente. De hecho, permanecen los acuerdos de paz laboral. No obstante, que no exista obligación no implica que haya prohibición. Es perfectamente posible que se produzcan negociaciones durante la prórroga⁶¹.
- Tercero, durante este periodo, sigue operando plenamente la prohibición de concurrencia (art.84.1 ET)⁶², lo que impide que el convenio colectivo prorrogado pueda verse afectado por cualquier otro convenio de distinto ámbito.
- Cuarto, es plenamente posible efectuar una revisión del contenido del convenio durante este periodo, en tanto que, formando parte de la vigencia ordinaria, el párrafo segundo del artículo 86.1 del ET así lo permite.

Dado que durante la prórroga las partes negociadoras conservan la voluntad de mantener lo acordado, no existen apenas pronunciamientos de los altos Tribunales

59. V.gr., la STS de 28 de enero de 2025 (ROJ: 311/2025) aclara que “durante esta prórroga estamos en presencia de auténtica y plena vigencia del convenio en su totalidad, esto es, tanto de las cláusulas normativas como de las obligacionales y de cualquier materia incluida en el convenio”; la STS de 5 de octubre de 2021 (ROJ: 3749/2021) afirma que la vigencia es una expresión que debe entender incluida la expresamente pactada por las partes y la prorrogada; la SAN de 18 de enero de 2013 (ROJ: 804/2013) dice que, si el convenio se halla en situación de prórroga, tiene plena eficacia, ya que a eso equivale precisamente el término “vigencia”, del que no puede excluirse a la prórroga, etc.

60. Normativo y obligacional, cuya distinción se verá en el siguiente apartado.

61. La SAN de 4 de septiembre de 2014 (ROJ: 3495/2014) afirma que es posible iniciar las negociaciones antes de la denuncia.

62. Así se reconoce expresamente, entre otras, en las SSTs de 5 de octubre de 2021 (ROJ: 3749/2021) y de 28 de enero de 2025 (ROJ: 311/2025).

referidos a este periodo⁶³. Sin embargo, encontramos una excepción en lo que respecta a las posibilidades de revisión o actualización salarial tras la finalización de la duración pactada del convenio.

El artículo 16 de la Ley de Convenios Colectivos Sindicales de 1973, establecía que “la prórroga del Convenio llevará consigo el incremento salarial equivalente al aumento del índice del coste de la vida”. Sin embargo, tras su derogación⁶⁴, la STS de 21 de enero de 2003 (ROJ: 234/2003) negó la posibilidad de aplicar una revisión salarial automática no pactada, durante el periodo de prórroga.

A partir de entonces, el TS viene sosteniendo, como es lógico, que, aunque el artículo 86 del ET recoja la prórroga automática del convenio vencido y no denunciado, no permite el establecimiento de nuevas obligaciones no contenidas en el texto del convenio prorrogado. Es decir, no existe una obligación de actualización salarial durante la prórroga, por mucho que se prolongue la vigencia del convenio, si esta no ha sido expresamente pactada.

No obstante, seguía planteándose la duda de qué ocurría, durante la prórroga, con las cláusulas de actualización salarial recogidas expresamente en los convenios, es decir, de si estas permanecían vigentes. En numerosas ocasiones, el TS se fue pronunciando sobre la efectividad de estas cláusulas durante el periodo de ultraactividad, negando su mantenimiento cuando estas estuvieran vinculadas a la duración pactada del convenio o a una fecha determinada⁶⁵ o, genéricamente, a su “vigencia”, incluso habiendo sido mantenidas voluntariamente por la empresa tras la denuncia del convenio⁶⁶.

El problema de estos pronunciamientos es que, en muchos de ellos, encontramos pasajes contradictorios que confunden la prórroga con la ultraactividad, y que contienen una interpretación errónea de la STS de 21 de enero de 2003 (ROJ: 234/2003), entendiendo que en dicho asunto el convenio de referencia contenía una cláusula de actualización salarial vinculada a la “vigencia pactada” del convenio⁶⁷ y que la misma pretendía ser aplicada durante la prórroga. Nada más lejos de la realidad, pues el referido convenio no contenía ninguna cláusula de actualización salarial. Lo que se pretendía, como ya se indicó, era continuar aplicando la actualización salarial prevista en la ya por aquel entonces derogada Ley de Convenios Colectivos Sindicales de 1973. Esto suscitó el cuestionamiento de la efectividad de estas cláusulas durante la prórroga y motivó el reconocimiento por parte de la doctrina, como buenas prácticas,

63. Así lo reconoce expresamente la STS de 28 de enero de 2025 (ROJ: 311/2025) cuando dice: “no son muchos los pronunciamientos de esta sala relacionados con la prórroga ordinaria del Convenio Colectivo”.

64. Por medio del RD-ley 17/1997, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo.

65. SSTs de 8 de noviembre de 2016 (ROJ: 5089/2016), de 8 de enero de 2019 (ROJ: 181/2019) y de 17 de septiembre de 2019 (ROJ: 3022/2019).

66. STS de 15 de julio de 2014 (ROJ: 3536/2014).

67. Así se recoge en las SSTs de 15 de julio de 2014 (ROJ: 3536/2014) y de 17 de septiembre de 2019 (ROJ: 3022/2019).

la negociación de sistemas de revisión o actualización salarial que alcanzasen expresamente a este periodo⁶⁸.

Sin embargo, esta cuestión ha sido resuelta recientemente con la STS de 28 de enero de 2025 (ROJ: 311/2025). En esta se explica que, aunque la STS de 21 de enero de 2003 (ROJ: 234/2003) hubiese negado la posibilidad de actualización salarial durante la prórroga “ordinaria”, se trataba de un asunto en el que el convenio de referencia no contenía ningún mandato de revisión salarial, ni siquiera durante su vigencia pactada.

De esta forma, aclara que su posición respecto al mantenimiento de las cláusulas de actualización salarial durante la prórroga y durante la ultraactividad es similar. Siendo esta la de permitir la prolongación de sus efectos, salvo que de ellas se desprenda inequívocamente una limitación temporal. No obstante, a pesar de esta afirmación, su criterio parece ser más permisivo durante la prórroga, ya que se muestra favorable al mantenimiento, durante este periodo, de una cláusula vinculada a “cada año de vigencia” del convenio⁶⁹.

A modo de reflexión final, se comparte la idea expuesta por parte de la doctrina de que la prórroga legal, aunque constituye una cierta intromisión del legislador en el campo de la autonomía colectiva, en tanto condiciona o predispone la prolongación de los efectos del convenio más allá del término pactado, no puede calificarse de invasora ni excesiva⁷⁰. Por un lado, porque las partes pueden evitarla o reducirla mediante pacto en contrario e, incluso, ponerle fin de forma unilateral, mediante la denuncia. Por otro lado, porque como se ha expuesto, durante este periodo, devienen ineficaces las cláusulas de actualización salarial vinculadas a la duración pactada, y desde luego, no se crean derechos ni obligaciones para los partes distintos de los existentes durante la vigencia pactada.

5. DENUNCIA

La denuncia es una comunicación emitida por una de las partes negociadoras del convenio, dirigida al resto de sujetos legitimados para negociar, por la que se manifiesta su voluntad de extinguir el convenio⁷¹ y, en su caso, de iniciar nuevas negociaciones⁷². Su regulación forma parte del contenido mínimo obligatorio del convenio,

68. Gorelli Hernández 2024a, 177.

69. Que, además, venía precedida de otra cláusula, contenida en el mismo precepto, que se remitía expresamente a una serie de años concretos.

70. González Ortega 2004, 157-158.

71. Gorelli Hernández 2024a, 76.

72. A raíz de la STS de 2 de diciembre de 2016 (ROJ: 5619/2016), la denuncia del convenio no tiene por qué suponer la intención de negociar.

por exigencia del artículo 85.3.d) del ET, que prevé que los convenios colectivos deberán expresar la “forma y condiciones de denuncia del convenio, así como el plazo mínimo para dicha denuncia antes de finalizar su vigencia”⁷³.

La denuncia supone el fin de la prórroga del convenio y con ello de su vigencia en sentido estricto. Los efectos de la denuncia son importantes, pues produce el inicio del periodo de ultraactividad, con todas las consecuencias que ello supone⁷⁴, o, en caso de haber sido expresamente pactado, produce la plena pérdida de eficacia del convenio. También constituye el *dies a quo* del cómputo del plazo de un año sin acuerdo tras el que las partes negociadoras deberán someterse a un procedimiento de mediación o, en su caso, de arbitraje.

Por estos motivos, las cuestiones que plantea la denuncia del convenio se centran principalmente en las condiciones necesarias para su efectividad, habida cuenta de que la ausencia de validez de la misma determina la continuación de la prórroga y de la vigencia ordinaria del convenio⁷⁵. Para proceder a su análisis, debemos entender que la denuncia es una declaración de voluntad extintiva, unilateral, recepticia y de carácter formal⁷⁶.

Es una declaración de voluntad extintiva porque, como ya se ha indicado, manifiesta la voluntad de unas de las partes negociadoras de extinguir o de dar por finalizado el convenio. De ello se derivan dos problemáticas fundamentales, de un lado, la de determinar los sujetos legitimados para emitirla y, de otro lado, la de concretar si esa voluntad extintiva implica también la voluntad de renegociar.

Respecto a la primera cuestión, la doctrina viene diferenciando entre tres tipos de legitimación: inicial o simple (art.87 ET), plena (art.88 ET) y decisoria (art.89 ET)⁷⁷. No obstante, a los efectos que nos ocupan, las dos últimas se deben equiparar. La legitimación inicial es aquella que ostentan los sujetos que tienen derecho a formar parte de la comisión negociadora de un convenio. Es, por tanto, la capacidad para no verse excluido de la negociación. La legitimación plena, por el contrario, es la que poseen quienes pueden conformar válidamente la comisión negociadora y alcanzar acuerdos que afecten a toda la unidad negocial⁷⁸.

No todos los que poseen legitimación inicial tienen la representatividad suficiente sobre la unidad negocial como para alcanzar, por si solos, esta clase de pactos. La legitimación plena es más cualificada, ya que implica que el sujeto colectivo

73. También es posible la denuncia parcial del convenio cuando se hayan pactado periodos de vigencia diferentes para bloques homogéneos de materias (Gorelli Hernández 2024a, 131-132).

74. Decaimiento de las cláusulas de paz laboral, comienzo de la obligación de renegociar, posible finalización de la prohibición de concurrencia, etc.

75. Como aclara la SAN de 18 de enero de 2013 (ROJ: 804/2013).

76. Gorelli Hernández 2024a, 120.

77. Canalda Criado 2020, 155 y ss.

78. Los llamados convenios estatutarios.

aglutine a la mayoría absoluta de la parte (social o empresarial) a la que representa. Con carácter general, es necesario que posea la mayoría absoluta de los miembros de los comités de empresa y delegados de personal que representan a los trabajadores afectados por el convenio o, en su caso, ser el empresario afectado o una asociación empresarial que integre a la mayoría absoluta de los empresarios que ocupen a la mayoría de los trabajadores dentro del ámbito del convenio (art.88.2 ET). En cambio, para tener legitimación inicial basta con ser un sindicato más representativo a nivel estatal o autonómico o con representatividad suficiente en el ámbito funcional y territorial del convenio (art.87.2 ET, art.6.2 LOLS y art.7 LOLS)⁷⁹; o con ser el empresario afectado o la asociación empresarial que represente al 10% de los empresarios afectados y que ocupen al mismo porcentaje de trabajadores afectados (art.87.3 ET).

El artículo 86.2 del ET se refiere explícitamente a la “denuncia expresa de las partes”, pero no especifica quienes son, por lo que la mención contenida en el precepto inmediatamente anterior a los sujetos que reúnan los requisitos de legitimación previstos en los artículos 87 y 88 del ET, planteó la duda sobre la legitimidad necesaria para denunciar el convenio.

Esta cuestión fue resuelta por primera vez en la STS de 21 de mayo de 1997 (ROJ: 3579/1997). En ese asunto, la problemática planteada consistía en determinar si un sindicato que había formado parte de la comisión negociadora del convenio y que ostentaba representatividad simple, pero que no había sido firmante del convenio; podía o no, efectuar la denuncia de este.

La AN, en instancia, había estimado la pretensión del sindicato, entendiendo que la legitimación inicial era suficiente para denunciar el convenio. Sin embargo, el TS resuelve que, aunque la expresión “partes del convenio” no tiene una acepción unívoca, en este caso, hacía referencia, necesariamente, a las dos partes negociadoras del convenio (con legitimación plena) y no a todos los sujetos que tienen derecho a participar en la negociación (legitimación simple).

Ello es así, por dos motivos. Por un lado, por razones de interpretación sistemática, que aconsejan pensar que el legislador no menciona quienes son los sujetos legitimados para denunciar el convenio por entenderlo innecesario, al contener el precepto (art.86 ET) otras múltiples remisiones a las partes negociadoras con legitimación plena. Por otro lado, por la necesidad de efectuar una interpretación lógica y finalista, ya que una solución distinta no sería compatible con el artículo 89 del ET, que exige conformar la comisión negociadora con quien ostenta legitimación plena.

79. Para ser un sindicato más representativo es necesario aglutinar al 10% de los miembros de comités de empresa y delegados de personal a nivel estatal (art.6.2 LOLS); o al 15% de los miembros de comités de empresa y delegados de personal a nivel autonómico y tener al menos 1.500 representantes (art.7.1 LOLS). Para tener representatividad suficiente basta con tener el 10% de los miembros de comités de empresa y delegados de personal en el concreto ámbito funcional y territorial del convenio (art.7.2 LOLS).

Adicionalmente, el TS considera irrelevante el argumento mantenido por la Abogacía del Estado, que pretendía que la denuncia solo pudiera ser efectuada por quienes firmaron el convenio. La facultad de denuncia debe ser de quienes integren, por si solos, la mayoría necesaria para negociar, con independencia de que hayan suscrito o no el convenio denunciado.

Sin embargo, esta doctrina jurisprudencial fue rectificada a partir de la STS de 2 de diciembre de 2016 (ROJ: 5619/2016). En este asunto, el convenio de referencia preveía expresamente que podría ser denunciado por cualquiera de las partes legitimadas para negociarlo de acuerdo con el artículo 87 del ET (legitimación simple). El TS, haciendo mención de la STC de 27 de junio de 1984 (ROJ: 73/1984), sostiene que las reglas de legitimación son indisponibles para las partes, al ser una cuestión de orden público, por lo que el análisis de la cuestión debía centrarse únicamente en las disposiciones del ET, sin tener en cuenta lo contenido en el texto convencional.

Según el TS, la denuncia del convenio produce el desbloqueo de la unidad de negociación y tiene una doble finalidad, por un lado, la de exclusión de la prórroga y manifestación del deseo de finalizar la vigencia del convenio y, por otro lado, la de preparar la negociación. No obstante, a su criterio, es posible que ambos actos se produzcan de forma separada. Para justificar su posición, se remite a la STS de 1 de junio de 1990 (ROJ: 4187/1990), en la que se afirma que el proceso de negociación del convenio comienza con la comunicación-propuesta escrita del artículo 89.1 del ET, y que, aunque dicha comunicación se puede presentar de forma simultánea a la denuncia, no debe confundirse con ella. Asimismo, en la actual redacción del artículo 89.1 del ET⁸⁰, se ha añadido la previsión de que 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”, dando a entender sensu contrario que ambos actos pueden realizarse de forma separada.

Por tanto, afirma el TS que es posible denunciar un convenio sin necesidad de iniciar la renegociación, pues la acción sindical puede ir dirigida a la desaparición del convenio y a la integración de la unidad de negociación en la de ámbito superior. Señala que la STS de 21 de mayo de 1997 (ROJ: 3579/1997), además de estar asentada sobre la regulación legal anterior, venía precedida de un escrito de denuncia que iba acompañado de la comunicación por la que se pretendía iniciar las negociaciones. Sin embargo, en el asunto actual, se trataba de examinar la mera denuncia, razón por la cual, considera que la legitimación exigida no tendría por qué ser necesariamente la plena.

Por esta causa, sostiene que se debe reexaminar su doctrina jurisprudencial a efectos de establecer que para la mera denuncia del convenio no es necesario contar con

80. Introducida por el RD-ley 7/2011, de 10 de junio, de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva.

representatividad plena, sino que basta con la inicial. No ocurre, al contrario, con la puesta en marcha del procedimiento para la renegociación, para el que sí es necesaria la plena legitimación. Ello es así en atención a varios motivos.

En primer lugar, por razones de libertad sindical. El TS explica que no es posible efectuar una interpretación restrictiva de las facultades legalmente reconocidas a los sindicatos. Solo si los términos legales fueran inequívocos se podría restringir la posibilidad de denuncia a quienes tienen representatividad plena, lo que no ocurre con la redacción actual de la norma.

En segundo lugar, la literalidad de la norma aconseja creer que la expresión de “las partes” hace referencia a “los sujetos que reúnan los requisitos de legitimación previstos en los artículos 87 y 88” del ET mencionados en el apartado inmediatamente anterior, lo que incluye a quienes tienen legitimación simple.

En tercer lugar, considera el TS que los ya mencionados cambios legislativos muestran que el legislador pretende diferenciar entre los actos de denuncia y de promoción de la negociación, supuestamente, con el fin de agilizar y dinamizar las negociaciones y evitar situaciones de paralización y bloqueo, así como de adaptar y flexibilizar las condiciones económicas y productivas, entendemos que promoviendo la sustitución del convenio por otros de distinto ámbito. Si bien, se debe señalar al respecto, que consideramos que posponer el inicio de las negociaciones a un acto posterior y separado al de la denuncia puede ser contraproducente en la agilización de la negociación.

En cuarto lugar, por motivos lógicos, ya que el que promueve la denuncia del convenio no tiene por qué desear el inicio de la renegociación, pues puede estar interesado meramente en su decaimiento. Asimismo, contradiciendo su anterior afirmación de que las reglas de legitimación son indisponibles para las partes, el TS afirma que, en tanto que las partes negociadoras del convenio pueden determinar su ámbito temporal, las consecuencias de su terminación sin denuncia, la forma y las condiciones de la denuncia, y los términos de su vigencia tras la misma, es razonable que puedan establecer la previsión de que el convenio sea denunciado por quienes estén legitimados conforme al artículo 87 del ET.

En quinto lugar, por razones de funcionalidad, ya que esto facilitaría la denuncia del convenio en situaciones en que sea dificultoso para los sujetos colectivos alcanzar las mayorías necesarias para obtener la plena legitimación.

Por último, reiterando en parte el cuarto motivo, porque el convenio de referencia permite que cualquier sujeto legitimado para negociar *ex* artículo 87 del ET pueda activar el trámite de denuncia.

En otro orden, la segunda característica de la denuncia es que se trata, necesariamente, de un acto unilateral, pues solo necesita de ser emitida por una de las partes para surtir sus efectos. En este sentido, se comparte la posición de la doctrina que sostiene que cualquier norma convencional que establezca una exigencia de acuerdo

unánime para la formulación de la denuncia debe entenderse nula, pues supondría acabar con la naturaleza temporal del convenio, al otorgar la posibilidad a una parte de imponer la continuidad del convenio a la parte que no lo desea⁸¹. Más aún, se debe añadir que su adopción implicaría sustituir la autonomía colectiva de los sujetos legitimados para negociar en el momento de la denuncia, por la de los sujetos firmantes del convenio, al imponer una prolongación *sine die* de su acuerdo.

Cuestión muy distinta y plenamente justificada es el carácter recepticio de la denuncia, requisito que se impone por la propia naturaleza de la misma. La ya mencionada STS de 2 de diciembre de 2016 (ROJ: 5619/2016) afirma que la denuncia es una manifestación de una parte que se exterioriza y que se debe hacer llegar a otra, ya que se trata de una advertencia del deseo de dar por terminado el vínculo existente entre ambas. También la SAN de 4 de septiembre de 2014 (ROJ: 3495/2014) se pronuncia en términos similares, en tanto la califica como un acto unilateral y recepticio para cuya eficacia es necesaria “inexcusablemente” una comunicación a la otra parte.

Aunque el carácter recepticio de la denuncia es claro, no lo es tanto el determinar cuáles son los sujetos receptores, pues se puede plantear la cuestión de si deben ser necesariamente todos aquellos que ostentan legitimación inicial o si, por el contrario, basta con que sea recibida por quienes tienen la mayoría suficiente para alcanzar la plena legitimación. Asimismo, se puede dudar sobre si la recepción se produce por los sujetos de la parte contraria o si, por el contrario, es requisito que la denuncia sea recibida también por otros sujetos legitimados de la misma parte (social o empresarial) que ha formulado la denuncia.

Sin embargo, estas dudas no parecen haber sido aclaradas por la jurisprudencia, lo que puede deberse al escaso interés que han suscitado en la práctica. Ello es así, porque existe una obligación de registro de la denuncia⁸², acto que *de facto* se ha entendido que dota a esta de la publicidad suficiente como para cumplir con su carácter recepticio, independientemente de quienes sean los sujetos que deban tener conocimiento de ella.

A pesar de que la discusión se plantee principalmente en el plano teórico, advertimos la necesidad de proporcionar respuestas claras al respecto. Máxime, cuando la STS de 30 de septiembre de 2013 (ROJ: 5155/2013) ha afirmado que el registro de la denuncia no tiene “cualidad *ad solemnitatem*”, por lo que la ausencia de registro no determina su falta de eficacia.

Creemos que se debe apostar, en su caso, por una respuesta más garantista, y considerar que los sujetos receptores de la denuncia deben ser todos y cada uno de los sujetos con legitimación simple, independientemente de la parte (social y empresarial) a la que pertenezcan. Esto se debe a la necesidad de asegurar que pueda producirse

81. Gorelli Hernández 2024a, 120.

82. Ex artículo 2.2 del RD 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

la negociación. Si con la denuncia (y la finalización de la vigencia pactada) el mantenimiento de la vigencia del convenio exige de la negociación, es imprescindible que todos los sujetos con capacidad para participar en dicha negociación sean comunicados, de forma que pueda constituirse debidamente la mesa negociadora y evitar, en su caso, que el convenio pierda su vigencia. Además, también se produce el decaimiento de las cláusulas de paz laboral, por lo que debe comunicarse a todos los sujetos legitimados de la parte social (aunque minoritarios), para que puedan ejercer libremente su derecho a la huelga.

Esta necesidad de notificar a todos los sujetos tiene más razón, si cabe, en la situación actual, en la que el TS ha permitido la denuncia del convenio a quienes no tienen plena legitimación. Por lo que ni siquiera la mayoría de la parte (social o empresarial) a la que representa el sujeto denunciante tiene por qué ser conocedor de la denuncia.

Asimismo, creemos que deben descartarse las tesis que pretendan identificar a los sujetos receptores de la denuncia únicamente con los sujetos firmantes del convenio. Habida cuenta, por un lado, de que el hecho de no haber suscrito el primer convenio, lógicamente, no limita la posibilidad de participar en la negociación de uno nuevo y, por otro lado, de que los sujetos legitimados pueden haber cambiado desde la aprobación del convenio.

En relación con la última de sus características de la denuncia, paradójicamente, pese a que esta es un acto formal, el legislador encarga a la autonomía colectiva el establecimiento de sus requisitos formales, y, en particular, “la forma y las condiciones” para su ejercicio y el “plazo mínimo” para efectuarla (art.85.3.d ET). Este requisito, precisamente, ha sido objeto de control judicial en múltiples ocasiones, negando la eficacia de las denuncias realizadas sin respetar el plazo de preaviso expresamente pactado en el convenio⁸³.

No obstante, también se pueden deducir algunos requisitos implícitamente del texto legal. Así, el artículo 86.2 del ET, al regular la prórroga del convenio, se refiere a la denuncia “expresa” de las partes negociadoras y, por su parte, el artículo 2.2 del RD 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, impone la obligación de registro de la denuncia del convenio⁸⁴. La conjunción de ambos preceptos parece indicar la necesidad de dotar a la denuncia de forma expresa y, más aún, de forma escrita.

La existencia de requisitos formales y, en especial, el de carácter expreso y forma escrita, chocan bastante con el hecho de que la jurisprudencia mayoritaria haya permitido la denuncia tácita del convenio, por medio de actos que manifiestan esa

83. V. gr., STS de 10 de diciembre de 2015 (ROJ: 5596/2015) y SAN de 4 de septiembre de 2014 (ROJ: 3495/2014).

84. Por mucho que la STS de 30 septiembre de 2013 (ROJ: 5155/2013) le haya reconocido efectos meramente declarativos y no constitutivos o de validez.

inequívoca voluntad. Así, en la ya mencionada STS de 30 septiembre de 2013 (ROJ: 5155/2013) se admite la posibilidad de denuncia tácita *extra legem*⁸⁵, siempre que se produzcan las actuaciones del artículo 89.1 ET. Es decir, la comunicación de inicio de las negociaciones, que sobrentiende y de la que se deduce la denuncia. Aunque en ese caso no se estima, por establecer el propio convenio una exigencia de registro y de comunicación “oficial” a la otra parte⁸⁶.

En la SAN de 18 de enero de 2013 (ROJ: 804/2013), también se había admitido la posibilidad de denuncia tácita⁸⁷, aunque de una forma más restrictiva. En el caso enjuiciado, el convenio colectivo no había sido denunciado por ninguna de las partes en el plazo de preaviso pactado. Sin embargo, la empresa defendía que la constitución de la mesa negociadora equivalía a una denuncia tácita, mientras que la parte demandante sostenía que la denuncia había de ser un acto formal y expreso.

La AN determina que es posible la denuncia tácita, aun sin acuerdo expreso de las partes en ese sentido. Aunque para que se produzca es necesario que se cumplan los requisitos del artículo 89.2 del ET: constitución efectiva de la mesa negociadora en la fecha establecida, intercambio de propuestas de negociación, fijación del calendario de negociación y comienzo de las negociaciones antes del transcurso de quince días desde la constitución. Es decir, se admite la posibilidad de denuncia tácita, por el hecho de que estas actuaciones “acreditarían incuestionablemente que ambas partes tienen voluntad de negociar un nuevo convenio colectivo”.

No obstante, el criterio judicial no es unánime, ya que, poco después, la SAN de 4 de septiembre de 2014 (ROJ: 3495/2014) afirmó que, aunque la Ley no exige unos requisitos de forma concretos para la denuncia, no puede darse validez a la denuncia tácita por el inicio de las negociaciones, ya que, si bien existe una obligación de negociar tras la denuncia, no existe una prohibición de hacerlo antes de ella. Dicho de otro modo, las partes pueden optar válidamente por comenzar una negociación manteniendo plenamente vigente el convenio, por lo que el inicio de las negociaciones de un nuevo convenio no supone, en sí mismo, un acto equivalente a la denuncia.

En todo caso, consideramos que, en lugar de admitir la posibilidad de denuncia tácita, habría sido más correcto afirmar que el inicio del proceso negociador subsana el incumplimiento de los requisitos formales de la denuncia, haciendo que esta pueda surtir igualmente efectos.

85. Ya que se reconoce explícitamente que “una forma de denuncia excluida por la ley [la tácita] no puede convertirse en válida por el sólo hecho de que sea recíproca o de que incluso sea pactada su admisibilidad *contra legem*, si no que su posible eficacia requiere en todo caso un posterior añadido de concretos actos [los propios de la negociación colectiva]”.

86. En la STS de 16 de septiembre de 2015 (ROJ: 5125/2015) se confirma esta tesis.

87. Aunque, de nuevo, en el referido asunto no se entiende producida, por no cumplirse todas las condiciones exigidas.

En otro orden, es bastante habitual en la práctica de la negociación colectiva⁸⁸, la inclusión de fórmulas de denuncia automática, por las que se entiende producida al llegar un momento determinado, sin que las partes tengan la necesidad de efectuarla de forma expresa. La doctrina mayoritaria se muestra favorable a ella⁸⁹.

Si bien, esta posición nos plantea ciertas reticencias. La denuncia es un acto confirmatorio de la voluntad extintiva de una de las partes. Pactar que esta puede producirse de forma automática, sin que tenga lugar esa expresión de voluntad extintiva en un momento posterior al de la adopción del convenio, equivale a prescindir de ella, y no podemos olvidar que forma parte del contenido mínimo obligatorio del convenio.

La doctrina ha resaltado que la exigencia de denuncia más que una limitación, constituye una concesión a la autonomía colectiva, puesto que le da una oportunidad permanente para decidir sobre la extensión temporal del convenio⁹⁰. Dicho de otro modo, gracias a la denuncia, los sujetos colectivos tienen la capacidad elegir, a la finalización de la vigencia pactada, entre extinguir o prolongar los efectos del convenio, denunciándolo o no haciéndolo. Esta tesis, a nuestro parecer, es más que acertada, y justifica que, aun siendo el convenio un instrumento de marcada naturaleza temporal, se exija denuncia para su finalización.

Sin embargo, esta interpretación es difícilmente compatible con la posibilidad de denuncia automática. El establecimiento de cláusulas convencionales que sirvan para tener por denunciado automáticamente el convenio al llegar a una fecha determinada, equivale, realmente, a renunciar a la denuncia. Si se elimina la exigencia de denuncia de esta forma, se priva a los futuros sujetos negociadores de su capacidad para pactar tácitamente (con la ausencia denuncia) la continuación del convenio, imponiéndoles la pérdida de vigencia del mismo.

La clave reside en que los sujetos que acuerdan la denuncia automática en el momento inicial de firma del convenio, pueden no ser los mismos que los que se ven afectados por ella en el momento de finalización de la vigencia pactada. De este modo, los primeros estarían imponiendo una pérdida de vigencia forzosa a los segundos, sin que estos últimos hayan tenido la oportunidad de ejercer su autonomía colectiva para decidir sobre la prolongación del convenio, precisamente, no denunciándolo. A nuestro parecer, tal imposición lesiona, en parte, su autonomía colectiva.

Por la misma razón, también debemos mostrar nuestro desacuerdo, que es compartido por parte de la doctrina⁹¹, con las formas de denuncia *ante tempus*. Es decir, con la denuncia efectuada por una de las partes negociadoras en unidad de acto con la adopción del convenio, en un momento próximo a ello, o en un momento muy

88. Alrededor de un tercio de los convenios colectivos las contienen (Molina Navarrete 2022, 398).

89. Gorelli Hernández 2024a, 131.

90. Gorelli Hernández 2024a, 121.

91. Molina Navarrete 2022, 404-405.

lejano a la finalización de la vigencia pactada. Esta fórmula de denuncia, al igual que ocurría con la denuncia automática, supone una clara sustitución de la autonomía colectiva de los sujetos que ostentarán la legitimación negociadora en el momento de la finalización de la vigencia pactada del convenio.

Es crucial diferenciar esta figura de los pactos de extinción *ante tempus*, donde ambas partes acuerdan bilateralmente poner fin al convenio antes de su término, ejercicio legítimo de la autonomía colectiva que no objetamos. La denuncia *ante tempus* no implica una extinción actual del convenio, sino una extinción futura, a la finalización de la vigencia pactada. Además, no es un acuerdo, es un acto unilateral, que puede ser llevado a cabo al inicio por un sujeto que ni siquiera debe tener necesariamente legitimación plena (basta con legitimación simple), y que privaría a todos los sujetos legitimados futuros de su facultad de prolongar tácitamente (con la ausencia de denuncia) los efectos del convenio a la fecha de su extinción.

Es cierto que la STS de 3 de febrero de 2015 (ROJ: 425/2015) ha permitido la denuncia del convenio en el mismo día de su adopción, pero se trataba de un caso especial, en el que la vigencia pactada del convenio era inusualmente reducida, terminando antes incluso de su publicación. Por lo que los sujetos firmantes y los sujetos legitimados a la finalización pactada del convenio eran los mismos, al haberse producido casi simultáneamente. También es cierto que existen algunas opiniones doctrinales favorables al respecto⁹², basadas en la literalidad del precepto legal (art.85.3.d ET), en el que solo se encuentra un plazo mínimo, pero no máximo, de preaviso.

No obstante, consideramos por los argumentos expuestos, que, en el momento próximo a la finalización de la vigencia pactada, la facultad de denunciar debe pertenecer siempre al sujeto negociador actual, quien debe ejercer su derecho a decidir si prolonga o extingue el convenio cuando llegue el momento de su término pactado, denunciándolo o no.

Aunque se debe señalar que este riesgo se mitigaría, en parte, si se permitiese el desistimiento de la denuncia. Pues los sujetos legitimados en el momento próximo a la finalización de la vigencia pactada podrían desistir de la denuncia en su día realizada. En ese sentido, la STS de 16 de junio de 2008 (ROJ: 4526/2008) impidió la eficacia de una denuncia automática *ante tempus* realizada en la fecha de adopción del convenio e, incluso, de una segunda denuncia expresa, debido a un tácito desistimiento de las mismas, deducido del hecho de que las partes continuaron aplicando lo acordado, sin renegociar el convenio, durante varios años posteriores.

Si bien, difícilmente esta doctrina del desistimiento tácito de la denuncia puede considerarse vigente en la actualidad, pues la exigencia de renegociación para el mantenimiento del convenio tras la denuncia, derivada de la redacción del texto legal⁹³,

92. V. gr., Gorelli Hernández 2024a, 129-130.

93. A partir del RD-ley 7/2011, de 10 de junio, de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva, que introdujo expresamente la renegociación como requisito para mantener la

ha llevado a que en los supuestos de abandono de las negociaciones se haya producido un decaimiento del convenio denunciado y no una tácita reinstauración de su vigencia ordinaria. Cuestión bien distinta y que, en nuestra opinión, debería ser resuelta, es la de determinar si es posible y, en su caso, en qué condiciones, efectuar un desistimiento expreso de la denuncia del convenio, bien sea por la voluntad unilateral del sujeto denunciante o con la voluntad concurrente de la otra parte⁹⁴.

Además, tras la referida STS de 2 de diciembre de 2016 (ROJ: 619/2016), se plantea una problemática adicional en relación con las posibilidades de desistimiento de la denuncia. Y es que, anteriormente, los sujetos que podían denunciar el convenio eran quienes tenían legitimación plena, por lo que resultaba claro quién podría tener la facultad de desistir de la denuncia en un momento posterior: el sujeto que obtuviese la mayoría necesaria para alcanzar esa plena legitimación, en cada momento, con independencia de que no fuese el mismo que originariamente había denunciado. Sin embargo, en la actualidad, al permitirse que cualquier sujeto con legitimación simple efectúe la denuncia, ¿qué ocurre si ese sujeto no tiene ningún tipo de legitimación en el momento posterior?; ¿quién puede desistir de esa denuncia?; ¿podría perder sus efectos una denuncia *ante tempus* realizada por un sujeto con legitimación simple que ya no tiene esa legitimación en el momento próximo a la finalización de la vigencia pactada?

Asimismo, la denuncia *ante tempus* produce otros efectos perniciosos, como el inicio del cómputo del plazo para someterse a la mediación o al arbitraje, abriendo la posibilidad de que tenga que producirse antes, incluso, de la llegada del término pactado. Aunque se debe añadir al respecto, que no consideramos que sea posible, como por el contrario advierte parte de la doctrina⁹⁵, que se produzcan interpretaciones del texto legal que consideren que la denuncia *ante tempus* pueda ocasionar la inmediata pérdida de vigencia ordinaria del convenio denunciado. La norma (art.86.3 ET) es, a nuestro parecer, bastante clara al respecto, exigiendo la conjunción de la denuncia y de la llegada del término pactado⁹⁶, para que se puedan producir tales efectos. Tampoco compartimos la idea de que la denuncia *ante tempus* produzca el efecto del inmediato comienzo del deber de renegociar⁹⁷. La redacción del artículo 89.1 del ET

vigencia ultraactiva del convenio (art.86.3 ET).

94. En este sentido, parte de la doctrina ha considerado que habría que limitar la posibilidad de desistimiento de la denuncia a que el resto de los sujetos legitimados muestren su conformidad con ello (Gorelli Hernández 2024a, 141).

95. Al respecto, Molina Navarrete (2022, 145), que, aunque lo califica de “absurdo”, manifiesta la existencia de dicho riesgo. También, Merino Segovia (2022, 105), abogando, precisamente, por una interpretación en sentido contrario.

96. “Una vez denunciado y concluida la duración pactada”.

97. Encontramos opiniones doctrinales que comparten nuestra posición, como Rodríguez Martín-Retortillo (2022, 149), y en contra, como Gorelli Hernández (2024a, 143-144).

también es clara, pues afirma que no existe deber de negociar mientras no se trate de revisar un convenio ya vencido.

Adicionalmente, el segundo párrafo del artículo 86.3 del ET establece expresamente que las cláusulas por las que se hubiera renunciado a la huelga decaen desde la denuncia. Su interpretación textual llevaría a permitir en los casos de denuncia *ante tempus*, huelgas efectuadas durante la vigencia pactada del convenio, que podrían ser ilegales *ex* artículo 11.c) del RD-ley 17/1997, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo. Si bien, parte de la doctrina mantiene su legalidad⁹⁸, afirmando que el referido precepto no ampara la realización de una huelga contra el convenio, pero sí una huelga para sustituir el convenio, dentro de la vigencia pactada. Es decir, una huelga efectuada antes de la pérdida de vigencia del convenio, con la finalidad de negociar el nuevo convenio, pero no de alterar lo pactado.

Aunque esta idea puede resultar interesante en los casos en que la denuncia se produce de forma relativamente próxima a la llegada del término pactado, la conjunción de la permisividad ante las denuncias realizadas en un momento inicial (*ante tempus*) y el carácter unilateral de la misma, dejaría de facto sin ningún efecto las cláusulas de paz laboral, pues se permitiría la huelga desde el mismo momento de la adopción del convenio por la mera decisión de la parte social, que ni siquiera debe tener legitimación plena para adoptar tal decisión.

No obstante, esta problemática debe ser contextualizada, analizando las circunstancias que en cada caso puedan justificar un decaimiento de la paz laboral en un momento próximo al inicio de la vigencia pactada. Pues cambios subjetivos en la composición de los sujetos negociadores o las alteraciones objetivas en el contexto económico, productivo o jurídico, podrían ser causas legítimas que justificasen dichas huelgas. En tales escenarios, el decaimiento temprano de las cláusulas de paz, podría ser un efecto derivado de un ejercicio necesario de la autonomía colectiva para adaptar el marco convencional a una realidad modificada. En todo caso, esas circunstancias deben ser valoradas de acuerdo con una adecuada ponderación de los principios de buena fe negocial y la proscripción del fraude y del abuso de derecho.

A pesar de esto, consideramos que, para mayor seguridad, mientras no se acometa una reforma en los preceptos legales que regulan la denuncia y se siga manteniendo la posibilidad de denuncia *ante tempus*, se debe optar por hacer una interpretación sistemática de las normas, a pesar de que escape en ciertos puntos de su puro tenor literal, y compartiendo la posición de parte de la doctrina⁹⁹, entender que la denuncia no puede producir sus efectos (en especial, la ultraactividad) hasta que no tiene lugar la llegada del término pactado.

98. Gorelli Hernández 2024a, 143.

99. Merino Segovia 2022, 105.

Para finalizar, aunque sin reivindicar una concepción excesivamente formalista de la denuncia, no se pueden dejar de lado los problemas que plantea la posibilidad de denuncia tácita. El reconocimiento de estas fórmulas implica, de facto, vaciar de contenido la regulación legal de la denuncia, de la que no se debe olvidar que su preaviso, forma y condiciones, forman parte del contenido obligatorio del convenio.

6. ULTRAATIVIDAD

Finalizada la vigencia pactada y denunciado el convenio, en ausencia de pacto en contrario y a falta de un nuevo convenio del mismo ámbito que lo suceda, comienza el periodo de ultraactividad, un espacio temporal en el que el convenio colectivo que ha finalizado su vigencia ordinaria, sigue produciendo sus efectos, por tiempo indefinido, hasta que otro convenio ocupe su ámbito aplicativo.

La ultraactividad es una figura de configuración legal y jurisprudencial. Aunque proviene de lo establecido en el artículo 86.3 del ET, no se encuentra expresamente mencionada en el texto legal. Este precepto, en su redacción actual, prevé que, en defecto de pacto en contrario, el convenio colectivo mantiene su vigencia durante las negociaciones para su renovación, con la salvedad de las cláusulas por las que se hubiere renunciado a la huelga, que decaen a partir de la denuncia.

De este precepto se deduce, por tanto, que a pesar de la denuncia y de la terminación de la vigencia pactada, la mayor parte del contenido convenio se mantiene vigente, produciendo sus efectos, mientras se renegocia y hasta que tenga lugar la adopción de uno nuevo. No obstante, esta regla es supletoria de la voluntad de las partes negociadoras, ya que, en todo caso, la vigencia del convenio denunciado y expirado, se produce en los términos que se hayan establecido en el mismo, pudiendo también las partes adoptar acuerdos parciales para modificar parte del contenido del convenio durante este periodo “con el fin de adaptarlos a las condiciones en las que, tras la terminación de la vigencia pactada, se desarrolle la actividad en el sector o en la empresa”.

Se podrían extraer del texto legal, a priori, una serie de notas características de la ultraactividad. Si bien, muchas de ellas han sido matizadas por la jurisprudencia e, incluso, han sido objeto de múltiples cambios legales y jurisprudenciales, por lo que su estudio obliga a hacer un cierto análisis dinámico.

Para comenzar con su caracterización, se puede decir que la ultraactividad posee un mecanismo de activación intermedio entre el de la prórroga y el de la retroactividad. La prórroga se produce de forma automática, con la terminación de la vigencia pactada y sin que sea necesario ningún acto de las partes negociadoras para que suceda. La retroactividad, por su parte, debe ser expresamente pactada en el convenio. En cambio, la ultraactividad opera *ex lege*, de forma casi automática, pero requiere de un acto confirmatorio de la voluntad extintiva emitido por al menos una de las partes

negociadoras, es decir, requiere de la denuncia. También necesita para mantenerse en el tiempo de la renegociación activa del convenio.

En segundo lugar, como ya se ha adelantado, la ultraactividad es disponible para las partes negociadoras del convenio, que pueden adoptar un pacto en contrario. Aunque ello no siempre ha sido así. En la redacción original del precepto, contenida en el primer ET (1980), la ultraactividad tenía carácter imperativo. Fue a partir de la reforma laboral de 1994¹⁰⁰, cuando se introdujo el carácter dispositivo de la misma, dándole al precepto una formulación muy similar a la actual.

En tercer lugar, la ultraactividad no implica el mantenimiento de la vigencia de la totalidad del contenido del convenio, pues vemos que, en todo caso, decaen las llamadas cláusulas de paz laboral. Con anterioridad a la reforma de la negociación colectiva de 2011¹⁰¹, el precepto hablaba de la pérdida de vigencia de las cláusulas obligacionales y del mantenimiento de las de contenido normativo.

La distinción entre contenido normativo y obligacional no se deduce del texto legal, sino que se ha ido perfilando vía jurisprudencial. En la STS de 26 de abril de 2007 (ROJ: 3675/2007) se contiene un amplio resumen y sistematización de la jurisprudencia que diferencia entre ambos tipos de cláusulas.

Según esta, el contenido obligacional del convenio está constituido por los compromisos instrumentales que asumen las partes negociadoras para lograr una aplicación eficaz de las condiciones pactadas. Esto incluye las llamadas cláusulas de paz (art.82.2 ET), pero también toda clase de compromisos y acuerdos para evitar y dar solución a las situaciones conflictivas, así como las cláusulas por las que se crean comisiones u órganos ad hoc encargados de facilitar la aplicación del convenio¹⁰².

En cambio, el contenido normativo está compuesto por los pactos generales de carácter formal que lo convierten en norma jurídica, es decir, por el contenido mínimo del convenio (art.85.3. ET), por los pactos que regulen las condiciones de trabajo (art.85.1 ET), tanto en su aspecto individual, como colectivo, y por lo que se denominan como “estructuras estables para la gestión de las acciones previstas en el convenio”, en las que algunos en casos se han entendido comprendidos los comités

100. Ley 11/1994, de 19 de mayo, por la que se modifican determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores, y del texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral y de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

101. RD-ley 7/2011, de 10 de junio, de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva.

102. Plantea la duda de si con esto se refiere a las comisiones paritarias, cuyo mantenimiento durante la ultraactividad del convenio ha sido amparado, en ocasiones, por la propia jurisprudencia, al entenderlas dentro de las “estructuras estables para la gestión de las acciones previstas en el convenio” y, con ello, del contenido normativo. V. gr., SSTs de 28 de octubre de 1997 (ROJ: 6398/1997) y de 11 de diciembre de 2003 (ROJ: 7969/2003) y SAN de 29 de enero de 2015 (ROJ: 208/2015).

intercentros¹⁰³, las propias comisiones paritarias¹⁰⁴, pactos por los que se condiciona la incoación de Expedientes de Regulación de Empleo a la adopción de un acuerdo con una sección sindical¹⁰⁵ o los fondos de acción social dirigidos a los trabajadores¹⁰⁶.

Con la regulación actual de la ultraactividad se puede plantear la duda de si esta distinción sigue siendo de aplicación, habida cuenta de que ahora solo se menciona la pérdida de vigencia de las cláusulas de paz laboral. No obstante, parte de la doctrina¹⁰⁷ considera que sí, lo que se evidencia, además, en que la jurisprudencia sigue refiriéndose a esta distinción con posterioridad al referido cambio normativo¹⁰⁸. También encontramos opiniones doctrinales en contra, que defienden que la intención del legislador era la de renunciar a esa confusa distinción¹⁰⁹.

En todo caso, se debe señalar que la exclusión de las cláusulas obligacionales de la ultraactividad es lógica, ya que muchas de estas, por su propia naturaleza, solo pueden tener cabida durante la vigencia ordinaria del convenio. Una vez denunciado este e iniciado el periodo de renegociación, obligaciones como la renuncia a la huelga o el deber de respetar lo pactado, se convertirían en un obstáculo para la renegociación, privando a la parte social de los mecanismos de presión de los que dispone para alcanzar mejoras de sus condiciones, en el justo momento en que son necesarios. Cualquier pacto o disposición en contrario sería lesivo de sus derechos de libre sindicación y huelga (art.28.2 CE) y de negociación colectiva (art.37.1 ET).

En cambio, las cláusulas de contenido normativo, que son, en esencia, las que regulan las condiciones de trabajo y empleo y de producción, se mantienen, ya que la finalidad de la prórroga es la de evitar que se produzca un vacío regulatorio durante el periodo comprendido entre la finalización de la vigencia ordinaria de un convenio y la entrada en vigor del siguiente, facilitando así la renegociación sosegada del nuevo convenio. Aunque las partes pueden disponer plenamente de ellas, pactando su exclusión o la limitación material o temporal de sus efectos durante este periodo¹¹⁰.

No obstante, a nuestro parecer, en principio, estos acuerdos modificativos o limitativos podrán tener distinto alcance en función del momento en que se adopten. Si se producen con simultaneidad a la aprobación del convenio o durante su vigencia ordinaria, tienen plena facultad de disposición sobre el contenido normativo. Si se acuerdan durante el propio periodo de ultraactividad, deben tratarse de acuerdos

103. STS de 1 de diciembre de 2003 (ROJ: 7622/2003).

104. V. gr., SSTs de 28 de octubre de 1997 (ROJ: 6398/1997) y de 11 de diciembre de 2003 (ROJ: 7969/2003) y SAN de 29 de enero de 2015 (ROJ: 208/2015).

105. STS de 24 de noviembre de 2015 (ROJ: 5834/2015).

106. SSTs de 2 de julio de 2009 (ROJ: 5157/2009) y de 28 de septiembre de 2011 (ROJ: 6777/2011).

107. Molina Navarrete 2022, 404.

108. V.gr., STS de 14 de mayo de 2013 (ROJ: 2901/2013).

109. Gorelli Hernández 2024a, 178 y ss.

110. Gorelli Hernández 2024a, 177-178.

llevados a cabo con la finalidad de adaptarse “a las condiciones en las que, tras la terminación de la vigencia pactada, se desarrolle la actividad en el sector o en la empresa” (art.86.3 ET), pues la jurisprudencia ha afirmado en reiteradas ocasiones, que la revisión del convenio (art.86.1 ET), solo es posible durante su vigencia¹¹¹, en la que plantea dudas de si puede encontrarse incluida la ultraactividad.

Y es que precisamente por las peculiaridades que reviste la ultraactividad, en más de una ocasión la jurisprudencia le ha negado el carácter de vigencia¹¹². De un lado, si tenemos en cuenta que el convenio constituye un instrumento pactado, la ultraactividad es un periodo en el que al menos una de las partes negociadoras ha manifestado expresamente su voluntad extintiva. De otro lado, el convenio no proyecta plenamente sus efectos, únicamente aquellos que derivan de su contenido normativo.

No obstante, dicha interpretación contradice en parte el tenor literal de la norma, que habla, al referirse al periodo tras la denuncia y la finalización de la duración pactada, de vigencia (art.86.3 ET). Asimismo, la propia definición de vigencia, entendida como el espacio temporal en el que una norma proyecta sus efectos, es difícilmente compatible con negar el carácter de vigencia al periodo de ultraactividad. Más correcto es, a nuestro parecer, coincidiendo con parte de la doctrina¹¹³, efectuar una distinción entre vigencia “ordinaria” (que incluye vigencia pactada y prorrogada) y “ultraactiva”. Aunque otra parte de la doctrina¹¹⁴ considera que no existen distintos grados de vigencia, por lo que la ultraactividad equivale a la vigencia plena.

Otra cuestión ampliamente discutida, estrechamente ligada a lo anterior, es si durante la ultraactividad sigue operando la prohibición de concurrencia (art.84.1 ET¹¹⁵). Es decir, si durante este periodo el convenio ultraactivo continúa protegido frente a otros convenios de distinto ámbito o no¹¹⁶. De ser afirmativa la respuesta, encontraríamos en la ultraactividad una segunda finalidad, que es la de dotar de protección a las unidades de negociación durante el proceso renegociador. De ser negativa, por el contrario, se permitiría que el convenio ultraactivo fuera sustituido por otro de distinto ámbito, pudiendo quedar la antigua unidad de negociación absorbida o fragmentada en otras distintas.

111. V. gr., SSTs de 7 de julio de 2015 (ROJ: 3475/2015) y de 23 de diciembre de 2015 (ROJ: 5763/2015).

112. V. gr., SSTs de 17 de junio de 1994 (ROJ: 4718/1994), de 23 de octubre de 1995 (ROJ: 5233/1995), de 2 de febrero de 2004 (ROJ: 543/2004), de 29 de enero de 2013 (ROJ: 591/2013), de 15 de julio de 2014 (ROJ: 3536/2014) y de 5 de octubre de 2021 (ROJ: 3749/2021).

113. Sáez Lara 2022, 268.

114. Gorelli Hernández 2024a, 164 y ss.

115. “Un convenio colectivo, durante su vigencia, no podrá ser afectado por lo dispuesto en convenios de ámbito”.

116. Es preciso aclarar que la duda no se plantea con un convenio del mismo ámbito. En este caso, habría una pura y simple sucesión de convenios, por la que el nuevo convenio sucedería al convenio ultraactivo, perdiendo este su vigencia en todo lo que aquel no le remita expresamente.

La respuesta dada a esta cuestión por la jurisprudencia no ha sido unánime ni plenamente satisfactoria¹¹⁷. El primer hito se produjo con la STS de 29 de enero de 1992 (ROJ: 560/1992), en la que se negó, sin matices, la aplicación de la prohibición de concurrencia durante la vigencia ultraactiva del convenio. El TS afirma, sin demasiadas argumentaciones al respecto, que la regla de no afectación, solo alcanza “lógicamente” durante la vigencia ordinaria, ya que, en principio, los convenios son normas de duración determinada¹¹⁸.

Un tiempo después, la STS de 23 de octubre de 1995 (ROJ: 5233/1995) se pronunció en el mismo sentido. Pero aclaró que la “ultraactividad” no debe confundirse a estos efectos con la vigencia que se menciona en el artículo 84.1 del ET, pues de lo contrario se produciría una “petrificación” de la estructura de la negociación colectiva, ya que las unidades de negociación existentes quedarían eternamente predeterminadas.

Esta doctrina sería matizada por la STS de 17 de mayo de 2004 (ROJ: 3333/2004). En ella, aunque se sigue manteniendo que durante el periodo de ultraactividad no rige la prohibición de concurrencia, se aplica la tesis de la “impermeabilización”¹¹⁹. Según esta, cuando, expirado y denunciado el convenio, se inicia la negociación de otro en la misma unidad negocial, se le debe otorgar a esta unidad cierta protección para garantizar su conservación frente a unidades de negociación de ámbito superior.

El TS reconocía, por tanto, una garantía de protección “asimétrica” de la unidad de negociación, de forma que solo las unidades de negociación inferiores quedaban protegidas de ser absorbidas por las superiores (pero no al revés), siempre que se cumpliera el requisito fundamental de que las negociaciones estuviesen activas.

Con esto se planteaba la cuestión de determinar cuándo se entendía que las unidades de negociación se encontraban inactivas. La respuesta tampoco ha sido unánime¹²⁰. Si bien, para deducir la existencia o no de negociaciones se suele valorar el tiempo durante el que lleva persistiendo el convenio en situación de ultraactividad¹²¹,

117. Coincidiendo en esto con Sáez Lara (2022, 267).

118. En líneas similares, encontramos las SSTs de 17 de junio de 1994 (ROJ: 4718/1994) y de 2 de febrero de 2004 (ROJ: 543/2004).

119. La doctrina jurisprudencial de la “impermeabilización” ya había sido reconocida en la STS de 29 de enero de 1997 (ROJ: 524/1997). Sin embargo, no se trataba de un supuesto de ultraactividad, sino de un caso de pura y simple sucesión de convenios, en el que la entrada en vigor del nuevo convenio coincidía con la pérdida de vigencia del antiguo, habiéndose llevado a cabo la renegociación durante la vigencia pactada de este. La empresa pretendía sustituir el nuevo convenio por el de ámbito superior, argumentando que este era anterior en el tiempo. Como es lógico, el TS decidió, basándose en una doctrina del antiguo TCT, “impermeabilizar” esa unidad de negociación, para evitar que eso sucediera.

120. De hecho, en la STS de 30 de diciembre de 2015 (ROJ: 5819/2015), se describe esto como una compleja cuestión.

121. Como afirma la STS de 6 de noviembre de 1998 (ROJ: 6512/1998), no es posible una conservación *sine die* del convenio colectivo ultraactivo.

el tiempo que tarda en constituirse la comisión negociadora¹²², la cantidad de reuniones que se llevan a cabo¹²³, y la existencia o no de acuerdos parciales¹²⁴.

En la propia STS de 17 de mayo de 2004 (ROJ: 3333/2004) se responde en parte a esa pregunta, pues, aunque se expuso la tesis de la “impermeabilización”, no se reconoció en ese caso¹²⁵. El TS entendió que las negociaciones habían sido abandonadas, ya que la denuncia del convenio se había producido hacía más de dos años y la comisión negociadora no se había formado hasta un año después. Asimismo, no se había alcanzado ningún acuerdo parcial todavía.

Con dudoso criterio, la STS de 4 de abril de 2012 (ROJ: 3803/2012) amplió la tesis de la “impermeabilización”, permitiendo su aplicación, incluso, en un supuesto de ausencia de negociaciones, por haber sido así expresamente pactado en el convenio colectivo ultraactivo. Ello se debe a que, por mandato del artículo 83.1 del ET¹²⁶, tanto el régimen de la ultraactividad, como la prohibición de afectación y los cambios en las unidades de negociación eran supuestamente disponibles para las partes negociadoras.

Posteriormente, la doctrina jurisprudencial da otro paso hacia adelante con la STS de 30 de diciembre de 2015 (ROJ: 5819/2015). En ella se reconoce explícitamente que la prohibición de concurrencia persiste durante la ultraactividad, ya que en ese periodo subsiste la expectativa de negociación de un nuevo convenio y, por ende, la unidad de negociación debe ser protegida. La protección no se limita a un convenio aislado, sino a la unidad histórica determinada por una sucesión temporal de diversos convenios y, lo que es más importante, ella impide la secesión de partes del ámbito del convenio o la caída de una parte de la unidad negociadora en otra. Es decir, por primera vez, la protección de la unidad de negociación durante la ultraactividad se extiende más allá de la mera prohibición de afectación descendente, acogiendo también a los casos de afectación ascendente¹²⁷.

No obstante, la STS de 8 de enero de 2020 (ROJ: 41/2020) vuelve a efectuar un cambio doctrinal y niega de nuevo que la prohibición de concurrencia se mantenga vigente durante la ultraactividad. Aunque sí que se conserva, implícitamente, la tesis de la “impermeabilización” en sentido ascendente y descendente, condicionada al mantenimiento de las negociaciones. El caso en cuestión trataba sobre un supuesto de afectación ascendente y, aunque a criterio del TS no se daban las condiciones para

122. STS de 17 de mayo de 2004 (ROJ: 3333/2004),

123. STS de 12 de diciembre de 2018 (ROJ: 4531/2018).

124. STS de 17 de mayo de 2004 (ROJ: 3333/2004).

125. Si bien, hay que decir que esto fue, en parte, porque lo pretendido era la protección de la unidad de negociación superior frente a la inferior, por lo que no se cumplía el presupuesto de afectación descendente.

126. “Los convenios colectivos tendrán el ámbito de aplicación que las partes acuerden”.

127. En el mismo sentido se pronuncia la STS de 12 de diciembre de 2018 (ROJ: 4531/2018).

otorgar la protección, se entra a valorar si efectivamente se están llevando a cabo o no negociaciones para lograr un nuevo acuerdo.

Posteriormente, la STS de 5 de octubre de 2021 (ROJ: 3749/2021) retoma la doctrina de la sentencia anterior, en cuanto niega que la prohibición de concurrencia se mantenga durante la ultraactividad¹²⁸, dando un paso más hacia atrás. Pues esta vez considera que la tesis de la “impermeabilización” únicamente puede tener lugar en sentido descendente¹²⁹, condicionada, por supuesto, al mantenimiento de las negociaciones¹³⁰.

De la doctrina jurisprudencial más actual se deduce, por tanto, que la prohibición de concurrencia no opera durante la ultraactividad, es decir, el convenio colectivo ultraactivo, en principio, no se encuentra protegido de ser afectado por otro de distinto ámbito. No obstante, en los supuestos en los que se mantengan activas las negociaciones, en virtud de la llamada tesis de la “impermeabilización”, se debe proteger a las unidades de negociación de ámbito inferior frente a las de ámbito superior, evitando que aquellas se vean absorbidas por estas. Lo que tácitamente implica, para el convenio ultraactivo, las mismas consecuencias que si la prohibición de concurrencia siguiera vigente, con la única condición de que se mantenga la renegociación.

Esto nos lleva a preguntarnos si el esfuerzo de la doctrina jurisprudencial ha merecido la pena. ¿No habría sido más fácil afirmar que la prohibición de concurrencia opera también durante la ultraactividad? Los únicos motivos aparentes para sustituirla por la tesis de la “impermeabilización” son dos.

Por un lado, para condicionar la protección del convenio al mantenimiento de las negociaciones. Sin embargo, esta finalidad se vuelve indiferente en tanto que del propio texto legal se deduce que el abandono de las negociaciones determina la pérdida de vigencia del convenio ultraactivo. Pues, desde la reforma de la negociación colectiva de 2011, el artículo 86.3 del ET¹³¹ condiciona la vigencia ultraactiva del convenio al mantenimiento de las negociaciones.

Por otro lado, la segunda finalidad puede ser la de evitar dar protección al convenio de ámbito superior frente al inferior, con el objetivo implícito de fragmentar la estructura de la negociación colectiva. Una finalidad que se cumple con el reconocimiento de la tesis de la “impermeabilización” únicamente en sentido descendente, pero que habría que preguntarse si es positiva¹³².

128. Según el TS, la expresión legal de vigencia del artículo 84.1 del ET debe entenderse referida a la vigencia inicial del convenio o a la prorrogada, pero no al periodo posterior en el que el convenio ha sido denunciado.

129. Que se deduce implícitamente de su cita a la STS de 20 de junio de 2012 (ROJ: 3803/2012).

130. Esta tesis se mantiene en la STS de 12 de septiembre de 2023 (ROJ: 3626/2023).

131. “Durante las negociaciones para la renovación de un convenio colectivo, en defecto de pacto, se mantendrá su vigencia”.

132. Sobre todo, si se tiene en cuenta la ya de por sí fragmentada estructura de la negociación colectiva existente y la actual prioridad aplicativa del convenio de empresa sobre el sectorial (art.84.2 ET).

En todo caso, parece que la tesis de la “impermeabilización” ya no responde únicamente a su objetivo originario. En un principio¹³³, se empleó para evitar que la regla de *prior in tempore* impidiese la sucesión de convenios. Es decir, evitaba que a la finalización de la vigencia ordinaria de un convenio se tratase de aplicar, en virtud de la regla de prioridad temporal, un convenio de distinto ámbito, en lugar del nuevo convenio del mismo ámbito que sucediese al antiguo (posterior en el tiempo que el de distinto ámbito). Constituía, de hecho, una extensión de la prohibición de concurrencia, que se afirma solo respecto del convenio colectivo, a una unidad de negociación, convirtiendo a esta, por tanto, en el parámetro sobre el que aplicar la regla de la prioridad temporal. De esta forma, debía protegerse no al convenio colectivo más antiguo, sino a la unidad de negociación más antigua que se mantuviese activa.

Otra cuestión que plantea la ultraactividad, adelantada ya parcialmente al explicar la prórroga, es si esta implica también el mantenimiento de las cláusulas de actualización salarial. Su carácter normativo es claro, por lo que la respuesta, en principio, podría ser positiva. No obstante, la respuesta jurisprudencial ha ido cambiando.

La STS de 10 de junio de 2009 (ROJ: 4594/2009) impidió la extensión de los efectos de una cláusula de actualización salarial al periodo de “ultraactividad”, en base a que esta se encontraba expresamente vinculada a la vigencia pactada del convenio¹³⁴. Por la parte actora se incidió en que dicha cláusula formaba parte del contenido normativo del convenio y que, por ende, debía ser respetada durante el periodo de “ultraactividad”. Sin embargo, el TS resuelve que, como es lógico, resulta perfectamente posible disponer de la efectividad de determinadas cláusulas de contenido normativo del convenio durante la ultraactividad, por lo que se puede excluir esa cláusula a pesar de que tenga carácter normativo.

La STS de 29 de enero de 2013 (ROJ: 591/2013) emplea el mismo razonamiento al resolver sobre la efectividad, durante el periodo de “ultraactividad”, de un “plus de incentivos” contenido en el convenio colectivo, que era objeto de actualización sucesiva. Sin embargo, en este caso no se encontraba en la cláusula una limitación temporal concreta, sino que simplemente se establecía que permanecería durante la “vigencia” del convenio. El TS, remitiéndose a la sentencia anterior, asume que la voluntad de las partes negociadoras era la de limitar la vigencia temporal de dicha cláusula a la vigencia pactada.

Para más dudas, en ese asunto, la empresa había permanecido actualizando el referido plus durante varios años tras la denuncia del convenio, y su vigencia había sido expresamente reconocida en el acta de una reunión de la comisión negociadora. El TS afirma en su resolución, con un criterio cuestionable, que esto último no alteraba la naturaleza temporal de la cláusula, ya que el mantenimiento del plus podía deberse

133. STS de 29 de enero de 1997 (Roj: 524/1997).

134. “(2005-2006)”, decía expresamente.

a muchas causas (generosidad, desidia, falta de control del gasto, etc.), en todo caso, ajenas a una demostración de voluntad que permitiese alegar la doctrina de los actos propios. Pues esta requería que los actos fueran solemnes, expresos, no ambiguos y perfectamente delimitados, y que de ellos se desprendiese una inequívoca intención, y no un error, ignorancia, conocimiento equivocado o mera tolerancia o una simple carencia de transcendencia como para producir efectos jurídicos.

Esto contradecía a la STS de 16 de junio de 2008 (ROJ: 4526/2008), que había permitido mantener durante la ultraactividad los efectos de una cláusula de actualización salarial, vinculada exclusivamente a la duración de la prórroga ordinaria, en base a que su concesión había sido mantenida por la empresa durante varios años.

Por desgracia, este planteamiento, reiterado en la STS de 15 de julio de 2014 (ROJ: 3536/2014), permitió negar la efectividad de las cláusulas de actualización salarial vinculadas a la “vigencia” del convenio durante la ultraactividad, incluso cuando estas hubieran sido mantenidas por la empresa con posterioridad a la denuncia¹³⁵.

No obstante, como ya se adelantó, el criterio del TS parece haberse vuelto menos restrictivo a raíz de la STS de 28 de enero de 2025 (ROJ: 311/2025). En ella se ha afirmado que estas cláusulas permanecen vigentes durante la ultraactividad, salvo que de ellas se desprenda “inequívocamente” una limitación temporal pactada.

Para finalizar, debemos hacer referencia a los cambios normativos y jurisprudenciales producidos en los últimos años en relación con la duración de la ultraactividad. La ultraactividad se presenta, en su configuración actual, como un espacio temporal indefinido, que no tiene un término concreto, aunque sí algunas condiciones resolutorias, que son la sucesión o sustitución del convenio o, en su caso, el abandono de las negociaciones.

El carácter indefinido de la ultraactividad es algo que ya se encontraba recogido en el primer ET de 1980 y que había resistido a las sucesivas reformas laborales. Sin embargo, la reforma laboral de 2012 introdujo, aunque de forma dispositiva, una limitación de la ultraactividad a un plazo máximo de dos años (por medio del RD-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral), que, posteriormente, se redujo a un año (con la aprobación de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral). Transcurrido dicho plazo sin acuerdo, el convenio denunciado sería sustituido por el convenio colectivo de ámbito superior que fuese de aplicación.

Este cambio normativo pretendía incentivar la renegociación de los convenios y evitar la llamada “petrificación” de las condiciones de trabajo, favoreciendo su flexibilización y adaptación a la realidad cambiante de la economía y del mercado.

135. Con más razón, en las SSTS de 8 de noviembre de 2016 (ROJ: 5089/2016), de 8 de enero de 2019 (ROJ: 181/2019) y de 17 de septiembre de 2019 (ROJ: 3022/2019), se denegó la efectividad de estas cláusulas cuando estuvieran vinculadas expresamente a la vigencia pactada.

Gordo González (2022, 131) ha afirmado que, tras este razonable objetivo, se escondía, en realidad, un claro favorecimiento de las pretensiones del banco empresarial, trayendo como consecuencia el establecimiento de un sistema “confuso, complejo y poco garantista”, que alteró los equilibrios negociadores en favor de esta parte y que ocasionó una devaluación de las condiciones salariales. Según Molina Navarrete (2022, 394), también llevaba implícito un objetivo centralizador de la estructura de la negociación colectiva, al imponer la sustitución por el convenio de ámbito superior, que se unía al listado de materias preferentes para el convenio de empresa (art.84.2 ET) y denotaba un objetivo implícito de devaluación salarial, al sustituir el ámbito de negociación provincial, con tendencias inflacionistas, por el de empresa y el estatal.

El problema principal de la nueva norma era que no indicaba qué debía ocurrir cuando no existiera convenio colectivo de ámbito superior aplicable. Esto generaba el riesgo de que, ante la pérdida de vigencia del convenio colectivo denunciado, se produjese un vacío normativo, habiendo que acudir al régimen de mínimos legales, con el consiguiente decaimiento de las condiciones laborales pactadas. Aunque Molina Navarrete (2022, 390) matizó que esto también traía consecuencias negativas para la empresa, habida cuenta de la importancia del convenio como instrumento de gestión y organización empresarial.

No obstante, se debe decir que este riesgo fue mitigado en parte por la acción de la jurisprudencia y de la propia negociación colectiva, que convirtió a las cláusulas de ultraactividad indefinida en una práctica mayoritaria¹³⁶. En este sentido, jugaron un papel clave los Acuerdos interconfederales para el Empleo y la Negociación Colectiva. El III Acuerdo (2015), introdujo el mandato de preservar la vigencia de los convenios, actuando sobre la regulación convencional de la ultraactividad a través de una serie de medidas, como proteger a las unidades de negociación existentes y establecer los términos del mantenimiento de la vigencia del convenio vencido durante las negociaciones. El IV Acuerdo (2018) continuó en esa línea, instando a pactar reglas sobre vigencia y ultraactividad y a asegurar que los convenios conservasen su vigencia durante los periodos de renegociación¹³⁷.

Aunque el papel más determinante, a la hora de paliar los efectos negativos de la reforma, lo tuvo el propio TS, que en la STS de 22 de diciembre de 2014 (ROJ: 5504/2014), dio acogida a la doctrina científica conservacionista, mediante la tesis de la “contractualización” de las condiciones laborales, que implicaba que los derechos y obligaciones establecidos por convenio, debían mantenerse tras la pérdida de

136. Los convenios colectivos con cláusulas de ultraactividad indefinida aumentaron hasta suponer, en junio de 2021, el 69,5% del total, protegiendo, durante ese periodo, al 59% de los trabajadores (Molina Navarrete 2022, 398-399).

137. Parte de estas previsiones se conservaron, aunque de forma mucho más reducida, en el V Acuerdo (2023).

vigencia de este en ausencia de convenio de ámbito superior aplicable, por formar parte del contrato. En detrimento de la doctrina rupturista, que abogaba por el decaimiento de las condiciones laborales pactadas y la aplicación, en exclusiva, de la regulación legal de mínimos en esos casos.

La resolución del asunto, explica el TS, no pasa por ofrecer una interpretación del texto legal, sino por colmar una laguna. Adoptar la tesis rupturista podría dejar al contrato sin las condiciones necesarias para su validez (objeto y causa), ya que, en el ámbito laboral, los mínimos de derecho necesario no se encuentran únicamente en el texto legal, sino también en la negociación colectiva, a la que el legislador remite muchas materias de suma importancia. Asimismo, implicaría una alteración sustancial de las condiciones para ambas partes, de la que podrían derivarse nefastas consecuencias.

Por otro lado, la tesis conservacionista se considera más correcta, ya que, según el TS, las condiciones laborales de un trabajador se regulan únicamente en su contrato de trabajo, que constituye la relación jurídico obligacional y determina los derechos y obligaciones asumidos por las partes, teniendo las normas estatales y convencionales un mero papel “nomofiláctico”, pero no regulador de la relación. Es decir, considera que su única función es la de adaptar o depurar el propio contenido del contrato, pero sin ser fuentes, en sentido estricto, de la relación laboral.

Por todo esto, la pérdida de vigencia del convenio, no determina la desaparición de los derechos y obligaciones de las partes y tampoco supone que estos se “contractualicen”, pues estos ya se encontraban “contractualizados” en el momento en el que se constituyó la relación jurídico-laboral. Dicho de otro modo, la pérdida de vigencia del convenio, solo determina la pérdida de su función nomofiláctica. Razón por la cual, los trabajadores de nuevo ingreso carecerán de tales condiciones, y aunque reconoce que esto puede llevar a problemas de doble escala salarial y de discriminación, afirma que estos se pueden solucionar con una negociación de buena fe.

La sentencia, aunque positiva en su solución final, convierte a las condiciones laborales del convenio en una suerte de derechos adquiridos, cuya extinción puede plantear dudas. Asimismo, fue ampliamente criticada por sus razonamientos, no del todo coherentes, que alteraron la relación de fuentes del orden social, negando la aplicabilidad directa de la Ley y del convenio en la regulación de la relación laboral¹³⁸. La controversia se evidencia, aún más, en el hecho de que la sentencia fuese dictada con cuatro votos particulares, dos de ellos concurrentes y otros dos, discrepantes.

Posteriormente, la STS de 23 de septiembre de 2015 (ROJ: 5648/2015) contendría otro controvertido pronunciamiento. En ella se flexibiliza, en cierta medida, la regla de “prohibición de espiguelo”¹³⁹, al permitir que tras el decaimiento de la

138. Gordo González 2022, 133 y ss.

139. La técnica del “espiguelo” normativo, en el ámbito de la negociación colectiva, consiste en la aplicación simultánea y a conveniencia de cláusulas de diferentes convenios, en función de su mayor

vigencia ultraactiva de un convenio se aplicase, simultáneamente, el convenio colectivo de ámbito superior y las condiciones “contractualizadas” del convenio de ámbito inferior, cuya vigencia ultraactiva había finalizado.

El convenio de ámbito superior era un convenio sectorial de ámbito estatal¹⁴⁰, que no tomaba la forma de convenio marco o ni de acuerdo interprofesional (art.83.2 ET). Sin embargo, el hecho de que su contenido se asemejase en parte a estos, al regular la estructura y concurrencia de la negociación colectiva en el sector¹⁴¹, y de que omitiera bastantes aspectos típicamente “normativos”¹⁴², hizo que el TS considerase que “no contempla en absoluto derechos y obligaciones relevantes” y que, debido a esta causa, podían seguir aplicándose las condiciones de trabajo “contractualizables” del convenio provincial “fenecido” a los trabajadores que prestasen sus servicios cuando este finalizó su vigencia¹⁴³, con la salvedad de las materias específicamente reguladas en el convenio de ámbito superior.

A pesar de este pronunciamiento, la STS de 5 de junio de 2018 (ROJ: 2606/2018) fue rotunda al determinar que, ante la existencia de un convenio colectivo de ámbito superior este debe aplicarse. La referida STS de 23 de septiembre de 2015 (ROJ: 5648/2015) había partido, a juicio del TS, de un supuesto radicalmente distinto. Afirmaba que, en ese caso, el convenio de ámbito superior tenía como objetivo regular materias de ordenación común para todo el sector y distribuir las competencias normativas entre los distintos niveles de negociación, pero que no establecía derechos y obligaciones relevantes¹⁴⁴. Sin embargo, cuando existiese un “verdadero” convenio de ámbito superior aplicable, se debía cumplir la norma legal en su plenitud,

favorabilidad. Ha sido intensamente proscrita por la jurisprudencia. V. gr., SSTs de 29 de junio de 2010 (ROJ: 3980/2010) y de 27 de junio de 2011 (ROJ: 5072/2011).

140. Era el I Convenio Colectivo Sectorial de limpieza de edificios y locales.

141. En concreto, contenía reglas sobre “la estructura y concurrencia de convenios, la subrogación del personal, el régimen disciplinario, la clasificación profesional y la formación para el empleo, las modalidades de contratación, el periodo de prueba, la igualdad de trato y de oportunidades, los planes de igualdad y la prevención de riesgos laborales”.

142. Como “retribuciones, excedencias, licencias, jornadas, permisos, vacaciones, horas extraordinarias, etc.”

143. Sin llegar a pronunciarse sobre lo que ocurriría con los trabajadores que se hubiesen incorporado con posterioridad a esa fecha, a pesar de haberse planteado por alguno de los sindicatos demandantes, al considerarlo una consulta hipotética. Pues no constaba en los hechos que se hubiesen producido nuevas incorporaciones en el sector, ni que esos trabajadores tuviesen unas condiciones distintas a los antiguos. Sin perjuicio, textualmente, “de lo que pudieran reclamar esos hipotéticos afectados, por ejemplo, en aplicación de la doctrina constitucional y jurisprudencial en torno al trato desigual o discriminatorio”.

144. No obstante, aunque escasas, sí que se contenían algunas previsiones de contenido normativo reguladoras de las condiciones de trabajo, en materia de subrogación de personal, contratación, periodo de prueba, clasificación profesional, seguridad y salud en el trabajo, formación profesional, igualdad y no discriminación y régimen disciplinario.

no pudiendo mantenerse “contractualizadas” las condiciones del convenio cuya vigencia ultraactiva había finalizado¹⁴⁵.

Aunque esta doctrina podía ser considerada incoherente, ya que, si el TS había entendido que las condiciones fijadas en el convenio se encontraban incorporadas en el contrato de trabajo, ¿cómo era posible que estas decayesen al aplicarse el convenio de ámbito superior sin acudir a la modificación sustancial de las condiciones de trabajo (art.41 ET) o la absorción y compensación (art.26.5 ET)?¹⁴⁶ Esto se trata de justificar negándoles el carácter de condiciones más beneficiosas a todos los efectos, debido a su origen histórico convencional.

Aun habiéndose mitigado algunos riesgos, esta situación seguía generando una alteración de las fuerzas negociadoras. Cuando la aplicación del convenio de ámbito superior trajese un perjuicio para la empresa, esta podría acudir al descuelgue (art.82.3 ET). Sin embargo, la parte social no tenía ningún mecanismo para evitar el empeoramiento de sus condiciones laborales, ya que no era posible aplicar la extinción indemnizada del artículo 50.1.a) del ET¹⁴⁷, por ser inaplicable a las modificaciones derivadas de cambios legales o convencionales. Esto se traducía en un desequilibrio de poder a la hora de renegociar el convenio¹⁴⁸.

Otros problemas que trajo la reforma han sido puestos de manifiesto por la doctrina¹⁴⁹, como la dificultad para determinar, en algunos supuestos, cuál es el convenio colectivo de ámbito superior aplicable¹⁵⁰ o la imposibilidad de “contractualizar” determinados contenidos del convenio, como reglas sobre procedimiento de promoción y selección, por no suponer derechos u obligaciones para los trabajadores¹⁵¹, o beneficios concedidos por convenio a trabajadores jubilados, por no tener un contrato de trabajo vigente al finalizar la ultraactividad del convenio¹⁵².

Por todo lo anterior, la doctrina mayoritaria¹⁵³ elogió la reforma laboral de 2021, que vino a restablecer la situación anterior con el retorno de la ultraactividad

145. Afirma, refiriéndose a la tesis de la “contractualización”, que no resulta procedente “la aplicación de técnicas extrañas al precepto y a la propia configuración del sistema de fuentes del Derecho del Trabajo dispuestas excepcionalmente por esta Sala en un supuesto específico en que se produjo un vacío normativo absoluto y la única alternativa posible era la desregulación cuyas consecuencias resultan especialmente extrañas en el ámbito de las relaciones laborales”.

146. Gordo González 2022, 133-135.

147. Esta posibilidad se ha negado en la propia STS de 22 de diciembre de 2014 (ROJ: 5504/2014).

148. Quizás habría sido interesante plantear aquí la posibilidad de acudir a la cláusula *rebus sic stantibus*.

149. Gordo González 2022, 132 y ss.; Molina Navarrete 2022, 393.

150. En caso de que existan varios convenios superiores de distinto ámbito territorial y funcional. También puesto de manifiesto también por la STS de 22 de diciembre de 2014 (ROJ: 5504/2014).

151. STS de 28 de noviembre de 2019 (ROJ: 4230/2019).

152. STS de 7 de julio de 2021 (ROJ: 3035/2021).

153. V. gr., Gordo González 2022, 141; Rodríguez Martín-Retortillo 2022, 144-145.

indefinida. Aunque otra parte de la doctrina la calificó de “simbólica”¹⁵⁴, restándole importancia a sus efectos, habida cuenta de que el resto de las fuentes extralegales habían mitigado los riesgos que había traído la reforma laboral de 2012.

Podría parecer que al retornar la ultraactividad ilimitada se termina con la operatividad de la tesis de la “contractualización”, aunque no es del todo así. Queda claro que, tras la última reforma, la tesis de la “contractualización” no opera cuando el convenio esté vigente, incluso, de forma ultraactiva. Sin embargo, no olvidemos que la ultraactividad ilimitada es una regla dispositiva para las partes, por lo que podría abrirse un espacio para la implantación de esta tesis cuando finalice la ultraactividad limitada expresamente pactada. Más aún, puede plantearse la cuestión de si la tesis de la “contractualización” también opera cuando decae la vigencia ultraactiva del convenio por el abandono de las negociaciones. A falta de pronunciamientos de la jurisprudencia sobre el posible mantenimiento de la tesis de la “contractualización” en estos supuestos, nuestra respuesta, siempre que no exista otro convenio colectivo aplicable, debe ser en sentido afirmativo.

Por último, se comparte la idea de que ultraactividad no debería haber sido el término empleado para describir este periodo. Una norma es ultraactiva cuando, por manifestación del principio *tempus regit actum*, produce sus efectos sobre situaciones ocurridas durante su vigencia, a pesar de haber sido derogada. Aplicado al campo de la negociación colectiva, la ultraactividad se produciría cuando se permitiera dar eficacia a un convenio, que ya ha sido sucedido por otro, sobre una determinada situación surgida durante su vigencia¹⁵⁵.

7. CONCLUSIONES

En este trabajo se ha realizado una exploración de la dimensión temporal del convenio colectivo, centrada, en especial, en las distintas figuras concebidas para prolongar su eficacia más allá de la vigencia pactada. La retroactividad, la prórroga, la denuncia y la “ultraactividad” son, a nuestro parecer, pilares irrenunciables en la construcción de un modelo de negociación colectiva protector de la parte social.

Las consecuencias perjudiciales que traería para la clase trabajadora permitir el decaimiento de las condiciones de trabajo pactadas colectivamente, justifica la existencia de estas figuras. Más aún, se puede decir que contribuyen a la negociación sosegada del convenio, al fortalecimiento de la posición del trabajador y a la consecución de la paz social.

154. Molina Navarrete 2022, 388-389.

155. Gorelli Hernández 2024a, 167 y ss.

No obstante, no se debe confundir el papel y la importancia que unas y otras desempeñan. Pues, aunque pueda parecer que la prórroga y la ultraactividad son instituciones prácticamente idénticas, con un tratamiento distinto e injustificado, no es tanto así. La diferencia fundamental entre ambas radica en que la prórroga manifiesta la tácita voluntad de las partes por mantener la aplicación del convenio, mientras que la ultraactividad no. La ultraactividad responde más a la necesidad de rellenar un vacío, no tanto la prórroga (aunque, en parte, también). Ello justifica de sobra el tratamiento más garantista que recibe esta y las limitaciones de los efectos de aquella. En concreto, se ha afirmado que la prohibición de concurrencia opera durante la prórroga, pero no durante la ultraactividad; se ha reconocido el carácter de vigencia a la prórroga, pero se ha negado a la ultraactividad; y se ha establecido una obligación de renegociación únicamente para el periodo de la ultraactividad.

Asimismo, la denuncia es la institución que conjuga a la perfección la autonomía colectiva con la continuidad normativa, en cuanto su producción reafirma la voluntad extintiva de las partes y la vincula al momento actual, y su ausencia, permite una prolongación de la vigencia del convenio controlada, en todo momento, por cualquiera de las partes negociadoras.

La retroactividad, por su parte, puede ser más conflictiva si no se clarifican las líneas de la doctrina jurisprudencial y no se limita adecuadamente, impidiendo la retroactividad *in peius* del trabajador, la que afecte a la vigencia ordinaria del convenio anterior, o la que no se encuentre expresamente prevista en el convenio.

No obstante, los elogios vertidos ante las amplias posibilidades de prolongación de la vigencia del convenio, no nos pueden hacer perder de vista la necesidad de acometer una reforma de su régimen legal. Es innegable que este adolece de una notoria falta de precisión y coherencia, que ha obligado a los tribunales a realizar una constante labor interpretativa. El retorno de la ultraactividad indefinida tras la reforma laboral de 2021 ha sido un paso importante, pero no suficiente. En este sentido, la judicialización recurrente de cuestiones relativas a la aplicación temporal del convenio es un síntoma de la deficiencia legislativa.

La tan ansiada modernización de la negociación colectiva pasa necesariamente porque el legislador clarifique el concepto de vigencia y hasta cuando extiende sus efectos. Así como por que determine los sujetos legitimados y destinatarios de la denuncia, sus requisitos formales y su carácter disponible o indisponible, subsanable o insubsanable y revocable o irrevocable. Además de establecer si la producción de sus efectos requiere o no de la finalización de la vigencia pactada y si la prohibición de concurrencia se extiende o no a la ultraactividad. Mientras estas cuestiones no se hayan resuelto, no se podrá superar la dependencia casi exclusiva de la labor hermenéutica de la jurisprudencia.

Por su parte, el papel desempeñado por los tribunales, a pesar de su incuestionable valor, ha estado lejos de ser plenamente satisfactorio. Los ejemplos más palpables

podemos encontrarlos en los vaivenes jurisprudenciales en torno a la cuestión de la operatividad de la prohibición de concurrencia durante la ultraactividad, en las amplias facultades concedidas a las fórmulas de denuncia tácita, automática y *ante tempus*, y, en general, en el tratamiento de la retroactividad, respecto del cual, existen pocas líneas doctrinales unívocas y claras. Además, en algunos casos, se han dado interpretaciones judiciales *extra legem*, como ocurrió con la negativa a otorgar el carácter de vigencia a la ultraactividad o con el reconocimiento de la posibilidad de denuncia tácita. Se debe afirmar al respecto que la función del juzgador no debería haber sido la de sustituir al legislador.

Asimismo, es necesario poner de manifiesto que la conjunción de algunas respuestas otorgadas por la doctrina judicial ante cuestiones parciales, puede traer consecuencias perjudiciales. Es lo que ocurre con el cambio realizado en la legitimación necesaria para denunciar el convenio y la actual concepción asimétrica de la tesis de “impermeabilización”. El otorgamiento de esa capacidad a los sujetos con legitimación inicial, permite que una minoría tenga plena capacidad para denunciar y fragmentar una unidad de negociación activa.

Por último, con respecto a la cuestión de la extensión de la prohibición de concurrencia, no podemos más que manifestar que habría sido mucho más adecuado y coherente con la legislación afirmar su plena efectividad durante la ultraactividad, y vincular la extinción definitiva del convenio, una vez denunciado, al abandono expreso o tácito del proceso de negociación. Este abandono tácito podría entenderse producido cuando existiese una prolongación excesiva de la ultraactividad y se acreditase un periodo de inactividad prolongada de la mesa negociadora, y traería consigo el decaimiento de la vigencia del convenio y, con ello, de la prohibición de concurrencia. Con independencia de que, si no existiese otro convenio aplicable, las condiciones laborales pactadas pudieran entenderse “contractualizadas”. No obstante, en la situación actual, la jurisprudencia parece haber apostado por negar la aplicación de la prohibición de concurrencia durante la ultraactividad. Impidiendo, mediante la tesis de la “impermeabilización”, únicamente, la afectación del convenio de ámbito inferior por el de ámbito superior (pero no al revés), en los casos en que las negociaciones se mantengan activas tras la denuncia.

8. BIBLIOGRAFÍA

- Álvarez Vigaray, R. (1964). La retroactividad de la condición. *Anuario de Derecho Civil*, 17(4), 829–882.
- Canalda Criado, S. (2020). La triple legitimación negociadora de los convenios colectivos de empresa: diferencias entre órganos unitarios y secciones sindicales. *Temas Laborales: Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social*, (152), 139–168.

- Escribano Gutiérrez, J. (2005). Convenio colectivo: retroactividad y ultraactividad. *Temas Laborales: Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social*, (82), 213–224.
- Gárate Castro, J. (2020). *Lecturas sobre el derecho a la negociación colectiva laboral*. Ediciones Cinca.
- González Ortega, S. (2004). Vigencia y ultraactividad de los convenios colectivos. *Temas Laborales: Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social*, (76), 135–163.
- Gordo González, L. (2022). El retorno de la ultraactividad ilimitada: una verdadera derogación de la reforma laboral del año 2012. *Labos: Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, 3(extra 0), 129–141. <https://doi.org/10.20318/labos.2022.6644>
- Gorelli Hernández, J. (2024a). *La dimensión temporal del convenio colectivo*. Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado.
- Gorelli Hernández, J. (2024b). La pérdida de vigencia del convenio colectivo en España. *Revista Jurídica del Trabajo*, 5(14), 171–213.
- Lahera Forteza, J. (2021). *Manual de negociación colectiva*. Tecnos.
- Martínez Matute, M. (2014). La evolución del sistema de negociación colectiva es España: una panorámica general. *Temas Laborales: Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social*, (123), 139–161.
- Merino Segovia, A. (2022). La restitución de la vigencia ultraactiva del convenio colectivo denunciado en la reforma laboral 2021. En Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (Ed.), *Los Briefs de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Las claves de 2022* (pp. 102–105). Cinca.
- Molina Navarrete, C. (2022). Retorno normativo a la ultraactividad definida: ¿cambio que bien merece una reforma o valor simbólico? *Temas Laborales: Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social*, (161), 387–406.
- Navarro Fajardo, J. J. (1995). Sucesión de convenios colectivos, condición más beneficiosa, retroactividad y derechos adquiridos. *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, (147), 145–148. <https://doi.org/10.51302/rtss.1995.18301>
- Ocaña Escolar, L. (2014). La imposible retroactividad plena de convenios colectivos: el caso el sector de hostelería de la provincia de Sevilla. *Temas Laborales: Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social*, (126), 235–248.
- Rodríguez Martín-Retortillo, R. (2022). La ultraactividad indefinida. Aspectos relevantes tras la reciente reforma laboral. *Revista Derecho Social y Empresa*, (17), 132–157. <https://doi.org/10.18172/redsye.6239>
- Sáez Lara, C. (2022). Prohibición de concurrencia y vigencia ultraactiva del convenio colectivo. *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social (REJLSS)*, (5), 263–274. <https://doi.org/10.24310/rejlss.vi5.14698>