



VIGENCIA Y ULTRAActivIDAD DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS

SANTIAGO GONZÁLEZ ORTEGA

Catedrático de Derecho del Trabajo

Universidad Carlos III de Madrid

EXTRACTO

La dimensión temporal del convenio colectivo, como norma de duración, esencial y funcionalmente, limitada, constituye una de los rasgos más relevantes de la norma colectiva. En torno a ella se suscitan innumerables cuestiones, tanto relativas al diseño de la negociación colectiva y a la posición relativa de cada una de las partes en ella, como referidas a cuestiones técnicas, de aplicación y de interpretación de los variados problemas que origina el tratamiento del tiempo aplicado al convenio. En todo caso, es un ámbito en el que se manifiesta de forma palpable el contraste entre intervención normativa pública ordenadora del proceso negocial y autonomía de las partes, a la búsqueda constante de un equilibrio que permita a la autonomía convencional manifestarse libremente, gobernando autónomamente todo el proceso de negociación, pero que no impida puntuales intervenciones de la ley, orientadas a hacer posibles valores básicos, desde el punto de vista de una norma, como la estabilidad y continuidad de sus contenidos, la ausencia de lagunas, la evitación de problemas de identificación de la regla aplicable y la seguridad jurídica. No siempre y no en todos los casos ese equilibrio se logra, por lo que, al margen de solicitudes excesiva y tanto obsesivamente centradas en la simple eliminación de la ultraactividad de los convenios, hay espacio para reformas que, garantizando los valores antes citados, restituya a la autonomía colectiva ciertos espacios, obligándola a asumir las responsabilidades y las cargas que la misma supone.

ÍNDICE

1. PROPÓSITO Y REALIDAD DE LA REFORMA ACERCA DE LA VIGENCIA DEL CONVENIO COLECTIVO
2. LA DURACIÓN DEL CONVENIO Y SUS FORMAS DE DETERMINACIÓN
3. EL INICIO DE LA VIGENCIA DEL CONVENIO Y LA CUESTIÓN DE LA RETROACTIVIDAD
4. LA DENUNCIA DEL CONVENIO Y SUS CIRCUNSTANCIAS; LA FINALIZACIÓN ANTICIPADA
5. LAS PRÓRROGAS DEL CONVENIO
6. OBSERVACIONES FINALES

1. PROPÓSITO Y REALIDAD DE LA REFORMA ACERCA DE LA VIGENCIA DEL CONVENIO COLECTIVO

Transcurridos casi veinticinco años desde la aprobación del Estatuto de los Trabajadores (ET), son innumerables los trabajos, estudios y reflexiones que se han hecho acerca de la estructura de la negociación colectiva en España. También referidos, en escaso número o con menor dedicación e intensidad, a uno de los signos distintivos de dicha estructura como es, sin duda, lo relativo a la dimensión temporal del convenio colectivo; esto es, a las reglas que regulan su duración y permanencia en el tiempo como instrumento de regulación colectiva con eficacia normativa¹. Como se sabe, el tema de la duración del convenio colectivo se encuentra regulado básicamente en el art. 86 del ET, si bien otros artículos del mismo Título III también contienen referencias a esa dimensión temporal, completando la regulación estatutaria. Es el caso del art. 82, apartados 2 y 4, cuando establece la eficacia general y ordena la sucesión de los convenios; del art. 85.3, letras b) y d), cuando prescribe la determinación del ámbito temporal como contenido obligatorio del convenio, así como la necesaria expresión de la forma, condiciones y plazo de preaviso de la denuncia del convenio; también del art. 84.1 al ceñir el ámbito temporal de prohibición de la concurrencia precisamente al tiempo de vigencia del convenio cuya afectación se prohíbe; y, finalmente, del art. 90.4, cuando establece el momento de entrada en vigor del convenio colectivo.

Pues bien, toda la normativa estatutaria reguladora del tiempo del convenio se ha mantenido incólume durante todos estos años y sólo ha experimentado cambios, y no particularmente relevantes, con ocasión de la reforma laboral del año 1994, que afectó también, en muchos otros y diversos aspectos, a la regulación de los convenios colectivos². Que la disciplina jurídica de la dimensión temporal del convenio colectivo haya variado poco no le ha impedido ser el objetivo de determinadas propuestas de reforma, sobre todo empresariales, orientadas de forma insistente, y respondidas con igual insistencia negativa por las representaciones sindicales, hacia lo que se considera como una mayor flexibilidad en la ordenación del tiempo del convenio colectivo. Eliminando sobre todo lo que, desde esa perspectiva empresarial, se califica como un factor de enorme rigidez del proceso de negociación cual es lo que se ha venido denominando como «ultraactividad del convenio colectivo», esto es, la aplicación del mandato del art. 86.3 del ET.

¹ Un ejemplo de estudio de tipo monográficamente dedicado a la duración del convenio, F. RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ. «Vigencia de los convenios colectivos de trabajo», en *Comentario a las Leyes Laborales. El Estatuto de los Trabajadores*, tomo XII, volumen 2.º, Edit. Revista de Derecho Privado, 2.ª edición, Madrid, 1995.

² Cfr. mi trabajo sobre «La reforma de la negociación colectiva», en el volumen *La reforma laboral de 1994*, Marcial Pons, 1994, págs. 335 y ss., en particular 342 a 363.

En el sentido de que «denunciado un convenio y hasta tanto no se logre acuerdo expreso, perderán vigencia sus cláusulas obligaciones». Lo que quiere decir que su contenido normativo, en cambio, se mantiene en vigor, si bien, tras la reforma de 1994, permitiendo que esa vigencia de lo normativo pueda ser negociada por las partes, no siendo impuesta por la ley en calidad de mandato imperativo absoluto, como así lo habían interpretado la doctrina y la jurisprudencia, recurriendo a un concepto excesivamente intervencionista y rígido del desarrollo de las negociaciones, de la libertad de pactos y del papel de la ley en la vida y en las manifestaciones del convenio colectivo como norma singular³. El cambio se contiene hoy en el segundo párrafo del art. 86.3 del ET: «La vigencia del contenido normativo del convenio, una vez concluida la duración pactada, se producirá en los términos que se hubieren establecido en el propio convenio. En defecto de pacto se mantendrá en vigor el contenido normativo del convenio colectivo». Sustituyendo con esta regulación algo más compleja el mandato lineal previo basado en tres pilares: uno la denuncia del convenio; otro, la pérdida de vigencia de sólo las cláusulas obligaciones; por último, el obligado mantenimiento en vigor del contenido normativo. Regulación ahora más compleja sí, y más matizada, pero no con el sentido de flexibilidad plena que supondría la eliminación de cualquier prórroga del convenio tras la denuncia del mismo, salvo que otra cosa se hubiera pactado. De forma que ahora la denuncia del convenio, que sigue siendo exigible, provoca la pérdida de vigencia de las cláusulas obligaciones, salvo que otra cosa se pacte; y, en principio y en sentido contrario, pone en marcha la prórroga de la parte normativa, aunque también salvo que otra cosa se haya acordado por las partes.

Como consecuencia lógica de las exigencias apuntadas relativas a la flexibilización del factor temporal del convenio, siempre que se ha abordado la cuestión de la estructura de la negociación colectiva tras la reforma laboral de 1994 ha vuelto a aparecer esa reivindicación empresarial, sintetizada en la supresión de la antes dicha ultraactividad del convenio colectivo. No obstante, un acuerdo tan relevante como el Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva, de 28 de abril de 1997 (BOE de 6 de junio), suscrito por los sindicatos y las organizaciones empresariales más representativas, eludió la cuestión del tiempo del convenio, y más concretamente la de su ultraactividad, centrando sus prescripciones en el diseño de la estructura negocial en sentido estricto, esto es, más las dimensiones de la articulación de convenios y de la relación entre niveles o ámbitos convencionales. Cuatro años más tarde, en abril de 2001, el fin de la vigencia de este Acuerdo fue un momento propicio para hacer balance de su aplicación y para volver a reflexionar acerca de las posibles reformas a emprender. De aquí sin duda las iniciativas gubernamentales de reforma de la negociación colectiva que se han producido desde el año 2001, que sí han sido la ocasión para dar acogida a esa reivindicación de flexibilidad; es más, casi podría decirse que la supresión de la ultraactividad del convenio se convirtió en uno, y quizás el más significativo, de los símbolos de esas proyectadas reformas, al menos en los primeros tiempos.

Los contactos entre gobierno, sindicatos y organizaciones empresariales, producidos a lo largo del año 2001, dieron origen a varios documentos relativos a la negociación colectiva que se referían a cuestiones tales como la estructura de la negociación, la relación en-

³ Un ejemplo en F. VALDÉS DAL-RÉ. «Sobre la prórroga de los convenios colectivos denunciados y vencidos», *Actualidad Laboral* 27/1986, págs. 369 y ss.

tre niveles o ámbitos, la administración de los convenios y la función de las comisiones paritarias; con sólo algunas referencias a la vigencia, en cuanto duración, de los convenios colectivos, pero paradójicamente ninguna a la eliminación de la llamada ultraactividad. No obstante, tras borradores y amagos de reformas, la común posición contraria de sindicatos y organizaciones empresariales, que reivindicaron su protagonismo en la reformulación de la estructura negocial rechazando una imposición unilateral por parte del Gobierno, se saldó con el abandono final del propósito de reforma.

Este dato no impide señalar aquí que, en relación con la dimensión temporal del convenio colectivo, todos estos documentos de reflexión, borradores o anteproyectos⁴ se limitaban a prever la necesidad, durante la negociación del nuevo convenio, de un equilibrio entre la prórroga de las cláusulas normativas del convenio denunciado (dejando abierta la cuestión de su definición), y el desarrollo fluido de la negociación; previendo sistemas que permitieran eliminar los obstáculos para una continuidad del proceso negociador y la terminación exitosa del mismo, aconsejando recurrir a los procedimientos, fuera el nacional o los autonómicos, de solución extrajudicial de los conflictos de trabajo, considerándolos muy útiles para esa finalidad. En todo caso, la reforma normativa que se proponía se limitaba, en este punto, a ordenar al convenio el establecer, como contenido obligatorio, plazos de inicio de las negociaciones de renovación del convenio en caso de denuncia y a prever periodos máximos de parálisis del proceso negociador, cumplidos los cuales fuera obligado acudir a alguno de los procedimientos de solución antes mencionados. Para nada se mencionaba la ultraactividad del convenio salvo la manifestación del deseo de que su existencia no impidiera la fluidez del proceso negociador, o la posibilidad de aplicar de forma supletoria, y alternativa a la prórroga, un convenio de ámbito superior mientras durara la negociación y tras la denuncia del convenio⁵.

Tras todos estos intentos fallidos, la reforma quedó sustituida por acuerdos concretos anuales para la negociación colectiva (años 2002, 2003 y 2004), los cuales poco o nada dicen en cuanto a la dimensión temporal del convenio colectivo; su intención es más modesta ya que ni siquiera pretenden afrontar lo relativo a la estructura de la negociación colectiva sino sólo prever contenidos o materias a regular por los convenios concretos en cada año. Todo lo más, en lo que se refiere al tiempo del convenio, se desprende de ellos un principio de estabilidad del marco negociador y una tensión hacia una mayor duración temporal de los convenios colectivos. Aunque, en lo concreto, lo que vienen a expresar es el compromiso de facilitar el procedimiento de negociación precisando, como contenido del deber de negociar de buena fe, la obligación de iniciar de forma inmediata los procesos de negociación manteniéndolos abiertos hasta el límite de lo razonable; también fomentando el recurso a los procedimientos de solución extrajudicial de conflictos como una forma de superar las situaciones de bloqueo en la negociación del convenio⁶.

⁴ Sobre ello puede consultarse *Relaciones Laborales*, 2001 (II), págs. 1125 y ss., donde se reproduce el denominado «Documento de reflexión del Ministerio de Trabajo para la mesa de negociación colectiva», así como el Anteproyecto de Ley de reforma del Estatuto de los Trabajadores, de 4 de octubre de 2001, en materia de negociación colectiva (loc. cit. pág. 1140-1142).

⁵ F. VALDÉS DAL-RÉ, «Por una reforma autónoma y no dirigista de la estructura de la negociación colectiva». *Relaciones Laborales*, 2001, II, págs. 103 a 114.

⁶ Sobre el primer Acuerdo, de 20 de diciembre 2001, véase *Relaciones Laborales*, 2002. I, págs. 1437-1452, donde se reproduce el texto. El Acuerdo del año 2003 fue una reiteración de los contenidos del Acuerdo

Llegados a este punto, poco habría que decir acerca de la duración, la vigencia o la ultraactividad del convenio colectivo, si se pretendiera hacer un trabajo referido a los cambios habidos en estos aspectos de la estructura negocial en los últimos años. No obstante, el que se trate de una regulación prácticamente inalterada no impide hacer una suerte de balance de su aplicación y un ejercicio de detección de los problemas o cuestiones más relevantes. Es lo que se hará, breve y esquemáticamente, en las páginas que siguen haciendo referencia a los siguientes puntos: a) la duración del convenio y sus mecanismos de determinación; b) la fijación del inicio de la vigencia y la posible retroactividad del convenio; c) la denuncia del convenio y los problemas relacionados con ella, ya se trate de los estrictamente formales, como los de legitimación, así como la posible finalización anticipada; y, d) la prórroga de la vigencia del convenio en todas sus variedades.

2. LA DURACIÓN DEL CONVENIO Y SUS FORMAS DE DETERMINACIÓN

Como no podía ser de otra manera, lo referido a la duración del convenio colectivo está presidido por el principio de respeto legal a la autonomía colectiva. Así lo reconoce lacónicamente el art. 86.1 del ET al afirmar que: «*corresponde a las partes negociadoras establecer la duración de los convenios colectivos*»; que es, por otra parte, la forma de cumplir la exigencia de fijación de un ámbito temporal determinado en cuanto contenido mínimo del convenio, tal y como lo requiere el art. 85.3, b) del ET. Esta libertad de pacto en relación con la duración del convenio puede manifestarse de diversas maneras.

La primera y más evidente es el establecimiento de una duración global del convenio, referida unitariamente a la totalidad de sus cláusulas. Duración expresada en términos temporales, normalmente en años, bien de forma directa, estableciendo que el convenio estará en vigor durante tal o tales años; bien de forma indirecta, al fijar la fecha concreta de fin de su vigencia, de modo que el convenio durará hasta esa fecha a contar desde la de firma del mismo, al margen de lo que pueda establecerse acerca de la retroactividad de su contenido. Esta forma de determinación de la duración, en sus dos modalidades, es la más habitual; lo que, sin embargo, no indica nada acerca de cuál es en concreto esa duración establecida. En este punto el ET es también muy respetuoso con la autonomía colectiva y no establece ni siquiera una duración mínima; tampoco en ausencia de pacto o de mención en el convenio, ya que este supuesto no puede darse por impedirlo el art. 85.3, b) del ET⁷, al

anterior, con ampliaciones y añadidos de cierta relevancia como, por ejemplo, el relativo al teletrabajo (véase el texto en *Relaciones Laborales*, 2003. I, págs. 1375-1402). El Acuerdo del año 2004 es prácticamente una copia o prórroga del anterior. Puede verse una valoración del primer Acuerdo en M. RODRÍGUEZ PIÑERO, F. VALDÉS DALRÉ y M.E. CASAS BAAMONDE, «El Acuerdo interconfederal para la negociación colectiva 2002», *Relaciones Laborales*, 2/2002, págs. 3 y 4, quienes destacan cómo el Acuerdo del año 2002 supuso un freno a la reforma de la estructura de la negociación colectiva y una afirmación de autonomía por parte de trabajadores y empresarios.

⁷ No puede aceptarse la idea de que, a falta de pacto, ha de considerarse que la duración mínima del convenio es la de un año, en razón de lo establecido en el art. 86.2 del ET, ya que esta previsión se refiere exclusivamente a la prórroga del convenio si no hubiera denuncia. En sentido contrario, V. MARTÍNEZ ABASCAL, «La vigencia del convenio colectivo estatutario», en el volumen *El Estatuto de los Trabajadores. Veinte años después*. Número especial (100) de la Revista Española de Derecho del Trabajo, Madrid, 2000, pág. 1500.

considerar la fijación de la duración un contenido mínimo o necesario del convenio, más bien un elemento de identificación del mismo.

El establecimiento de una duración mínima legal a lo mejor podría ser adecuado tanto como una forma de garantizar una cierta estabilidad de las condiciones pactadas, cuanto para evitar el coste (en todos los órdenes: negociador, organizativo, sindical) de un convenio de muy escasa duración. Pero este juicio de oportunidad es algo que corresponde a las partes, no queriendo el legislador sustituirlas en ningún caso. Por ello, nada impide que las partes acuerden una duración muy reducida del convenio que, llevada al absurdo, se agote de forma inmediata a la finalización del proceso de negociación. Sin contar, además, con que esto ya suele suceder en convenios de un año, merced a la retroacción del inicio de la vigencia a un momento anterior, justamente el de finalización del convenio anterior. De forma que la firma del convenio tiene lugar a sólo unos pocos meses del inicio de las nuevas negociaciones, aunque formalmente y en virtud de la libertad de fijación del inicio de la vigencia (lo que se llama retroactividad del convenio), el convenio haya comenzado a regir, ficticiamente es cierto, casi un año antes. La ampliación de la duración media de los convenios evita hoy este tipo de situaciones que convierten la negociación del convenio en un proceso prácticamente continuo.

Que ni la ley ni los acuerdos interprofesionales, que también podrían haberlo hecho (sin que, en mi opinión, ello deba entenderse agresivo para la autonomía de las partes sino una forma de organizar, desde la propia autonomía colectiva, la dinámica de la negociación), hayan fijado una duración mínima o estándar no obsta a que la práctica haya impuesto una duración media habitual. Que no ha sido estable, evolucionando desde la aprobación del Estatuto de los Trabajadores, momento en que esa duración media difícilmente superaba el año, hasta el momento actual, en el que dicha duración está fijada en los tres años⁸. No tiene sentido hacer aquí reflexiones acerca de las ventajas e inconvenientes para

⁸ Como ejemplo de esa evolución puede indicarse que, en el periodo 1986-1988, la mayoría de los convenios tenían una duración de un año (Informe del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en el volumen *Estructura y contenidos básicos de la negociación colectiva en España*, Madrid, 1988, págs. 33-38). En 1995, siendo todavía más numerosos los convenios con una duración de un año (1.836 frente a 1.333, de los sectoriales; 1.227 frente a 988, de los de empresa), se aprecia un incremento notable de los convenios plurianuales. En 1996, el número de los convenios de duración anual igualaba ya a los plurianuales (Informe contenido en el volumen *La nueva función de la negociación colectiva y los acuerdos interprofesionales sobre el empleo*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 1998). En 1999, la relación se invierte, siendo 836 los convenios nuevos con una duración anual frente a los 1.422 de duración plurianual (en el ámbito de la empresa 606 frente a 997, respectivamente), estabilizando una tendencia a fijar duraciones más amplias (*Veinte años de negociación colectiva: de la regulación legal a la experiencia negocial*, XIII Jornadas de Estudio sobre negociación colectiva, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 2001, págs. 324 y ss). En el año 2000, en cuanto a los convenios sectoriales nuevos, son mucho más numerosos los plurianuales, 1.588 frente a 725 anuales; lo que, sin embargo no sucede en la empresa donde 1.177 son anuales frente a 550 plurianuales (Informe contenido en el volumen *Cuestiones actuales sobre negociación colectiva*. XIV Jornadas de estudio sobre negociación colectiva, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 2002, págs. 323-324). En los últimos años, sin embargo, la tendencia es constante hacia convenios de duración plurianual como se evidencia tanto en estudios generales como sectoriales. Ejemplos de lo segundo son el sector de las telecomunicaciones, donde la media de duración es de dos años, pero siendo bastante frecuentes convenios de 3 o más años (J. GÁRATE CASTRO y J. CABEZA PEREIRO. *La negociación colectiva en el sector de las telecomunicaciones*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 2003, págs. 22-25), o el sector energético, en el que la duración media de los convenios es de tres años, con tendencia a la

una y otra parte de esa duración media acrecentada. Es la propia dinámica de gestión de los intereses la que ha empujado a esta solución que, no hay que olvidarlo, siempre o casi siempre se combina con otras formulas de actualización interna del contenido durante la vigencia, referidas a los salarios (cláusulas de revisión anual), una planificación plurianual de la jornada (estableciendo cuadros horarios o duraciones de jornadas y descansos diferentes según cada año de duración del convenio), o del salario (diseñando formas de cuantificación de la retribución variables a medida que avanza anualmente la duración o vigencia del convenio).

La utilización de estos mecanismos internos de ajuste del contenido del convenio al tiempo y a las variables exigencias organizativas o económicas en los puntos en los que el convenio es más sensible al paso del tiempo permite una mayor estabilidad al texto convencional, ya que es indudable que, cuanto más flexible es la fórmula de fijación de las condiciones de trabajo, mejor resiste el paso del tiempo en cuanto regla. Una estabilidad, por cierto, que ya tenían los convenios de una duración anual en la medida en que, y la comparación entre convenios sucesivos lo manifiesta, la renovación del convenio afectaba sólo a una fracción muy reducida de sus artículos, reproduciéndose incluso literalmente año tras año el tenor de gran parte de su articulado. Si a lo anterior se une el papel, cada vez más desarrollado, de los mecanismos convencionales de adaptación del convenio, posibles sin necesidad de esperar al fin de su vigencia, como es el caso de los pactos o acuerdos de empresa de aplicación o de adaptación del convenio (cuando no de inaplicación como sucede con la jornada o los salarios), con las comisiones de seguimiento, interpretación y aplicación (y muchas veces de auténtica negociación) creadas por el propio convenio, o con la función integradora de las comisiones paritarias, puede entenderse la creciente tendencia a la estabilidad del convenio, a la ampliación de su vigencia y a su conversión práctica, en muchos aspectos, en una especie de norma general atemporal o con vocación de permanencia o duración indefinida. Cuando no en una norma marco que establece reglas básicas de regulación luego adaptables a la empresa o a la necesidad concreta por los procedimientos más informales de participación y de negociación antes descritos.

Que lo normal sea atribuir una duración determinada al convenio colectivo, no significa que sea la única posible. Caben otras alternativas que, en la medida en que la duración del convenio se amplía y su estabilidad empieza a considerarse un valor por ambas partes (al menos en determinados aspectos de su contenido), están teniendo una mayor presencia en la práctica negociadora. Se trata, por ejemplo, de la fijación de un plazo mínimo de duración (el que se considera adecuado para que el convenio cumpla con eficacia su función reguladora), que no se entiende, como es habitual, como un máximo o tope, más allá

estabilización de los contenidos (AAVV. *La negociación colectiva en el sector energético*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 2000, p. 90). Con carácter general, subraya esa tendencia al aumento de la vigencia de los convenios, el estudio de AAVV sobre *El estado de la negociación colectiva en España*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 2003, págs. 1120-1123. En el ámbito de la Comunidad Autónoma de Andalucía, la Memoria del año 2003 del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, *La negociación colectiva en Andalucía*, Sevilla, 2004, págs. 79 y ss., indica cómo el porcentaje de convenios de duración superior al año ha crecido desde el 55.69 por 100 del año 1996, al 90.3 por 100 del año 2003, resaltando que de los convenios vigentes en el año 2003 en la Comunidad Autónoma, casi el 90 por 100 tienen una duración plurianual, siendo la media de duración de tres años, seguidos por los de cuatro años, los de cinco años y, más tarde, los de dos años.

del cual es indeseable que el convenio prosiga su vigencia. Por el contrario, la permanencia del convenio más allá del mínimo pactado se prevé como algo normal, haciéndola depender de determinadas circunstancias tales como el cumplimiento de algunas condiciones, o el acuerdo expreso en ese sentido, o, como lo prevé la misma ley, la ausencia de denuncia. Pero aparejando a esas circunstancias no la prórroga anual de tipo legal que el art. 86.2 del ET establece (una prórroga supletoria, de sólo un año y considerando esa prolongación como algo artificial o excepcional), sino otra prórroga más regular y ordinaria (ya sea porque las partes la hayan pactado en su duración concreta, ya sea porque, sobre todo, la prórroga se diseñe como algo normal y no tanto excepcional). Son formas de fijación de la vigencia del convenio en las que el tratamiento del tiempo ha variado radicalmente, pasando de un enfoque reduccionista (corta duración, reiteración de momentos de negociación plena en temas, replanteamiento constante de las relaciones de poder entre negociadores), a otro dotado de una visión más amplia (el convenio como regla estándar con vocación de permanencia, la economía del esfuerzo negociador, la concentración en aspectos más sensibles al paso del tiempo o afectados por circunstancias coyunturales de tipo económico, organizativo o competitivo).

Son objetables también presentes en otras formas pensables de determinación de la duración del convenio, como, por ejemplo, la que fija un plazo mínimo de duración (el de garantía mínima de la estabilidad, por ejemplo uno o dos años), pero también un plazo máximo (el del tiempo más amplio de su viabilidad como regla, siete o diez años), dejando la concreción del fin de su vigencia antes del cumplimiento del plazo máximo sujeta a acuerdo expreso de las partes, o al cumplimiento de ciertas condiciones ajenas al control de las mismas (cambio de titularidad de la empresa, alteración relevante de las circunstancias del mercado, pérdida o continuidad de determinados contratos o encargos, etc.). Nada impide este tipo de fijación del tiempo del convenio (como duración sometida a condición; por ejemplo, la negociación de otro convenio posterior de ámbito distinto) en la medida en que constituye una manifestación más de la plena autonomía de las partes negociadoras; y que ni la ley, ni la propia autonomía colectiva, han limitado estableciendo, por ejemplo, una duración máxima al convenio colectivo. Sólo, quizás, suscita el interrogante, de más alcance, de si son posibles convenios colectivos de vigencia excesivamente amplia o de duración indefinida.

No se trata de una hipótesis de laboratorio ya que existen algunos convenios que incluyen este tipo de forma de determinación de su ámbito temporal⁹. Hay que partir de la base de que la libertad de las partes, aun siendo muy amplia, tampoco es absoluta. Y ni siquiera puede afirmarse que una duración excesivamente amplia del convenio, o incluso indefinida, sea un valor para las partes negociadoras y para el sistema negocial en su conjunto. Ni desde la perspectiva de los trabajadores (congelación de las condiciones de trabajo, insensibilidad a los cambios de las circunstancias económicas y sociales), ni desde la de los empresarios (anquilosamiento del contenido convencional, falta de adaptación a la dinamicidad de las exigencias productivas u organizativas), ni desde la del sistema en su conjunto (incremento de conflictividad no expresada, ausencia de espacios de confronta-

⁹ Véase, «La negociación colectiva en el sector de las telecomunicaciones», cit, pág. 22-25; también, «El estado actual de la negociación colectiva», cit. págs. 112-1123.

ción, debilitación del poder de negociación por déficit de ejercicio), una duración excesivamente amplia o indefinida del convenio pueden considerarse positivas. Por no mencionar aquí que la duración muy amplia del convenio vendría a negar la propia autonomía colectiva, por impedir su expresión negociadora bloqueando toda otra posibilidad que no sea la de la terminación ante tempus del convenio; o a debilitarla enormemente durante todo el tiempo de su vigencia, ya que la estabilidad convencional reduce en la práctica los temas y los momentos de negociación.

Hay que decir, por el contrario, que el convenio es una norma esencialmente temporal, tanto por su función como por exigencia legal¹⁰; la mención al ámbito temporal concreto expresado en el convenio como dato obligatorio no remite sin más a cualquier duración sino a una de tipo determinado, aunque su cuantificación se deje a la voluntad de las partes. Luego la autonomía colectiva no puede ignorar esa naturaleza esencial del convenio y la fijación de una duración determinada debe ser congruente con la naturaleza temporal del mismo, permitiendo que, con una razonable periodicidad, las partes legitimadas en cada momento puedan volver sobre sus contenidos revisándolos, modificándolos, adaptándolos, o suprimiéndolos, según acuerden. La garantía, por tanto, de momentos de reflexión, sobre la vigencia del convenio, aplicable tanto en convenios de duración muy extensa como en los que tienen asignada una duración indefinida; para lo que habrá de dotar al convenio de mecanismos que aseguren su temporalidad esencial.

Como, por ejemplo, procedimientos de finalización de la vigencia que, garantizando la temporalidad, no se limiten a la espera del transcurso del tiempo (en los convenios de duración muy amplia) ni a la ocurrencia de acontecimientos excepcionales que alteren gravemente el equilibrio interno del convenio colectivo o las circunstancias en las que fue negociado. Por el contrario, han de preverse procedimientos más habituales, como la posibilidad de desvinculación de una de las partes (y con ello poner fin al convenio) con el sólo ejercicio de su voluntad contraria a la continuación y a la permanencia del convenio. Este desistimiento o denuncia unilateral tiene que concebirse como la facultad que la ley atribuye a una de las partes de una relación obligatoria duradera de poner fin a la misma sin necesidad de que esa decisión se base en ninguna causa especial. Bastará con la expresión de la voluntad contraria a su terminación, subordinando el interés en el mantenimiento del vínculo al de cada una de las partes de mantenerlo en vigor. Una facultad que podrá limitarse (hacerla ejercitable sólo tras un tiempo mínimo de vigencia), o someterse a particulares exigencias formales (preaviso, constatación documental), pero no eliminarse ya que ella es la garantía de la temporalidad del vínculo contractual. Sin que fórmulas como las de dejar la duración del convenio a la circunstancia de que se negocie otro que lo sustituya puedan aceptarse salvo que se considere que es otra forma de referirse a la prórroga de su contenido normativo en el caso de denuncia; prórroga que sólo finalizará con un nuevo acuerdo.

Por otra parte, desde su primera versión, el art. 86.1 del ET se ha referido a la posibilidad, una vez más dejada al arbitrio de la autonomía colectiva, de establecer «*distintos periodos de vigencia para cada materia o grupo homogéneo de materias dentro de un mismo convenio*». El fundamento de esta previsión legal no es otro que el reconocimiento de que

¹⁰ E. MARTÍN PUEBLA. «La dimensión temporal del convenio colectivo», en el volumen *Estudios sobre negociación y convenios colectivos*, Centro de Estudios Ramón Areces, 2003, págs. 353-354.

existen materias mucho más condicionadas que otras por los cambios y las coyunturas económicas u organizativas y que, por tanto, permiten un tiempo de vigencia más amplio y un mayor grado de estabilidad. Y lo que se pretende es que la necesaria frecuente revisión de las cláusulas o condiciones más inestables no arrastre ineluctablemente a otras no requeridas de actualización y sobre las que las partes pueden perfectamente mantener su coincidencia inicial. La diferenciación de la vigencia garantiza, por consiguiente, tanto una duración más reducida para las partes que lo precisan, como otra de más estabilidad para las que no necesitan ser revisadas con tanta frecuencia.

Aquí, de nuevo, se trata de una cuestión de enfoque. La diferenciación de los tiempos de vigencia puede utilizarse tanto para retrasar la renovación de ciertas partes del convenio que no tienen por qué quedar afectadas por la necesidad de actualización de otras; como para, en sentido contrario, favorecer una más rápida revisión de ciertos contenidos, como por ejemplo, los salariales. Esto es, ya como un instrumento de estabilidad convencional o como una fórmula de incrementar la renegociabilidad de ciertos contenidos. En las circunstancias actuales, en las que los convenios, sin diferenciar periodos de vigencia, incluyen de forma natural cláusulas de revisión salarial o regulaciones diversas según cada año de vigencia del convenio (el caso de la jornada, la productividad, o las vacaciones); y donde los instrumentos de revisión del contenido del convenio son múltiples y eficaces (pactos, descuelgues, etc.), la diferenciación de vigencia prevista en el art. 86.1 del ET tiene una función más decantada por la estabilidad del contenido de ciertas partes del convenio a las que el paso del tiempo erosiona muy poco su capacidad reguladora; incluso más, partes que requieren, por su propia naturaleza, una norma estable y poco sometida a cambios. Piénsese en los acuerdos sobre prevención de riesgos, sobre prestaciones sociales complementarias, o sobre acción social en general; o, incluso, las partes del convenio dedicadas a establecer la organización funcional de la empresa, sea en términos de categorías o de grupos profesionales. La propia amplitud del campo de negociación y lo extenso del contenido habitual de los convenios hace que, en muchos de sus apartados, la regulación pueda soportar, sin merma de su eficacia, un tiempo de vigencia más amplio.

La cuestión, sin embargo, es cómo insertar técnicamente esa diferenciación de la vigencia de las partes de, recuérdese, un mismo convenio colectivo, ya que así lo dice el art. 86.1 del ET. Si se parte de esta afirmación legal, la vigencia global del convenio coincidirá con la atribuida a las condiciones más estables, traduciéndose normalmente esa diferencia temporal en una finalización anticipada de las condiciones más inestables o problemáticas. Es decir, las previsiones del art. 86.1 acaban siendo más favorables a la revisión de partes del convenio que a la estabilidad de otras. Salvo que la práctica de la negociación colectiva finalice identificando la duración media de los convenios con la duración estándar o adecuada de las cláusulas más estables. Realmente, la previsión del art. 86.1 del ET no acaba de satisfacer las necesidades de estabilidad de ciertos contenidos, en la medida en que se refiere a distintas vigencias dentro de un mismo convenio.

Es verdad que esta distinta vigencia ahorra someter a negociación, aunque se estén desarrollando para, por ejemplo, el apartado salarial, partes del convenio sobre las que existe un consenso mantenido. Pero la práctica convencional pone de manifiesto que, tratándose de un mismo convenio, la necesidad de revisar las partes más inestables lleva a hacer más reducida la duración atribuida a las partes más permanentes. De forma que la duración final del convenio acaba siendo un punto de compromiso entre la mínima estabilidad de unas y la requerida revisión de otras. Aunque, cuando el convenio finalice su vigencia y sea el

momento de renegociar todo su contenido, muchas de las cláusulas que pertenecen al núcleo de estabilidad se reproduzcan literalmente en la nueva norma. Esto, que parece un contrasentido (negociar un convenio colectivo nuevo para sustituir a otro que ha agotado su vigencia, copiando literalmente el ochenta por ciento del anterior que vuelve a tener vigencia en los mismos términos) cumple, no obstante, la función de abrir a la tensión negociadora todo el contenido del convenio y someter a juicio común de las partes, aunque sea para revalidarlo, lo establecido en el convenio ahora agotado.

En realidad, la forma de afrontar más eficazmente la necesidad de vigencia diferenciada de los contenidos del convenio colectivo es, posiblemente, rompiendo la unidad del mismo y generando convenios monográficos en relación con los temas de los que quiere acordarse una mayor estabilidad. Esta fragmentación del panorama negocial no está impedida por la ley y permitiría, sin duda, asignar a cada parte la duración más adecuada a su función. En el entendimiento de que existen algunas en las que la estabilidad y la permanencia es un valor en sí mismo (caso de las prestaciones sociales complementarias); mientras que otras partes requieren una estabilidad media, que permitan revisarlas cada un cierto periodo de tiempo (normas organizativas de la prevención de riesgos; normas reguladoras de los derechos sindicales; clasificación profesional). Quedando la duración más reducida para las partes del convenio que no soportan, sin merma de su efectividad, una regulación estable más allá de un mínimo anual o bianual.

En todo caso, convenios monográficos distintos, con tiempos de vigencia diferenciados, autónomos entre sí, pero formando el conjunto de ellos la red colectiva de establecimiento de condiciones de trabajo en el sector o en la empresa; o convenios de duración muy amplia, con un también amplio abanico de formas de actualización o de revisión de las partes más sensibles al paso del tiempo o más necesitadas de una renegociación más frecuente. Ambas son formas de adaptar los tiempos de la negociación a las exigencias de trabajadores y de empresa, y su multiplicación de fórmulas y la combinación de ellas no es sino la expresión de la imaginación y la riqueza del panorama negocial. Algo que está sucediendo al considerarse ya superado el convenio de duración anual, expresión de unas condiciones de trabajo constantemente sometidas a revisión.

3. EL INICIO DE LA VIGENCIA DEL CONVENIO Y LA CUESTIÓN DE LA RETROACTIVIDAD

Dentro del mismo esquema de respeto máximo a la autonomía colectiva, el art. 90.4 del ET establece que *«El convenio entrará en vigor en la fecha que acuerden las partes»*. La hipótesis más sencilla o lineal es que las partes decidan que el convenio entre en vigor tras la firma y publicación del mismo, con lo que se garantiza la publicidad del acuerdo y el conocimiento por parte de sus destinatarios¹¹. Lo que se pretende es dar una disciplina

¹¹ Se sostiene aquí la opinión que hace depender la validez y la eficacia normativa del convenio de su publicación, teniendo sólo un valor contractual desde el momento de la firma; y conservándolo si el convenio no se presenta al registro y publicación o, sencillamente y por las causas que sean, no se publica. En este sentido, MARTÍNEZ ABASCAL, cit. pág. 1501, haciéndose eco, y rechazándola, de la doctrina jurisprudencial que entiende que el convenio colectivo es válido y eficaz desde la firma.

de futuro a las relaciones jurídicas contenidas en su ámbito así como establecer las vinculaciones precisas, también hacia el futuro, entre los propios sujetos negociadores. La nueva disciplina sustituye a la antigua una vez que el convenio está adoptado.

Que la anterior sea la forma más lineal de entrada en vigor del convenio no quiere decir que sea la única. De nuevo, la creatividad de las partes negociadoras así como los amplios márgenes dejados por la ley a la autonomía colectiva permiten otras formas de inicio de la vigencia. Desde la entrada en vigor inmediata, sin necesidad de respetar ningún plazo de *vacatio legis* hasta la fijación de una fecha concreta a partir de la publicación; desde una entrada en vigor incondicionada hasta la sumisión de todo el convenio, o parte de él, al cumplimiento de una condición, cuyo acaecimiento determinará ese inicio de vigencia; desde la entrada en vigor inmediata de todo el bloque convencional hasta la demora de ciertas partes, dotadas de autonomía en cuanto a la vigencia; desde la entrada en vigor en todo el ámbito del convenio, territorial por ejemplo, hasta la diferenciación según territorio o ámbitos personales¹². Todas ellas son legítimas y posibles, como cualquiera otra respetuosa con la autonomía colectiva y con la función reguladora del convenio.

La más habitual, sin embargo, es la que, saltando la barrera de la fecha de la publicación del convenio, establece el inicio de su vigencia en una fecha anterior, sea la de la firma, sea, más frecuentemente, la del fin de la vigencia del convenio anterior al que sustituye, estableciendo una línea de continuidad entre el convenio anterior y el posterior¹³. Algo que aparentemente el art. 90.4 del ET, de atender a su literalidad, permite, facultando a las partes el establecer el inicio de la vigencia del convenio en un momento cualquiera, a discreción de las partes del mismo, sin necesaria relación con el de su surgimiento o configuración como norma jurídica. La atribución de facultades a los privados para elegir el momento más adecuado de iniciación de vigencia correspondiente a una mejor satisfacción de sus intereses, parece permitir a las partes fijar esa fecha con independencia, antes o después, del momento de existencia normativa del pacto. Se produce así, por tanto, una desconexión entre vigencia y existencia de la norma, de manera que la segunda no es condicionante necesario de la primera; concluido el pacto, la norma puede tener vigor incluso, aunque parezca un imposible lógico, en el periodo que no existía como tal.

En realidad es una ficción afirmar que las normas pueden regir en el pasado, entendiéndose por éste todo momento anterior a su existencia. Existente el convenio, sólo puede regir hacia el futuro. Por eso, cuando se habla de entrada en vigor con antelación al momento de existencia de la norma como tal, se está confundiendo entre lo que es estrictamente entrada en vigor, simultánea como mucho al momento de su existencia, y ámbito de eficacia de la norma que puede, conforme al expediente de la retroactividad, desplegar sus

¹² Estas alternativas, al margen de que sean más o menos frecuentes en la práctica negociadora, también en MARTÍNEZ ABASCAL, cit, págs. 1501-1502.

¹³ Posibilidad, hay que anticiparlo, que atenúa el impacto normativo, otra cosa es en la dinámica de la negociación, de la ultraactividad del convenio anterior ya que la fijación del inicio de la vigencia del nuevo convenio en el momento de agotamiento del anterior extiende hacia el pasado condiciones normalmente mejores. Otra cosa es que esa retroactividad sea imposible respecto de otras condiciones no cuantificables, cuya falta de ultraactividad supondría la creación de un vacío normativo irreparable y normalmente seguido (téngase en cuenta lo habitual de la continuidad de los contenidos de los convenios) de un retorno a la regulación anterior.

efectos, siempre actuales, sobre situaciones, hechos o acontecimientos ya desarrollados, cubiertos o agotados. Esto es, que en su aplicación futura, la norma puede regular, conforme a sí misma, los hechos que sucedieron con anterioridad a su entrada en vigor. Por tanto el inicio de su vigencia coincide, cuando menos, con el de su existencia como tal, sin que pueda desplazarse, como tal vigencia, hacia momentos anteriores. La norma regirá así sólo en el tiempo en que existe, afectando a relaciones sociales o jurídicas contemporáneas a su existencia y vigor. La peculiaridad de que la norma pretenda proyectar su eficacia o sus efectos hacia periodos anteriores a su vigencia no puede resolverse sino en la atribución de efectos jurídicos actuales a fenómenos o comportamientos ya sucedidos, cumplidos o agotados; no se reviven esas relaciones jurídicas sino que, producidas con anterioridad a la norma, ésta, ahora, modifica sus consecuencias. Es así la existencia de la norma la que posibilita precisamente su eficacia hacia el pasado, que no sería tal si se entiende que la norma comienza su vigencia en el momento al que se retrotraen sus efectos.

En consecuencia, es necesario hacer una interpretación correctora del art. 90.4 del ET. Lo que en él se dice es que la autonomía colectiva tiene la libertad de establecer, a partir de la publicación de la norma, una fecha de entrada en vigor, total o parcial. Serán los sujetos negociadores quienes, libremente y en función de sus intereses respectivos, podrán determinar, según algunas de las fórmulas ya vistas, en qué manera y cuando ese vigor debe comenzar, modificando la estructura normativa hasta el momento aplicable. El art. 90.4 está exclusivamente pensado para el futuro, permitiendo diversas modalidades de entrada en vigor del acuerdo colectivo una vez ha sido alcanzado, no antes. No es posible que una norma cuya existencia se produce en un determinado momento rija con anterioridad, o mejor y más precisamente dicho, comience a regir con anterioridad a su propia existencia. El convenio colectivo, pues, no puede entrar en vigor en una fecha anterior a la de su existencia como tal (firma, registro, publicación). Otra cosa es que la norma pueda desplegar sus efectos hacia el pasado, afectando a relaciones jurídicas ya producidas antes de la fecha de su surgimiento como tal. Lo que lleva al terreno de la retroactividad; un tipo de eficacia que entra dentro del poder de disposición de las partes del convenio y para el que las previsiones del art. 90.4 del ET son verdaderamente innecesarias.

El terreno de la retroactividad, por su parte, no es un campo ilimitado, como podría suponerse de seguir con la terminología de fijación anticipada de la fecha de inicio de la vigencia del convenio. Por supuesto que el nuevo convenio se aplica a las relaciones jurídicas en curso, sin que esa eficacia pueda siquiera calificarse como retroactividad sino como aplicación inmediata de la nueva norma, aunque afecte a relaciones jurídicas nacidas con anterioridad a la fecha de entrada en vigor del convenio. El alcance de la retroactividad posible se mide respecto de los efectos jurídicos producidos y ejecutados bajo el imperio de la norma anterior y de los derivados de una relación anterior que, ya generados, deben ejecutarse en el momento de vigencia de la norma posterior. Y es aquí donde el acuerdo puede suscribirse, si bien con límites.

El primero de ellos deriva de la propia naturaleza de las cláusulas convencionales, no susceptibles en muchos casos de tener esa eficacia retroactiva¹⁴. Normas de procedimiento, reglas de contratación o de organización de la actividad productiva de la empresa son

¹⁴ Pues dependerá del sentido, el contenido y la finalidad de la cláusula, rechazando una retroactividad general, Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, de 7 de diciembre de 2001 (AS 2002/739).

de imposible retroacción, al referirse a comportamientos o actividades ya agotados y que no pueden ser revividos de ninguna manera. Los acontecimientos y los actos, una vez sucedidos y realizados, no pueden ser eliminados de la realidad, del pasado en el que están insertos. El convenio, en este caso, sólo podrá regular el comportamiento futuro. En el otro extremo, las materias salariales como, más genéricamente, las económicas, podrán quedar afectadas por la retroactividad del convenio posterior en la medida en que, al constituir una prestación de dar y no de hacer¹⁵, siempre podrá cumplirse de manera tardía, esto es, en el momento en que, en vigor el convenio, cobren eficacia normativa sus mandatos.

No hay que caer tampoco en la fácil tentación de limitar la retroactividad del convenio sólo a las materias cuantificables o reducibles a valoración económicas, en concreto las salariales. Es verdad que éste es el terreno más propicio y habitual, pero se debe tener en cuenta que la retroactividad no puede llevar a la ficción de que la obligación prescrita en la norma retroactiva se cumple en el pasado, porque ello es obviamente imposible, sino que se ejecuta en el presente, a partir del vigor de la norma, tratando de equiparar sus efectos a los que deberían haberse producido si en el momento de la ejecución primitiva, la norma hubiera estado realmente en vigor. Dicho sintéticamente, incluso en el terreno salarial, la retroactividad siempre conlleva un cumplimiento, temporal aunque no jurídicamente, atrasado respecto del momento en que, por la lógica de los acontecimientos, debió realizarse. Que no pueda calificarse como cumplimiento tardío obedece a que se realiza justo en el momento en que la nueva obligación surgió. La retroactividad, por tanto, con frecuencia se traduce en un cumplimiento o prestación sustitutiva, compensatoria de la que no se realizó en su momento porque aún no existía la obligación de hacerlo que sólo surge a posteriori, una vez la norma que la establece ha entrado en vigor.

Vistas así las cosas, toda eficacia retroactiva, sea cual fuere la materia a la que haga referencia, que pueda traducirse en una ejecución actual compensatoria, de reconstrucción del cuadro de obligaciones modificado por la innovación normativa, puede ser aplicada y, por tanto, ser objeto de una disciplina de este signo en los convenios colectivos¹⁶. Una retroactividad para la que no hay límite temporal. Puesto que no se está hablando propiamente de una entrada en vigor, no puede sostenerse que el límite de la retroactividad es el final de la vigencia normal del convenio anterior con el que el nuevo viene a enlazar. Que esto sea así normalmente no significa que ese fin de la vigencia del convenio anterior sea un límite insuperable. Tratándose de un acuerdo de retroactividad, éste puede proyectarse ilimitadamente en el tiempo, según las partes lo crean conveniente, sin que puedan aducirse razones, inadecuadas aquí porque no se trata de vigencia simultánea de dos convenios, conectadas con la prohibición de concurrencia del art. 84 del ET. Sí es un límite, en cambio, la existencia de derechos nacidos y ejecutados en virtud de la norma anterior; la intangibilidad de esas situaciones, así como la prohibición de una retroactividad «in peius», restrictiva de derechos, son límites a las posibilidades de disposición de las partes. Pero se trata de límites generales aplicables a todos los supuestos de retroactividad.

¹⁵ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cantabria, de 19 de febrero de 1993 (A. 660).

¹⁶ Tiempo de trabajo prestado en exceso, según las nuevas normas; compensaciones económicas por ese exceso; créditos de horas de los representantes sindicales incrementados por el nuevo convenio y lógicamente no disfrutados en su momento. Todo dependerá del tenor de la cláusula de retroactividad, de sus precisiones y del espacio que deje a la interpretación jurisprudencial.

En conclusión, la eficacia retroactiva del convenio no tiene limitación temporal, sin distinguir entre su eficacia en el tiempo de vigencia normal del convenio anterior o de vigencia prorrogada a partir de la denuncia; si bien esta retroactividad tan amplia queda sometida a las limitaciones constitucionales y legales de carácter general. Si se quiere introducir alguna diferencia, lo que parece lógico dada la función habitual de la retroactividad, entre los dos tiempos de vigencia del convenio anterior (el ordinario y el prorrogado), se puede sostener que, cuando se limita al tiempo de vigencia prorrogada, esa retroactividad no está tan limitada ya que se refiere a derechos y obligaciones que están sometidos a una situación de provisionalidad, lo que se traduce en una regulación que queda expuesta a cuantas modificaciones y alteraciones las partes introduzcan sin limitación alguna en relación con los derechos originados que quedan así sometidos en su integridad a la disposición de las partes negociadoras del convenio. En cuanto regulación provisional, el esquema de derechos y obligaciones sólo quedará definitivamente consolidado a través del nuevo convenio o del acuerdo expreso que finalice la vigencia prorrogada. Se puede concluir entonces que, no siendo incompatible con cierta eficacia retroactiva del nuevo convenio, ésta tendría propiamente juego sólo en relación con la vigencia normal del convenio anterior en la que puede hablarse propiamente de situaciones o derechos consolidados, mientras que las posibilidades de disposición sobre la vigencia prorrogada serían más amplias, precisamente por el carácter no consolidado de tales derechos.

Pese a lo dicho, la interpretación jurisprudencial y doctrinal más reciente tiende a limitar los efectos de una fijación anticipada del inicio de la vigencia al espacio de la vigencia prorrogada provisional, esto es la que tiene lugar tras la denuncia del convenio. Aunque no se diga expresamente, sin duda por el hecho de que, en la práctica, los convenios no suelen pretender esa eficacia retroactiva anterior a la denuncia, atrapados por la dicción legal que habla de fijación del inicio de la vigencia, lo que, lógicamente, sólo puede suceder en el periodo de tiempo en que el convenio anterior está prorrogado de forma provisional. De esta forma, la vigencia anticipada, o retroactividad, viene a cumplir la función de saldar los dos periodos convencionales uniendo las vigencias ordinarias de ambos convenios y borrando los tiempos intermedios de vigencia provisional. De todas formas este intento es, en cuanto ficticio, resuelto sin éxito. La expresión la constituye el que la vigencia provisional o prórroga provisional del convenio anterior es un periodo con existencia y entidad propia, dotado de una regulación específica, precisamente la anterior prorrogada en todos sus aspectos normativos; a la que afecta una acción posterior de corrección, vía la eficacia retroactiva del nuevo convenio, de algunos de sus aspectos.

Pues bien, en estos supuestos, la interpretación más reciente es, como se ha dicho, restrictiva; revalorizando el tiempo de prórroga provisional como un espacio temporal de regulación con entidad propia. De esta forma se han ido introduciendo límites a dicha retroactividad que van desde la naturaleza de las condiciones afectadas, que en algún caso impide dicha retroactividad, hasta la preservación de la regulación proporcionada a situaciones o conflictos ya resueltos definitivamente bajo el imperio de la norma anterior, aun provisional¹⁷. Donde sí hay acuerdo es que la retroactividad afecta a todos los trabajado-

¹⁷ La retroactividad no puede ser ilimitada ni afectar a todas las condiciones de trabajo (Sentencia del TSJ de Castilla y León, de 18 de mayo de 1992, Ar. 2613. No puede permitir revisar la calificación operativa en su

res cuya relación laboral estuviera en vigor en el momento al que se retrotraen los efectos del convenio, aunque en el momento de aprobación no fueran ya trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación del convenio colectivo¹⁸. Se trata de una interpretación que es posible con estas connotaciones limitativas sólo en la medida en que los convenios, más que regular el alcance de la retroactividad, lo que siguen haciendo es establecer, ficticiamente, el inicio de la vigencia en un momento anterior; lo que fuerza a interpretar cuál o cuáles de esas condiciones laborales son susceptibles de esa aplicación retroactiva. El abandono de esa práctica reguladora (que significa también el abandono del uso del 90.4 del ET para esa fijación de vigencia anticipada) significaría introducir en los convenios auténticas cláusulas de retroactividad, cuyo alcance no quedaría al albur de la interpretación jurisprudencial y cuyas limitaciones sólo serían las propias de toda técnica retroactiva: no afectar a derechos consolidados y no suponer una modificación in peius de la regulación provisional operativa hasta el momento¹⁹. Lo que no impide esos mismos efectos hacia el futuro, a partir de la entrada en vigor de la norma, como así lo permiten los arts. 82.4 y 86.4 del ET; de manera que los derechos surgidos conforme al convenio anterior podrían quedar afectados, si se encuentran aun en tiempo de disfrute, en cuanto a la vigencia del nuevo convenio.

4. LA DENUNCIA DEL CONVENIO Y SUS CIRCUNSTANCIAS. LA FINALIZACIÓN ANTICIPADA

Todo convenio colectivo puede finalizar por diversos modos o causas. La habitual, como también es habitual la forma de fijación de la duración misma, es la que tiene lugar por agotamiento del tiempo de vigencia establecido. Pero caben otras formas de finalización, ciertamente menos frecuentes, como, por ejemplo, la realización de la condición resolutoria de la que el convenio ha hecho pender su vigencia, o el desistimiento de una

momento, por ejemplo de las horas como extraordinarias (Sentencia del Tribunal Supremo, de 26 de junio de 1995, Ar. 5525), ni a la cuantía de las cantidades fijadas como indemnización (Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, de 21 de junio de 1994, Ar. 2400). Ciñéndose a lo económico (Sentencia del Tribunal Supremo de 15 de septiembre de 1989, RJ 1989/6444). No afectando a los salarios de trámite fijados en sentencia por tratarse de una indemnización tasada (Sentencia del Tribunal Supremo de 12 de abril de 1993, Ar. 2922), si bien sí a la indemnización de despido calculada sobre salarios mejorados por el convenio posterior (Sentencia del Tribunal Supremo de 7 de diciembre de 1990, Ar. 9760). Aunque se trate de un criterio no estable, véase la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Valencia, de 23 de mayo de 1993, Ar. 2147).

¹⁸ Sentencia del Tribunal Supremo de 22 de noviembre de 1992, Ar. 8828.

¹⁹ Aunque la Sentencia del Tribunal Supremo de 16 de junio de 1998, RJ 3044/1997, considera posible recortar, mediante la retroactividad, derechos surgidos del convenio anterior y aún en acto; es el caso de una excedencia en curso en relación con la cual el convenio posterior reduce duración. Entendiendo el Tribunal Supremo que la retroactividad podría afectar a derechos ya concedidos si así lo dice expresamente el convenio cuya retroactividad se establece. La Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, de 29 de mayo de 2000 (AS 2000/2461), considera que la retroactividad no afecta a los derechos adquiridos y ejercitados; mientras que la del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, de 27 de abril (AS 2000/3224), acepta que dicha retroactividad afecte a los derechos ya generados y en curso y a la baja, si se trata de cláusulas del nuevo convenio de una pretensión claramente regresiva o debilitadora de las condiciones disfrutadas.

las partes cuando el convenio tiene una duración muy amplia o, incluso, indefinida. También el mutuo acuerdo, que no sería aquí sino el reforzamiento, por la coincidencia de las partes, de la denuncia unilateral o del desistimiento igualmente unilateral. Salvo que ese mutuo acuerdo se produzca antes del fin de la vigencia asignada al convenio en cuyo caso se trata de una finalización anticipada o ante tempus, sobre la que se volverá más adelante. En todos estos supuestos la denuncia es una exigencia legal insoslayable, como se desprende del art. 85.3,d), que requiere que el convenio establezca la «*la forma y condiciones de denuncia del convenio, así como (el) plazo de preaviso para dicha denuncia*».

Esto significa que, para el legislador, el fin efectivo de la vigencia del convenio exige que las partes o alguna de ellas, reafirmen su voluntad de dar por concluido el convenio, manifestando de nuevo, cuando el tiempo fijado está por agotarse, que efectivamente persiste la voluntad de impedir que del convenio dure más allá de la vigencia inicialmente prevista y que, en consecuencia, se abre el espacio de negociación orientado a la suscripción de un nuevo convenio que sustituya al anterior. El agotamiento del plazo previsto no opera pues por sí mismo, y no basta para dar por acabado el convenio, aunque sea la causa del fin de su vigencia, Necesita un complemento que es la reafirmación de la voluntad extintiva. Siendo muy discutible la interpretación²⁰ que, a partir del tenor del art. 86.2 del ET (referido al juego de la prórroga y no tanto a la denuncia), entiende que la existencia misma de la denuncia es disponible por las partes que pueden acordar que no exista como instrumento de declaración del fin de la vigencia del convenio. Otra cosa es, como ahora se verá, que la autonomía colectiva pueda establecer formas de denuncia, como la llamada denuncia automática, que en la práctica no es sino el cumplimiento formal de dicha exigencia²¹; o que se acuerde que, aunque haya denuncia, el convenio no se prorrogará en ningún caso, debiéndose aceptar que, de no haber denuncia, esa prórroga será inevitable, si bien en los términos en que se pacten, que no necesariamente han de ser los de la ley²². La

²⁰ Un ejemplo, MARTÍNEZ ABASCAL, cit. págs. 1507-1508.

²¹ En todo caso, conviene recalcar que la exigencia de denuncia y que ésta se haga en un cierto momento anterior al fin de la vigencia es más respetuosa con la autonomía colectiva que la postura favorable a la inexistencia de denuncia o a favor de la denuncia automática. Se afirma lo anterior en cuanto se considera que el convenio, fruto de un determinado equilibrio de representaciones, alcanza una dinámica propia durante su vigencia, sin que le afecte la alteración de la composición de las partes; algo que puede perfectamente suceder si, por ejemplo, ha habido elecciones sindicales durante la vigencia del convenio. La denuncia automática o la inexistencia de denuncia para dar por finalizado el convenio, obliga a la nueva parte negociadora (legitimada como tal) a iniciar una negociación que, quizás no habría querido comenzar y respecto de la cual la denuncia ya hecha, o automática o innecesaria, le sustrae capacidad de decisión. Algo que conserva absolutamente, si, siendo una norma procedente de una composición distinta de la representación, tiene el poder de decidir libremente entre todas las opciones: denunciar o no hacerlo. Las interpretaciones tan favorables a una desvirtuación de la denuncia y del preaviso en realidad parten de la base de una relación negocial inalterada y estable, incluso en lo que se refiere a la identidad de las partes. Sobre las denuncias automáticas no se puede volver; sobre una prórroga, provisional u ordinaria, sí se puede decidir si esa facultad de denunciar pertenece a quien va a protagonizar el nuevo espacio temporal de prórroga o de nuevas negociaciones. Sobre la denuncia automática, cfr. AAVV, *El estado actual de la negociación colectiva en España*, cit. págs. 1120-1123; AAVV, *Los límites legales a la negociación colectiva*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, págs. 225-244.

²² Sin que sea aceptable el establecimiento de una denuncia necesariamente acordada ya que, entonces, el acuerdo sobre su duración es artificial, convirtiéndose en la práctica en un convenio de duración indefinida, cuya pérdida de vigencia requiere otro acuerdo de las partes. Se trata de una sujeción extrema a la coincidencia de

exigencia de denuncia, y la de hacerlo con una cierta anticipación o con preaviso, no deja de plantear algunos problemas aplicativos a los que se hará mención a continuación, referidos tanto a los sujetos que pueden ejercitar esa denuncia, como a los procedimientos, modos o plazos para ella.

En cuanto a los sujetos legitimados para realizar la denuncia, es algo asumido que la mención a las partes del convenio se refiere no tanto a los firmantes del convenio sino a quienes ostentan la legitimación plena para negociar el nuevo convenio; aunque no se requiera el acuerdo unánime de esa parte sino sólo el mayoritario, el mismo por cierto que permitiría suscribir el nuevo convenio²³. Se trata de un criterio razonable en la medida en que puede carecer de sentido que se acepte la denuncia de una representación sindical o empresarial que carezca de la capacidad negociadora plena. Es cierto que abrir la facultad de denuncia a más sujetos, abre igualmente las posibilidades de revisión de lo negociado e introduce un cierto dinamismo a la negociación colectiva; de forma que se faculta de manera amplia el poner en marcha el procedimiento de negociación al que luego podrán incorporarse representaciones no partícipes de la denuncia del convenio anterior. Sin embargo, aceptar esta posibilidad supone poner en manos de quien no tiene la facultad legal de acordar convenios de eficacia general la capacidad de poner en marcha un mecanismo complejo que, además de abrir la negociación, tiene efectos colaterales tan relevantes como determinar el fin efectivo de la vigencia de un convenio que, a lo mejor, la mayoría de esa misma representación desea dejar activo; como también supone generar un proceso ya irreversible de fin de vigencia y de prórroga excepcional o provisional que sólo puede finalizar con un acuerdo suscrito por quienes ostentan la legitimación plena. Precisamente quienes no se han manifestado a favor de la denuncia.

En cuanto a la forma, que no necesariamente tiene que ser escrita sino expresa, también el ET deja una amplia libertad a las partes en relación con su contenido concreto; como también deja una amplia libertad en lo que hace al preaviso y su plazo de anticipo que podría ser muy reducido o incluso hacerse coincidir con el fin de la vigencia, si es que las partes así lo estiman oportuno al acordar el contenido del convenio relativo a la denuncia del mismo. No interesa aquí volver sobre cuestiones que han sido suficientemente tratadas, aunque sí destacar algunas opciones convencionales que merecen alguna consideración.

Puede decirse que el ET, sobre la base de que la denuncia debe producirse, sólo exige que ésta sea expresa; que suponga una manifestación clara de la voluntad extintiva de la parte que la ejercita; que tal manifestación llegue, o sea comunicada, a las partes del convenio destinatarias de ella, y que sea hecha con una cierta antelación al momento en que la vigencia del convenio finaliza. Sobre ello, el convenio puede ordenar, por ejemplo, que la denuncia sea por escrito, con comunicación, además, a la autoridad laboral, indicando las razones que la justifican y con una antelación mínima de varios meses. Todos ellos son requisitos añadidos que la ley permite a las partes incorporar al texto del convenio condi-

voluntades que no sólo niega el carácter temporal del convenio, sino que también puede suponer un atentado a la libertad de negociación de los nuevos sujetos legitimados para negociar, que habrán de tener el consenso de la otra parte para provocar el fin del convenio y el inicio de las negociaciones del nuevo.

²³ A este respecto, Sentencia del Tribunal Supremo de 21 de mayo de 1997 (Ar. 4279). También MARTÍNEZ ABASCAL, cit., pág.1508-1509 y MARTÍN PUEBLA, cit., pág. 357-358.

cionando y formalizando la denuncia y que son de obligatoria observancia para las partes que decidan ejercitarla. Pero tampoco esa libertad es absoluta. Todavía en cuanto a la forma, el convenio no podrá establecer tal cúmulo de requisitos que hagan exasperantemente dificultosa la denuncia misma; ni tampoco serán lícitas condiciones que, por la misma razón, supongan un abuso de las facultades de las partes negociadoras, orientadas a obstaculizar la negociación más que a hacerla operativa y eficaz. No podrá exigir una comunicación de la denuncia tan variada y múltiple que convierta este trámite expresivo de la voluntad extintiva en algo de difícil o imposible cumplimiento. En lo que hace al preaviso, aceptado que cualquier antelación, aunque mínima es suficiente, cabe concluir que incluso puede aceptarse la ausencia de mención del mismo en el entendido de que la denuncia ha de tener lugar en cualquier momento anterior al de expiración de la vigencia del convenio. Como sería discutible un plazo de preaviso tan extremadamente amplio que quedara desvirtuada la función del mismo, que no es otra que la de advertir con antelación a la otra parte del convenio del propósito mantenido de darlo por finalizado.

Efectuada la denuncia, en la mayoría de los casos tiene lugar el fin de la vigencia del convenio en el tiempo que se pactó. A partir de ello entra en vigor el art. 86.3 del ET que recoge como elemento desencadenante de su intervención precisamente la denuncia del convenio. Si no se ha producido tendrá lugar otra prórroga, la ordinaria anual, salvo pacto en contra. Pero esto se verá en el apartado siguiente. Antes hay que concluir reflexionando acerca de cuándo ha tenido lugar la denuncia efectiva y válidamente. No todos los requisitos de forma son requisitos de validez de la denuncia; por tanto, no cualquier incumplimiento de tales requisitos debe llevar a entenderla no válida o inexistente. Puesto que tanto la denuncia como el preaviso persiguen que el propósito extintivo se manifieste de forma clara y tempestiva, llegue a sus destinatarios y ponga en marcha los procesos de prórroga provisional y de inicio normal de las negociaciones para el nuevo convenio, toda denuncia efectuada logrando estos objetivos ha de considerarse válida. El carácter temporal del convenio y la amplia capacidad negociadora de las partes lleva a considerar que el tránsito normal del convenio será el del agotamiento del plazo al llegar la vigencia pactada; de manera que los actos conducentes a provocar este efecto, si sustantivamente eficaces, han de entenderse igualmente válidos.

Lo anterior quiere decir que se acepta con reservas la opinión tajante que impide realizarse la denuncia si no se ha respetado el plazo marcado de preaviso. Es indudable que esta carencia de respeto del requisito es susceptible de subsanación si la otra parte, igualmente por acuerdo mayoritario, es decir con legitimación suficiente para suscribir el nuevo convenio, acepta la producción de la denuncia aunque sea fuera de plazo; lo que puede tener lugar, bien por hechos concluyentes, bien por aceptar a la parte denunciante como interlocutor válido en el momento de reconocimiento mutuo de la capacidad y de la legitimación para negociar el nuevo convenio. No cabe alegar aquí el supuesto interés de un tercero por la prórroga ordinaria y anual de un convenio que no ha sido denunciado en el plazo marcado o la ha sido tardíamente. Otra cosa es que la otra parte se niegue a negociar sobre la base de un preaviso tardío o fuera de plazo. En términos estrictos esta negativa está ciertamente fundada, no existiendo deber de negociar en la medida en que ya existe un convenio: el prorrogado anual que tiene la misma validez que otro nuevo que se hubiera negociado

Pero puede hacerse algunas consideraciones que atenúen el rigor de esta conclusión. En primer lugar, la denuncia cobra su verdadero sentido en relaciones de carácter indefini-

do, no tanto en las temporales en las que la duración fijada ya es en sí misma, no sólo una ocasión para poner fin a la vigencia del convenio, sino la expresión de un acuerdo preciso sobre esta duración. En segundo lugar, el preaviso cumple la función de permitir a la otra parte el prepararse para una negociación futura, para comprobar que, tal y como estaba previsto, el convenio va a agotar su vigencia en el momento establecido; o dicho de otra forma, que no va a darse la posibilidad de que el convenio se prorrogue en sus propios términos un año más, o lo que se hubiera pactado si así ha sido. En consecuencia, la denuncia tardía no puede ser ineficaz en todos los casos; sobre todo cuando sea posible probar que ha sido recibida por todos los destinatarios interesados y que ha servido para que los demás intervinientes en la negociación puedan prepararse para ella con un tiempo razonable y suficiente. En el sentido de que la denuncia no puede ser válida si se convierte en un acto sorpresivo que deteriora la posición negociadora de las partes.

Es evidente que las afirmaciones anteriores debilitan enormemente el sentido del preaviso, o al menos obliga a introducir un criterio de gradualidad y de efectividad real del mismo para concluir acerca de su inexistencia y, por tanto, de la producción inevitable de la prórroga ordinaria del art. 86.2 del ET, salvo que otra cosa se haya pactado. Caben soluciones intermedias a un preaviso defectuoso (tanto en forma como en plazo), desde considerar inexistente el deber de negociar, aun cuando el convenio esté prorrogado en razón del 86.3 del ET (es decir, habiéndose aceptado la validez de la denuncia); o que el convenio se ha prorrogado en los términos del art. 86.2, pero permitiendo la negociación de un nuevo convenio durante esa vigencia (aunque ahora sea el art. 84 del ET el que pueda utilizarse para impedirla). Lo que, si es factible, será ya posible también la aceptación de la otra parte que ya se ha dicho que sanaría el defecto inicial.

En cualquier caso, se trata de proponer una interpretación más flexible de las consecuencias del defectuoso cumplimiento del requisito de la denuncia que evite consecuencias muy graves y extendidas en el tiempo (el bloqueo de la negociación durante un año) derivadas de lo que puede constituir un incumplimiento meramente formal de escasa entidad. También es necesario tener en cuenta que, de aceptarse la posibilidad de una finalización ante tempus del convenio colectivo por acuerdo de las partes, la falta de denuncia en plazo acaba siendo irrelevante (si existe tal acuerdo) ya que, en el fondo, no existe plazo para lo que sería una denuncia conjunta de los legitimados para negociar el nuevo convenio. La interpretación flexible que se propone sólo tendría algo de importancia, como alternativa, en los casos en que la parte interesada en la prórroga del convenio rechace dar valor a una denuncia que considera realizada de forma incorrecta y, por tanto, no válida.

Una última referencia a la denuncia ante tempus del convenio²⁴. Tiene relevancia como tal anticipación del fin de la vigencia del convenio, sobre todo en relación con los convenios que han establecido una duración determinada. No así en los que elijan la duración indefinida o muy amplia con la necesaria garantía de la temporalidad que, además de la por la denuncia unilateral, queda establecida por la posibilidad siempre abierta de que las partes decidan dar por finalizado el convenio en un determinado momento. Pues bien, por lo que hace a los convenios de duración limitada y fija, la terminación antes del tiempo

²⁴ Cfr. J.M. MORALES ORTEGA. *La administración del Convenio Colectivo*, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, Civitas, 1998., págs. 37 y ss.

marcado es siempre posible, aunque se trate de una finalización intempestiva. Desde luego cuando ese fin anticipado es acordado por las partes, sean o no las mismas que negociaron en su día el convenio; lo que no es sino la expresión de la facultad de gobierno de esas partes (o las legitimadas en ese momento, con mayor razón) sobre la vigencia y la permanencia de una norma que se han dado a sí mismas.

En la cuestión de la finalización anticipada entran en juego dos grupos de valores. De un lado, el del interés en la permanencia del vínculo contractual y de la norma jurídica a que da origen, y, en consecuencia, de la propia seguridad jurídica²⁵. En razón de ello, el convenio colectivo debería permanecer en vigor el tiempo que las partes lo pactaron quienes, una vez así quedó establecido, carecerían de la facultad para alterarlo, de manera que un acuerdo posterior de finalización de la vigencia del convenio no sería posible ni lícito. De otro lado, el respeto a la autonomía colectiva, el reconocimiento de ésta como poder normativo capaz de regular de forma autónoma las relaciones laborales, sí como la necesidad de permitir que una norma de naturaleza temporal como es el convenio colectivo pueda adaptarse flexiblemente a las diferentes vicisitudes que puedan afectarles, entre ellas, el propio cambio del interés de las partes que lo negociaron, traducido ahora en la conveniencia de dar anticipadamente por finalizada su existencia. Aceptada la supremacía del segundo grupo de razones, el acuerdo de finalización puede tener lugar en cualquier momento, incluso durante la vigencia prorrogada del art. 86.2 del ET; siendo justamente una forma de evitar la permanencia en el tiempo de una situación no deseada (no cumplimiento tempestivo de la denuncia por negligencia). O no especialmente satisfactoria; difícilmente puede serlo, apareciendo como la solución menos mala frente al vacío normativo, la proyección de las reglas convencionales más allá del tiempo para el que estaban inicialmente diseñadas, algo evidente en los ámbitos económicos o salariales.

El contenido del acuerdo de finalización anticipada puede ser variado. Pero, pudiendo hacerlo, desde luego no tiene por qué contener la precisión de la norma que ha de sustituir al convenio que las partes acuerdan finalizar. Las partes tanto pueden prever que la eficacia extintiva del acuerdo se produzca tras un determinado plazo como que ello suceda de forma inmediata; como también pueden determinar que, pese a la extinción del convenio, éste siga en vigor provisionalmente en los términos del art. 86.3 del ET, lo que será lo normal; como que esa eficacia prorrogada provisional no tenga lugar siquiera. En cuanto a la existencia de terceros que pudieran considerar lesionados sus intereses por la terminación anticipada del convenio, siendo verdaderamente terceros cabría aceptar su legitimación para impugnar esa terminación anticipada, pero es difícil encontrar un fundamento a esa pretensión. La existencia o no de un convenio, su duración más o menos amplia, el establecimiento de un cierto tipo de prórrogas, el ejercicio de la denuncia y, en general, todos aquellos actos de disposición de las partes del convenio acerca de la vigencia o de la duración no pueden significar por sí mismos una lesión de los intereses de terceros. Es evidente que habrá terceros que podrán verse más o menos favorecidos por el tratamiento que las partes den a la duración. Como existirán sujetos beneficiados por el mantenimiento

²⁵ A. DESDENTADO BONETE, «Negociación colectiva y poder judicial: un panorama reciente sobre el convenio colectivo», en el volumen *Veinte años de negociación colectiva*, cit., págs. 136-137, mencionado la Sentencia del Tribunal Supremo de 30 de junio de 1998 (RJ 5793).

del convenio y otros perjudicados por su prórroga; pero se trata de una consecuencia absolutamente inevitable de la propia regulación colectiva que, atendiendo a un interés de este signo, subordina a él los concretos intereses individuales de cada trabajador singular.

No puede decirse que exista un derecho a la duración pactada del convenio si no es a costa de reducir sensiblemente la capacidad de maniobra del propio poder normativo que da origen al convenio. Al igual que no cabe la impugnación de un nuevo convenio que haya sustituido condiciones establecidas en el convenio anterior, tampoco cabe impugnar un acuerdo de extinción «ante tempus». Habiéndose producido el acuerdo conforme a las reglas de la mayoría y aceptado que ello es posible sin otro fundamento que la coincidencia de la voluntad de las partes, no cabe daño a terceros. Los derechos de los sujetos afectados por el convenio son ejercitables en tanto éste está en vigor; su finalización anticipada, al ser legítima, no puede considerarse por sí misma lesiva como tampoco lo puede ser una denuncia del convenio hecha en tiempo y forma, o la ausencia de denuncia con la consecuencia de la prórroga de la norma convencional ²⁶.

Cuestión diferente es la finalización ante tempus del convenio colectivo provocada de forma unilateral por alegación de una alteración sobrevenida de las circunstancias, una excesiva onerosidad o la desaparición del fin del negocio. En estas causas de posible extinción o finalización unilateral del convenio colectivo late la idea de que determinadas relaciones contractuales puedan quedar resueltas en virtud de un cambio de las circunstancias que se tuvieron en cuenta en el momento de entablar la relación contractual; cambio que provoca, bien que la relación de equivalencia de las prestaciones haya quedado destruida, bien que la finalidad objetiva del contrato sea inalcanzable. No se trata de hacer aquí una reflexión acerca de las exigencias, muy restrictivas, que la jurisprudencia civil exige para aceptar la incidencia extintiva de un cambio de las circunstancias en las que el contrato se suscribe. Basta mencionarlas: alteración posterior a la suscripción del vínculo, acontecimiento extraordinarios e imprevisibles, repercusiones graves sobre el contenido del contrato, carácter permanente de la alteración ya que afecta a relaciones igualmente permanentes o de duración, las circunstancias alteradas deben afectar a elementos o aspectos esenciales del contrato, y, debe tratarse de una alteración ajena a la esfera de influencia de la parte perjudicada por ella. Además, ese cambio de circunstancias ha de tener como consecuencia una ruptura de la relación de equivalencia de las prestaciones o excesiva onerosidad, o una frustración de la finalidad contractual que deviene inalcanzable. En todos estos casos, lo que se produce es un defecto funcional de la causa del negocio, en el sentido de que la función económico-social del mismo queda frustrada de manera sobrevenida. Y, como forma de reaccionar frente a esa situación, se permite la posibilidad, bien de modificar la relación contractual, bien de resolverla dándola por finalizada.

Todo el discurso anterior, elaborado teniendo presente la estricta dinámica contractual, es difícilmente aplicable a los convenios colectivos ²⁷, ya que a las exigencias de gra-

²⁶ Así lo ha aceptado el Tribunal Supremo en Sentencia de 30 de junio de 1998 (Ar. 5793).

²⁷ Pese a que alguna vez lo haya sido, como en el caso de la obligación empresarial, establecida por convenio, de garantizar hasta el 100 por 100 de la base reguladora utilizable para calcular la cuantía de la prestación por incapacidad temporal cuando el porcentaje establecido en la Ley General de la Seguridad Social fue alterado a la baja, en 1994, por la reforma de la antigua prestación de ILT, ahora de incapacidad temporal. En este caso, fue la cláusula rebus sic stantibus la que utilizó para aceptar la pretensión empresarial de convertir una obliga-



vedad, radical imprevisión, inexistencia de solución alternativa, total desequilibrio de las prestaciones, excepcionalidad, se une el hecho de que la existencia y amplia proyección de la autonomía colectiva hace más dinámicas las soluciones del desequilibrio y tiene a su disposición instrumentos adecuados para su adaptación a los cambios de circunstancias. La propia duración determinada, y breve, del convenio permite a las partes hacer una composición de intereses que se extiende sobre un tiempo tan limitado que el acuerdo inicial puede prever todas sus incidencias, así como encontrar momentos próximos de revisión de los equilibrios asumidos al llegar al agotamiento de la duración. O la aceptación de que las partes pueden perfectamente, desplegando una mínima diligencia, prever mecanismos internos de adaptación del convenio a las nuevas circunstancias; semejantes a los que el ET ya favorece a través de las cláusulas de descuelgue salarial y de modificación del convenio por vía del acuerdo previsto en el art. 41 del ET. Todo ello lleva al rechazo de la posibilidad de una extinción unilateral ante tempus del convenio colectivo; al margen del argumento que hace predominar la condición normativa del convenio sobre su rasgo contractual para reforzar esa intangibilidad formativa frente a la iniciativa unilateral de determinar la finalización anticipada de su vigencia²⁸.

5. LAS PRÓRROGAS DEL CONVENIO

En principio, en una norma temporal como es el convenio colectivo, creada para regular las relaciones laborales de un determinado ámbito en un determinado tiempo, la prórroga de su contenido ha de verse como algo excepcional. Fruto del acuerdo colectivo, la norma ha de regir exclusivamente el tiempo para el que el acuerdo inicial la previó; todo exceso respecto de esa duración constituye una cierta manipulación del sentido del acuerdo inicial, salvo que la prolongación de la duración haya sido prevista por las partes negociadoras. Por estas razones, las prórrogas de la duración del convenio aparecen como algo disfuncional en relación con la lógica misma de este tipo de normas. Aunque no siempre. Es el caso de la que se viene denominando como «prórroga ordinaria», esto es la prevista en el art. 86.2 del ET. En este supuesto, la norma legal favorece la continuación de la vigencia, plena e incondicionada, del acuerdo, como si se hubiera negociado uno nuevo, en los casos en que no hubiera denuncia de las partes; esto es, cuando ni una ni otra, o ambas de común acuerdo, de las partes legitimadas para negociar el nuevo posible acuerdo de sustitución, hubieran adoptado iniciativa alguna orientada a la finalidad de provocar que la vigencia del convenio se agote justamente en el momento en el que se hubiera previsto.

Esta iniciativa legal no puede considerarse excesiva, ni invasora del territorio de la autonomía colectiva, ni expropiadora de la capacidad de decisión final que siempre compete a las partes. Por varias razones. En primer lugar, porque la o las partes pueden fácilmente evitar la prórroga ordinaria actuando la denuncia del convenio; motivo por el cual

ción de prestación definida (el 100 por 100 de la base reguladora, o del salario en activo, según las fórmulas), en una cantidad calculada conforme a las reglas derogadas de la prestación. Sentencia del Tribunal Supremo de 4 de julio de 1994 (Ar. 6335) y de 27 de enero de 1995 (Ar. 1257).

²⁸ Sobre estos temas, cfr. MARTÍNEZ ABASCAL, cit., págs. 1504-1506.

debe hacerse una interpretación como la propuesta antes, flexible y no rígida, del mecanismo y de los requisitos de la denuncia, favorecedora en todo caso de su realización. En segundo lugar, porque la prórroga prevista legalmente no es de duración excesiva, sólo un año; lo que, comparado con la duración media actual de los convenios, es una duración corta. En tercer lugar, porque siempre cabrá, pese a la ausencia de denuncia, una finalización anticipada del convenio, conforme a lo que se ha expresado páginas atrás; si bien no de forma unilateral, algo que al haber dejado pasar el momento de la denuncia, ya no es posible sino hasta la finalización de la prórroga ordinaria. En cuarto lugar, porque las partes pueden, en el momento de negociar el convenio colectivo, prever la duración misma de la prórroga si no hay denuncia; de forma que tanto pueden reducirla o ampliarla temporalmente, como dejarla a la decisión de cualquiera de las partes en cualquier momento, ampliando así fácilmente el momento y la posibilidad de la denuncia unilateral; cuanto, en fin, declararla para la totalidad del convenio o para sólo algunas de sus cláusulas. En conclusión, la ley sólo establece, si no hay denuncia (lo que queda a la decisión de las partes) que el convenio se prorroga un año (salvo que las partes hayan acordado o acuerden otra cosa)²⁹.

Tras esta previsión legal se encuentra la finalidad de garantizar la continuidad y estabilidad normativas y evitar la aparición de vacíos de regulación y de lagunas, con la dosis de inseguridad jurídica que ello supone³⁰. Una preocupación que es doblemente relevante en el caso de la segunda de las prórrogas, la prevista en el art. 86.3 del ET. Se trata de la que se suele denominar como prórroga provisional o excepcional ya que no se trata de la prolongación natural de un convenio que renueva sus mandatos en razón de la voluntad de las partes, manifestada en su pasividad ante el acercamiento de la fecha extintiva inicialmente prevista, como es el caso de la prórroga del art. 86.2. Por el contrario, aquí la o las partes han decidido que el acuerdo inicial de duración del convenio se actualice efectivamente y que éste finalice su vigencia justamente en el momento en que se acordó. De forma que la intervención normativa prorrogando su vigencia constituye un mandato contrario a la voluntad de los sujetos negociadores que han decidido que el convenio anterior agote su vigencia y, normalmente, iniciar además las negociaciones para concluir un nuevo convenio que sustituya al que ya han decidido expulsar del ordenamiento jurídico.

No se trata de un mandato que imponga de forma indiscutible e inmodificable su voluntad a las partes del convenio. De nuevo, el respeto a la autonomía colectiva hace su aparición y se manifiesta en que esa prórroga puede ser eludida o suprimida (como lo podía ser la del convenio no denunciado, en los términos del art. 86.2); o bien puede ser precisada en su alcance temporal y material. Incluso, si ha tenido lugar la prórroga provisional, cabe que exista un acuerdo expreso posterior que la finaliza, no necesariamente de forma simultánea a la adopción de un nuevo convenio de sustitución, ni siquiera de un acuerdo mínimo de establecimiento de condiciones laborales alternativas al convenio cuyo

²⁹ Lo que incluye seguramente, aunque sea una situación anómala, el acuerdo de no prórroga aunque no haya denuncia, con lo que se suscita el problema de la regulación alternativa: algo que también se plantea, como se verá, en el supuesto de la prórroga provisional del art. 86.3 del ET.

³⁰ En este sentido, ya desde hace tiempo, se manifiesta el Tribunal Supremo, cfr. Sentencia de 15 de septiembre de 1989 (RJ 1989/6444). M.F. FERNÁNDEZ LÓPEZ. «El alcance de la ultraactividad de los convenios colectivos denunciados», *Relaciones Laborales*, 1999 (II), págs. 101-106.

fin de vigencia se hace real por segunda vez (la primera ya lo fue con la denuncia)³¹. Aquí se plantea si ese acuerdo expreso, y hay que suponer que igualmente el acuerdo inicial de exclusión de la prórroga provisional (como también, entonces, el acuerdo de exclusión de prórroga cuando no hay denuncia) han de ofrecer una alternativa a la norma a cuya vigencia se pone fin. Una opinión generalizada es la que sostiene que todos estos acuerdos, al crear un vacío normativo y un interrogante acerca de cuál es la disciplina jurídica de las relaciones laborales afectadas, han de proporcionar una alternativa reguladora³², ya se trate de un nuevo convenio, un acuerdo provisional, un acuerdo de mínimos o una remisión expresa a otras normas vigentes, sean legales o, lo que será más frecuente, convencionales de otros ámbitos, habitualmente superiores.

No está dicho en la norma que esa oferta sea obligada, aunque sea lógico y práctico hacerlo. Y tampoco parece que existan razones de seguridad jurídica y de estabilidad normativa que fueren a las partes a regular una materia que pueden no querer hacer. Es verdad que resulta hartamente improbable que se acuerde la pérdida de la vigencia de un acuerdo y que no se dé una regulación alternativa del tipo que sea. Pero la exigencia del consenso de ambas partes ya es una suficiente garantía de la racionalidad de las situaciones que se deriven; y de no ser así se trataría de una situación libremente asumida de forma conjunta. Por eso tiendo a considerar que no es obligada esa oferta; lo que no quiere decir que las relaciones laborales afectadas carezcan de toda disciplina. Será el momento de buscar esas soluciones reguladoras, no dadas por el acuerdo, mediante la más adecuada interpretación de mínimos, mantenimiento virtual de reglas anteriores, aplicación de otros convenios por ampliación de su ámbito práctico al desaparecer el convenio que actuaba como barrera conforme al art. 84 del ET, voluntad de las partes, etc. Dicho lo anterior, y salvando a la norma estatutaria de una acusación de intervencionista en cuestiones donde la autonomía colectiva debe bastarse para disciplinar todas esas situaciones, hay que añadir que lo normal será la existencia de esa oferta y que el acuerdo expreso que finaliza la prórroga provisional (como el acuerdo que excluye la prórroga si no hay denuncia) contengan una previsión alternativa. En la práctica, la vigencia provisional no acaba, en la mayoría de los casos, sino cuando existe un convenio ya suscrito que ocupa el lugar del convenio denunciado y vencido. De manera que la prórroga provisional viene a constituir una especie de conexión entre dos vigencias reguladores de dos convenios diferentes.

Normalmente, cuando se aborda la problemática de la vigencia provisional se dedica mucho espacio y tiempo a precisar la diferencia que la norma establece entre cláusulas obligacionales (que, salvo acuerdo en otro sentido, perderán su vigencia) y normativas que son las que se prorrogan (no todas, no siempre, dependiendo de lo que se acuerde). No es mi intención mediar en esta polémica que, dados los términos en que está planteada, esto es, sobre la base de una casi imposible distinción entre los dos tipos de cláusulas, es de muy difícil solución³³. Aunque se hayan intentado varias: si regulan o no las relaciones

³¹ Sobre la negociabilidad de la ultraactividad, cfr. Sentencia de la Audiencia Nacional de 21 de junio de 2002 (2002/40293, El Derecho Jurisprudencia).

³² Cfr. por todos, MARTÍN PUEBLA, cit., pág. 361.

³³ Una polémica que incluye la cuestión de a partir de qué momento se produce la pérdida de vigencia de las cláusulas obligacionales, cualquiera que sean, si desde la denuncia o desde el fin de la vigencia, existiendo razones para ambas posiciones; cfr. MARTÍNEZ ABASCAL, cit., págs. 1515-1518.

laborales individuales estableciendo condiciones de trabajo; si tienen o no como destinatarios a los sujetos individuales, a los colectivos o a los propios negociadores; si se trata de cláusulas prescriptivas, imperativas o de aplicación y vinculación inmediatas; si exigen o no una actividad negociadora de las partes para su cumplimiento³⁴; si reúnen o no el requisitos de adecuación en relación con la prórroga de su contenido recurriendo a criterios de razonabilidad³⁵; si son normas de contenido o procedimentales; si son de un tipo u otro las cláusulas de configuración o que marcan la identidad del convenio o su ámbito subjetivo. etc.³⁶. En todo caso, el balance final es fuertemente favorable a la calificación de la mayoría de las cláusulas como normativas, siendo excepción, y aun esto no es algo seguro, las que se consideran obligacionales, normalmente relacionadas con obligaciones de paz o con derechos que remiten a una actividad negociadora adicional de las partes.

Queda por analizar la situación en la que, denunciado el convenio y aplicadas las previsiones del art. 86.3 del ET, la vigencia prorrogada de la parte normativa se extiende a lo largo de un periodo que puede considerarse excesivo. Descripción de una posible situación que lo que viene a plantear es la duración que, a su vez, puede tener la prórroga provisional y cómo y cuándo finaliza. En la mentalidad del legislador, como se ha dicho, la prórroga no es sino el interregno entre dos convenios colectivos ordinarios; de forma que durará lo que duren las negociaciones para suscribir el nuevo, aunque esas negociaciones, como suele suceder se prolonguen muchos meses, a veces incluso hasta caso agotar la duración pactada del nuevo convenio. Aunque la ficción de la retroactividad proporcione vigencia a un convenio que puede tenerla real sólo durante unos meses; aunque luego la alcance de hecho mediante su propia prórroga. En realidad, si bien se piensa, los convenios acaban teniendo, en este esquema, una duración real (que no coincide con el tiempo jurídico) que abarca desde que se publican en el diario oficial hasta que son desplazados por el nuevo convenio. De forma que las vigencias provisionales prorrogadas acaban siendo una parte natural, y lo que es más relevante, esencial, de la propia vigencia; con unos efectos retroactivos de tipo meramente compensatorio. Esto es lo que sucede en la práctica, pero no da

³⁴ Sentencia del Tribunal Supremo de 21 de diciembre de 1994 (AS 10346).

³⁵ Se trata de un criterio de un cierto éxito pero rechazado por la Sentencia del Tribunal Supremo de 29 de mayo de 1996 (4703/1996), señalando que hay que acudir a criterios no contingentes, como el de la razonabilidad, sino sustantivos, referidos a las funciones y al ámbito de eficacia de las cláusulas.

³⁶ Ver, en sentido crítico, afirmando la práctica imposibilidad de establecer la distinción y decantándose por considerar obligaciones la totalidad de las cláusulas de administración del convenio y no sólo las que, más restrictivamente, se consideran de paz laboral, como hace la Sentencia del Tribunal Supremo de 20 de diciembre de 1995 (AS 9486), M.F. FERNÁNDEZ LÓPEZ. «El alcance material de la ultraactividad de los convenios colectivos», cit. págs. 107 y ss. Esta Sentencia considera normativas las cláusulas relativas a normas reguladoras de la relación laboral, de la acción asistencial, de los derechos colectivos, de los ámbitos del convenio y de los órganos o estructuras de participación y decisión estables. En la línea más ampliatoria del concepto de cláusula obligacional, la Sentencia del Tribunal Supremo de 28 de octubre de 1997 (Ar. 7682). Véase, también, el libro AAVV. *El contenido de los convenios colectivos: contenido normativo y contenido obligacional*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, 1990; MARTÍN PUEBLA, cit. págs. 359-365; MARTÍNEZ ABASCAL, cit. págs. 1514-1515. Sentencias del Tribunal Supremo de 18 de julio de 1988 (Ar. 6167); de 21 de diciembre de 1994 (Ar. 10346); de 16 de junio y 6 de noviembre de 1998 (RJ 1998/9822 y RJ 1998/5398), y de 10 de julio de 2001 (RJ 2001/9584). Sentencias de los Tribunales Superiores de Justicia de Cataluña, de 5 de septiembre (AS 2001/4092), de Asturias, de 26 de enero (AS 2001/29); de Extremadura, de 3 de mayo de 2002 (AS 2002/2157); y de Valencia, de 20 de mayo de 2003 (AS 2003/2957).

respuesta a situaciones, cierto que menos frecuentes, en las que esa sucesión de convenios no se realiza con la cadencia y la simplicidad habituales.

Por ese motivo ha surgido la duda de si la vigencia provisional o prorrogada ha de tener fin en algún momento; o si ha de darse algún efecto, en términos de regulación alternativa a la continuación de la prórroga, a situaciones de impasse o de ruptura de las negociaciones que imposibiliten la suscripción de un nuevo convenio. Toda esta problemática, en fin, se produce en la medida en que, por decirlo sintéticamente, la vigencia provisional o prorrogada no tiene un término fijo o duración máxima; como sí sucede, en cambio con la prórroga ordinaria del art. 86.2. Tomar una iniciativa legal en este terreno es arriesgado ya que lo que no debe hacer en ningún caso es interferir los procesos de negociación colectiva ni condicionarlos en exceso. Pero toda regulación legal significa intromisión, aunque sea constitucional, adecuada y razonable, y quizás pudiera pensarse en un límite previsto a la vigencia provisional, ya sea directo con fijación de un tiempo máximo, ya sea indirecto, anudándola a circunstancias como la ruptura definitiva, y comprobada, de las negociaciones. De aquí que se considere que hay determinadas circunstancias en las que la vigencia provisional debe acabar. Siendo, eso sí, sustituida por otra regla disciplinadora, como puede ser un convenio colectivo de ámbito distinto, susceptible de regular esas relaciones laborales³⁷. Una consecuencia que, por otra parte, los sujetos negociadores pueden eludir, si la consideran indeseable, poniendo fin a esa situación no necesariamente, como se ha dicho, suscribiendo un nuevo convenio, sino dando a las relaciones afectadas una regulación adecuada.

En esta línea parecen moverse las propuestas de reforma elaboradas en el año 2001, cuando pretendían, bien establecer un plazo máximo para el inicio de las negociaciones (como una forma de evitar una duración excesiva de la prórroga provisional), bien marcar un tiempo igualmente máximo de paralización de las mismas (con la intención de que esa vigencia prorrogada finalice a recurrir obligadamente a formas extrajudiciales de solución de este tipo de conflictos de intereses). En ambos casos, pero sobre todo en el segundo, la reforma lo que pretendía era precisamente poner fin a una situación, en principio, indefinida, de vigencia provisional. Donde, además, no hay posibilidad unilateral de finalización ya que no está prevista (sería un absurdo) una especie de denuncia de un convenio ya denunciado. Y siendo sólo el acuerdo la forma de acabar con esa provisionalidad, no constituye el mejor de los instrumentos porque es como afirmar legalmente que la vigencia prorrogada sólo finaliza con el nuevo convenio; con lo que, de no existir acuerdo, de ser éste imposible, de demorarse ampliamente en el tiempo, las relaciones laborales afectadas quedarían sometidas por un tiempo excesivo, casi indefinido, por un convenio ya degradado en cuanto a su vigencia, al ser sólo provisional y prorrogada. La intervención legal restaura la diferencia entre vigencia ordinaria y prorrogada, devuelve al convenio a su ámbito central de vigencia normal y constituye una forma de evitar que las partes utilicen, de forma ya excesiva, la vigencia prorrogada (una solución apoyada en la seguridad jurídica y en la estabilidad) como un instrumento para reforzar su posición negociadora.

³⁷ Un caso en la Sentencia del Tribunal Supremo de 6 de noviembre de 1998 (Ar. 9822).

6. OBSERVACIONES FINALES

Muy breves y sin pretender ser, en ningún caso, unas conclusiones o resumen de lo dicho a lo largo del trabajo. Tienen que ver con la diferencia que se ha establecido³⁸ entre cuestiones técnicas y cuestiones de política del derecho, referidas a la materia de la vigencia del convenio y más específicamente al tema de la ultraactividad. En cuanto a la vigencia del convenio se plantean, como se ha visto, innumerables cuestiones técnicas que, todavía, no han recibido una respuesta plenamente satisfactoria. Desde ciertas formas de fijación de la duración (los convenios colectivos de duración indefinida, por ejemplo) hasta la posibilidad de declarar finalizada la vigencia provisional o prorrogada del art. 86.3 del ET sin ofrecer una alternativa reguladora, pasando por la exigencia indeclinable de denuncia, por el alcance de los acuerdos en cuanto a las prórrogas del tipo que sea (en lo que hace a su existencia misma, contenido, duración, forma de finalización), y por la habitual problemática de la diferenciación entre contenido normativo y contenido obligacional. Por no mencionar las difícilísimas implicaciones entre duración de un convenio asiladamente considerado y sucesión de convenios de diferentes ámbitos, todo ello mezclado con la ineludible problemática de la concurrencia y su alcance.

Pero, junto a estos problemas técnicos, existe una dimensión de política negocial o de dinámica de la negociación colectiva que es la que se manifiesta de forma tan tajante en la posición empresarial en torno a la ultraactividad del convenio colectivo. En realidad, la existencia de la ultraactividad, considerada como la prolongación de la vigencia de una norma que se ha decidido legítimamente finalizar (siendo dicha manifestación una expresión de la voluntad conjunta de las partes ya que la denuncia no hace sino materializar el acuerdo previo sobre la duración), es una imposición legal, una limitación de la autonomía colectiva. Aunque sea tenue, en el sentido de que es una imposición soslayable por esa misma autonomía que puede diseñar una situación post-convenio diferente (ausencia de prórroga, prórroga de duración limitada, aplicación de otras reglas alternativas), siempre que se acepte cualquier solución ofrecida por el acuerdo de las partes y no necesariamente una remisión a otro convenio o un acuerdo semejante al convenio colectivo. Pero lo relevante es que la alternativa a la prórroga ha de darse de forma conjunta, con lo que dicha alternativa tendrá lugar siempre que se juzgue por ambas partes como una solución mejor, para ambos, que la prórroga del convenio. Basta que una de ellas tenga una opinión contraria para que la prórroga se imponga; de manera que el resultado final de la regulación de la prórroga, en concreto la del art. 86.3 del ET, es que algo que se decide unilateralmente (forzarla aunque la otra parte quisiera otra solución) y se impone a algo que se ha decidido de forma conjunta (la duración misma del convenio).

La prórroga legal, la que se impone en ausencia de acuerdo, no la que sólo es posible si hay acuerdo (que es la opción inversa) acaba interviniendo de forma muy decisiva en el proceso negociador. Porque hace menos comprometida la denuncia del convenio (que, producida, por cualquiera de las partes, tendrá la misma consecuencia que la falta de denuncia: el convenio seguirá rigiendo hasta que no se acuerde otro); porque refuerza la posi-

³⁸ MARTÍNEZ ABASCAL, cit, págs. 1511-1514.



ción de la parte que es más proclive a la conservación de las condiciones ya aplicadas hasta el momento, y favorable a una concepción del convenio como un instrumento de mejora continua de condiciones de trabajo (algo semejante a una concepción de la irreversibilidad de las condiciones de trabajo); porque obstaculiza iniciativas de renovación convencional que no siempre es obligado ver como reducción de los estándares aplicados hasta el momento sino como cambio o transformaciones muchas veces necesarios; porque reduce las posibilidades de intercambio; y porque favorece la resistencia a alcanzar nuevos acuerdos, dado el blindaje que la prórroga del convenio supone de las propias posiciones; porque, en fin, hace mucho más difícil la innovación, y siempre más costosa, hasta el punto de dejar de ser interesante.

Todas estas razones, ya se ha dicho, no son técnicas sino de estrategia negociadora. Y deben ser tenidas en cuenta en posibles futuras reformas. No de la forma zafia e indiscriminada como habitualmente se manifiestan: como supresión sin más de la vigencia prorrogada, hay que entender salvo que haya acuerdo al respecto. Pero sí para evitar que la legítima finalidad de proporcionar una estabilidad en las condiciones de trabajo aplicables mientras duran las negociaciones del nuevo convenio se convierta en un arma decisiva y condicionante de la negociación misma. La aceleración de los procesos negociadores, los topes temporales de inicio y de paralización, pero sobre todo el acuerdo inicial que prevea, a la finalización del convenio que se suscribe qué reglas o normas han de aplicarse y por cuanto tiempo, son algunas vías, entre otras que pueden analizarse, para eliminar el precio de anquilosamiento y de resistencia a la innovación que la ultraactividad puede suponer.

