

# Caída y contractualización del convenio colectivo



JESÚS LAHERA  
FORTEZA

PROFESOR TITULAR DE DERECHO  
DEL TRABAJO Y CONSULTOR DE  
ABBÓN PEDRAJAS & MOLERO

Entre las medidas de mayor impacto de la reforma laboral hay que destacar la sustitución de la antigua prórroga indefinida de los convenios colectivos por una nueva prórroga anual que condiciona la negociación colectiva. El artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores (ET) establece que si no existe acuerdo tras un año de negociaciones, el convenio colectivo pierde su vigencia y se aplica el de ámbito superior o, en su defecto, las normas laborales. Esta medida transformadora comienza a desplegar sus efectos el 8 de julio porque los convenios denunciados antes de la entrada en vigor de la Ley 3/2012 fueron sometidos también al plazo de un año. Este chupinazo cercano a San Fermín abre ya, por tanto, una nueva época en nuestro sistema de negociación colectiva.

La anterior prórroga indefinida ejercía de bálsamo del sistema, con una red favorable a la parte sindical en compensación a una así asegurada paz social, pero, a la luz de la experiencia, tenía efectos colaterales negativos en forma de largas negociaciones, bloqueos, mantenimiento de convenios ineficientes y escasa cercanía en ocasiones a la realidad. En este marco, su

sustitución por una prórroga anual es una medida en principio positiva porque agiliza las negociaciones, evita la petrificación de las condiciones acordadas, obliga a una adaptación laboral a la realidad y fomenta una mayor centralización en ámbitos superiores de la negociación colectiva.

También merece un juicio favorable que esta limitación anual sea disponible para las partes negociadoras, que, por acuerdo en el propio convenio o durante las negociaciones, pueden ofrecer distintas salidas a la prevista legalmente. Este tipo de articulación jurídica ha permitido el reciente acuerdo social que recomienda con responsabilidad estas alternativas ante bloqueos, situando a la autonomía de las partes en el centro de esta transformación. El juego de incentivos de representantes de empresas y trabajadores a tener convenio colectivo cuando resulta funcional y eficiente resolverá buena parte de los riesgos de vacío de regulación laboral, con el componente añadido de estas salidas acordadas en caso de discrepancias. El modo de negociar va a ser distinto, sin red, pero lo más razonable y previsible es que predomine la lógica del acuerdo. La inadecuación de aplicar un convenio de ámbito

superior o los vacíos de regulación que puede originar la nueva regla son problemas que pueden ser solventados a través de la contractualización de las condiciones convencionales susceptibles de ser individualizadas. Mediante acuerdos de empresa, pactos individuales o actos unilaterales de expresa voluntad empresarial, con condiciones acordadas, resulta viable gestionar este escenario con equilibrios que eviten daños excesivos y colaterales para ambas partes, tanto en los salarios como en la propia organización del trabajo. Gracias a esta técnica, no resulta inevitable ni una desmedida devaluación salarial ni el caos en la gestión de los recursos humanos.

Cabe, finalmente, plantear si esta contractualización es incluso directa en los trabajadores que fueron contratados bajo el convenio caído, sin necesidad de estos actos de voluntad. Como la ley no lo prevé expresamente, esta cuestión terminará siendo resuelta por la jurisprudencia tras una litigiosidad y judicialización que podría haber sido fácilmente evitada con este criterio, dotando de seguridad jurídica al cambio. A mi juicio, los convenios colectivos, como pactos privados de naturaleza contractual, automáticamente se in-

corporan con fuerza vinculante a los contratos de cada trabajador en su ámbito. La pérdida de vigencia del convenio colectivo, como ordena el artículo 86.3 ET, no conlleva entonces su inevitable desaparición, sino solo la eliminación de su fuerza vinculante, quedando contractualizado su contenido en una dimensión individual. En este nuevo escenario, los trabajadores contratados bajo el convenio caído mantienen, así, los salarios y las condiciones laborales en sus contratos, siendo de aplicación el convenio superior, en su caso, solo a las nuevas incorporaciones. Todo ello sin perjuicio de firmar un posterior convenio colectivo, que puede cambiar estas condiciones, porque ni la caída convencional descarta la continuidad de las negociaciones entre la parte sindical y empresarial ni la contractualización directa crea condiciones más beneficiosas o derechos adquiridos ante un nuevo convenio.

En conclusión, en casos de caída del convenio colectivo, la contractualización, expresa o implícita, a través de actos de voluntad o directa, es la técnica jurídica que combina mejor todas las ventajas que ofrece este nuevo modo de negociar con la seguridad ante el riesgo del desacuerdo.

“  
La anterior prórroga del sistema ejercía de bálsamo del sistema, con una red favorable a la parte sindical”