



**Universitat de les
Illes Balears**

Facultad de Derecho

Memoria del Trabajo Fin de Grado

Ultraactividad de los Convenios Colectivos

Carla Huerta Brante

Grado de Relaciones Laborales

Año académico 2018-19

DNI del alumno: 47254518Y

Trabajo tutelado por Erik Monreal Bringsvaerd
Departamento de Relaciones Laborales

Se autoriza a la Universidad a incluir este trabajo en el Repositorio Institucional para su consulta en acceso abierto y su difusión en línea, con finalidades exclusivamente académicas y de investigación.	Autor		Tutor	
	Sí	No	Sí	No
	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

ABREVIATURAS.

CC:	Código Civil.
Cc.:	Convenio Colectivo.
CCNCC:	Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.
CE:	Constitución Española.
ET:	Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo y 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
LJS:	Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.
RD:	Real Decreto
RDL:	Real Decreto Legislativo.
RDS:	Revista de Derecho Social.
Rec.:	Recurso.
STS:	Sentencia del Tribunal Supremo.
TC:	Tribunal Constitucional.
TS:	Tribunal Supremo.

RESUMEN.

El presente trabajo trata de examinar cómo ha ido evolucionando la Ultraactividad desde sus orígenes hasta la actualidad, pasando por el estudio del marco normativo y régimen jurídico, con especial importancia de la redacción del artículo 86 y la afectación de la Reforma de 2012, así como destacar las interpretaciones doctrinales y jurisprudenciales más recientes al respecto. Concluyendo con una valoración personal crítica sobre lo analizado.

Palabras clave:

Ultraactividad, Vigencia del Convenio, Negociación del Convenio Colectivo, Reforma Laboral.

ABSTRACT.

This paper tries to examine how Ultraactivity has evolved from its origins to the present, through the study of the regulatory framework and legal regime, with special importance of the article 86 and the impact of the 2012 Reform, as well as highlight the most recent doctrinal and jurisprudential interpretations in this regard. Concluding with a critical personal assessment of the content.

Keywords:

Ultraactivity, Collective labour agreement validity, Collective labour agreement, Labour Reform.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	6
1. MARCO NORMATIVO Y RÉGIMEN JURÍDICO.....	7
2. PUNTOS CLAVE.....	9
2.1. Concurrencia de Convenios Colectivos.	9
2.2. Inaplicación de condiciones de trabajo en un Convenio Colectivo.....	10
2.3. La ultraactividad ANTES de la Reforma de 2012: Pros y Contras.....	11
2.4. La ultraactividad DESPUÉS de la Reforma de 2012: Pros y contras.	12
3. POSTURAS DOCTRINALES.	15
4.1. STS 22 de diciembre de 2014 (Rec. 264/2014).....	15
4.2. STS 05 de junio de 2018. Sustitución del Convenio Colectivo.....	16
4.3. STS 25 de julio de 2018. Ratificación del carácter estático de la Ultraactividad.	16
4. LA ULTRAACTIVIDAD EN LAS ISLAS BALEARES.....	17
5. CONCLUSIONES. VALORACIÓN CRÍTICA.....	22
BIBLIOGRAFÍA Y RECURSOS ELECTRÓNICOS.	24

INTRODUCCIÓN.

La ultraactividad es uno de los puntos más sensibles y conflictivos de un Convenio Colectivo que fue objeto de una fuerte modificación en la Reforma de 2012, donde se rompe esa tendencia estática y poco ágil en los procesos de negociación.

Es obligado hacer mención al gran impacto que causó la crisis económica, política y social que se originó en 2008 y que trajo consigo un sinnúmero de conflictos en el ámbito laboral. El auge de cierre de empresas con los consiguientes conflictos colectivos y aumento de ERE's, disminución de la tasa de actividad, pero sobre todo, una alta tasa de desempleo. Un escenario para el cual el país no se estaba preparado y menos en las relaciones laborales de entonces.

Pese a ser una crisis mundial, en España afectó a diversos colectivos, sobre todo a los jóvenes menores de 25 años que, o bien iban al desempleo u optaban por probar suerte en el extranjero, perdiendo así recursos (mano de obra cualificada); a los mayores de 50 años y a las mujeres. Se alcanzaron máximos históricos en la tasa de desempleo casi un 28,55% ¹ con todo lo que eso conlleva: decadencia y depresión del país. Obligando al Estado a intervenir en diversos ámbitos, uno de ellos: el legislativo, que a través de continuas reformas intentó contener una situación que se estaba volviendo insostenible. El objetivo de las mencionadas reformas era actualizar la normativa hasta ese momento vigente que ya no era capaz de regular ni seguir el ritmo a un mercado cada vez más dinámico y agresivo, introduciendo nuevos elementos que ayudasen a las empresas a una mayor adaptación y flexibilidad al nuevo mercado y así evitar la destrucción de empleo.

Con el RDL 3/2012 se intenta establecer un marco normativo que ayude a una gestión eficaz de las relaciones laborales aplicando el modelo europeo de flexiseguridad para atajar los cambios a los que había que hacer frente en el nuevo mercado laboral mucho más dinámico y competitivo. Intentando combinar la seguridad social de los trabajadores y la adaptación de éstos al nuevo entorno, al que se considera más inclusivo y reactivo. Centrando así la negociación colectiva en el ámbito empresarial,

¹ Datos obtenidos del INE, concretamente, de la Encuesta de Población Activa (EPA) de 2012

para que sean los trabajadores y la empresa los que acuerden las condiciones de su relación contractual para el beneficio de ambos, se debe recordar que el Convenio Colectivo es de naturaleza y contenido contractual, pero a su vez tiene eficacia normativa ya que regula las relaciones laborales entre las partes. Una de las medidas más controvertida y más importante que se regula en el RDL 3/2012, son los efectos de la Ultraactividad, lo cual ha generado innumerables conflictos entre juristas y legisladores con las representaciones sindicales.

Con un mercado económico - laboral dinámico y volátil los plazos de vigencia no pueden ser prologados ya que impiden adaptabilidad al mismo de las relaciones laborales. La flexiseguridad, recomendada por la Comisión Europea, no ha conseguido los objetivos marcados en su origen, ya que se sigue arrastrando una alta tasa de paro, la mano de obra cualificada sigue emigrando al extranjero y la seguridad social de los trabajadores pende de un hilo.

1. MARCO NORMATIVO Y RÉGIMEN JURÍDICO.

El marco normativo regulador sobre el que se apoya la aplicación de la Ultraactividad tiene su base en:

Constitución Española.

El artículo 37.1 CE que regula el Derecho a la Negociación Colectiva pese a no ser fundamental, vincula a los poderes públicos en virtud del artículo 53.1 CE. Asimismo, se debe destacar que el derecho a la negociación colectiva es un derecho que forma parte del contenido esencial del derecho a la libertad sindical por lo que goza de protección por parte del Tribunal Constitucional.

Estatuto de los Trabajadores.

Título III del Estatuto de los Trabajadores de 1980/ 1995 / 2015. Concretamente, se regula la Ultraactividad en el artículo 86.3 de la mencionada Ley.

Real Decreto Ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre las Relaciones de Trabajo.

Donde se regulan los acuerdos para poner fin a las situaciones de conflicto, como pueden ser huelga o conflicto colectivo.

Debemos recordar que los convenios colectivos regulados por el Estatuto de los Trabajadores *“obligan a todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia”*².

La Ultraactividad ha sufrido varios intentos de regulación ante su complicada y conflictiva aplicación. Comienza su redacción en el artículo 86.3 del RDL 1/1995, del 24 de marzo de la Ley del Estatuto de los Trabajadores donde se desprende una Ultraactividad continua que se prorroga automáticamente de año en año (si el convenio no está denunciado).

Una vez sumergidos en la crisis que se originó en 2008 y ante una situación insostenible, se lleva a cabo una primera reforma por el RDL 7/2011, de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva. No tuvo una gran acogida.

A continuación, le siguen la Reforma de 2012 a través del RDL 3/2012 de 10 de febrero, donde lo más destacable es que se decreta un plazo máximo de duración de la Ultraactividad de dos años, salvo pacto en contrario. Por último, a esta reforma le sigue la recogida en el RDL 3/2012, de 06 de julio de 2012 de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral que vuelve a modificar el artículo del 86.3 del ET, el cambio más significativo es que se acota la duración de la Ultraactividad a un año, salvo pacto en contrario. Es obligado mencionar, la controversia originada con la aplicación de la Disposición Transitoria 4ª del RDL 3/2012³, ya que había “pactos” en los convenios colectivos que habían fijado un sistema de Ultraactividad indefinida con anterioridad a la Reforma y que según la mencionada Ley ahora disponían de un plazo de 1 año. Ante este escenario aparecen dos posturas enfrentadas: aquellos que defienden que el pacto en contrario sobre la vigencia anterior a la reforma, son válidos, contra aquellos que opinan que los únicos pactos válidos son los acordados después de la

² Artículo 82.3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

³ *“En los convenios colectivos que ya estuvieran denunciados a la fecha de entrada en vigor de esta Ley, el plazo de un año al que se refiere el apartado 3 del artículo 86 del Estatuto de los Trabajadores, en la redacción dada al mismo por esta Ley, empezará a computarse a partir de dicha fecha de entrada en vigor”*.

entrada en vigor de la mencionada Ley. Por lo que, la última palabra estaba en manos de la jurisprudencia como se verá en puntos posteriores.

2. PUNTOS CLAVE.

La Ultraactividad por definición es la aplicación, por ley, de un convenio vencido; cuya finalidad es evitar los vacíos normativos durante la negociación de un nuevo convenio manteniendo la seguridad jurídica y protegiendo a las partes. Es muy importante destacar “el deber de negociar”, la ultraactividad NO lo anula sino que lo mantiene, por lo que no se extingue el derecho de negociación.

La Ultraactividad depende estrechamente de otros factores de suma importancia como pueden ser:

2.1. Concurrencia de Convenios Colectivos.

La concurrencia de los convenios viene regulada en el artículo 84.1 del ET. Durante la vigencia de un convenio no se puede aplicar la norma de otro de ámbito distinto, salvo pacto en contrario, negociado conforme a lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 83 que establece: *“los sindicatos y las asociaciones empresariales que reúnan los requisitos de legitimación de los artículos 87 y 88 podrán, en el ámbito de una comunidad autónoma, negociar acuerdos o convenios que afecten a lo dispuesto en los de ámbito estatal siempre que dicha decisión obtenga el respaldo de las mayorías exigidas para constituir la comisión negociadora en la correspondiente unidad de negociación”*.

Después de la Reforma de 2012, respecto a la concurrencia también se realizan una serie de modificaciones, como que los convenios o acuerdos colectivos sectoriales, de ámbito estatal o autonómico pueden establecer cláusulas sobre la estructura de la negociación colectiva; la prioridad aplicativa de los convenios colectivos de empresa en determinadas materias, o que solo en el ámbito de las Comunidades Autónomas pueden negociarse acuerdos o convenios colectivos que afecten a lo dispuesto en los de ámbito estatal, siempre que dicha decisión sea por la mayoría exigida para constituir la comisión negociadora en la correspondiente unidad de negociación..

2.2. Inaplicación de condiciones de trabajo en un Convenio Colectivo.

La inaplicación de los convenios colectivos está regulada en el artículo 82.3 del ET donde se establece: *“cuando concurran causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1, se podrá proceder, previo desarrollo de un período de consultas en los términos del artículo 41.4, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable, sea este de sector o de empresa, que afecten a las siguientes materias:*

- a) jornada de trabajo.*
- b) Horario y distribución del tiempo de trabajo.*
- c) Régimen de trabajo a turnos.*
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.*
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.*
- f) Funciones, cuando se excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39.*
- g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.*

En el caso de las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, cuando el período de consultas finalice con acuerdo de inaplicación, se presumirá que concurren las causas justificativas para la inaplicación del convenio colectivo y solo podrá ser impugnado vía judicial por la presencia de dolo, coacción, fraude o abuso de derecho. Asimismo, el acuerdo de inaplicación deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, sin que dicha inaplicación pueda superar el período de vigencia del convenio.

2.3. La ultraactividad ANTES de la Reforma de 2012: Pros y Contras.

Antes de la Reforma del 2012 la aplicación del artículo 86.3 del ET⁴, era clara y tenía dos vertientes:

- si el Convenio Colectivo caducaba y no se denunciaba por ninguna de las partes legitimadas a ello, el mismo se prorrogaría de año en año.
- Si por el contrario, el Convenio Colectivo una vez caducado y denunciado, se producirán los efectos y en los términos pactados en el mismo.

“Denunciado un convenio y hasta tanto no se logre acuerdo expreso, perderán vigencia sus cláusulas obligacionales.

La vigencia del contenido normativo del convenio, una vez concluida la duración pactada, se producirá en los términos que es hubieren establecido en el propio convenio. En defecto de pacto se mantendrá en vigor el contenido normativo del convenio”.

No es difícil adivinar que la interpretación de este artículo en la anterior redacción tiene un efecto de Ultraactividad ilimitada y estática, que mantiene casi todas las condiciones laborales contenidas en el Convenio Colectivo a pesar de que estuviese vencido, salvo pacto en contrario. La controversia venía cuando había que determinar si esta postura estática de la ultraactividad era beneficiosa para las partes y/o se ajustaba a la, cada vez más evidente, flexibilidad del mercado económico – laboral del momento.

Puntos a favor de los trabajadores: no se empeoraban las condiciones más importantes para los trabajadores, como era el salario y la antigüedad. Negociaciones desiguales, ya que con la normativa antigua se “mantienen las condiciones de trabajo durante la ultraactividad”, dejando en una clara desventaja (poco margen de negociación) a la parte empresarial.

⁴ Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Puntos en contra de la empresa: la inamovilidad del convenio no se ajustaba a las relaciones laborales del momento provocando pérdidas económicas a las empresas y dificultando así su adaptación al nuevo mercado y a las exigencias organizativas y productivas que requiere el mismo. No agiliza el proceso de negociación colectiva, provocando un estancamiento y conflictos entre las partes.

2.4. La ultraactividad DESPUÉS de la Reforma de 2012: Pros y contras.

La Reforma de 2012 nace como medida extraordinaria para favorecer la flexibilidad interna en las empresas como alternativa a la destrucción de empleo y así evitar el cierre de patronales y la huida de la mano cualificada al extranjero. En la actualidad, el artículo 86.3 del ET, establece:

“La vigencia del convenio colectivo, una vez denunciado y concluida la duración pactada, se producirá en los términos que se hubiesen establecido en el propio convenio.

Durante las negociaciones para la renovación de un convenio colectivo, en defecto de pacto, se mantendrá su vigencia, si bien las cláusulas convencionales por las que se hubiera renunciado a la huelga durante la vigencia de un convenio decaerán a partir de su denuncia. Las partes podrán adoptar acuerdos parciales para la modificación de alguno o algunos de sus contenidos prorrogados con el fin de adaptarlos a las condiciones en las que, tras la terminación de la vigencia pactada, se desarrolle la actividad en el sector o en la empresa. Estos acuerdos tendrán la vigencia que las partes determinen.

Mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83, se deberán establecer procedimientos de aplicación general y directa para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes tras el transcurso del procedimiento de negociación sin alcanzarse un acuerdo, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia jurídica que los convenios colectivos y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91. Dichos acuerdos interprofesionales deberán especificar los criterios y

procedimientos de desarrollo del arbitraje, expresando en particular para el caso de imposibilidad de acuerdo en el seno de la comisión negociadora el carácter obligatorio o voluntario del sometimiento al procedimiento arbitral por las partes; en defecto de pacto específico sobre el carácter obligatorio o voluntario del sometimiento al procedimiento arbitral, se entenderá que el arbitraje tiene carácter obligatorio.

Transcurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio o dictado un laudo arbitral, aquel perderá, salvo pacto en contrario, vigencia y se aplicará, si lo hubiere, el convenio colectivo de ámbito superior que fuera de aplicación”.

Ante el dramático y confuso escenario, el legislador se ve en la tesitura de tomar medidas acorde a la necesidad del delicado momento que estaba atravesando el país. Por eso, este es uno de los puntos clave de la mencionada Reforma, la limitación y/o modificación de la normativa aplicable a la negociación colectiva y específicamente, a la ultraactividad, como se puede observar en su actual redacción transcrita en párrafos anteriores. Su objetivo era estimular y agilizar las negociaciones entre las partes para poder adaptar a la realidad, las condiciones de trabajo al ritmo del nuevo marco económico – sociolaboral. Y evitar la petrificación que sufría este proceso gracias a la prórroga ilimitada que se aplicaba de forma rígida en la jurisprudencia anterior a la Reforma del 2012.

Por lo que se establecen una serie de medidas en el contenido mínimo de los convenios colectivos, en lo que a la ultraactividad se refiere y/o afecta⁵:

- El plazo mínimo para denunciar el convenio colectivo, de tres meses antes de la caducidad del convenio; el plazo máximo para el inicio, de quince días a contar desde la constitución de la comisión negociadora y el plazo de la duración de la negociación del nuevo convenio colectivo de ocho a catorce meses dependiendo de la vigencia del convenio anterior.
- El reforzamiento de la comisión paritaria de los convenios colectivos y sus funciones de adaptación y modificación del convenio colectivo durante su

⁵ Datos y contenido obtenido de la página web <https://www.laboral-social.com/reforma-laboral-2012>

vigencia, para garantizar la rapidez y efectividad de la misma al mismo tiempo que velar por los derechos de los afectados. Esta es una medida importante, a raíz de la Reforma la comisión paritaria puede adaptar y/o modificar el convenio durante su vigencia, lo cual antes de la misma no podía por lo tanto, no intervenía.

- La vigencia de un convenio, una vez denunciado y vencido, se producirá en los términos que se hubiesen establecido en el propio convenio. Antes de la Reforma, solo perdían vigencia las cláusulas obligacionales.
- Durante las negociaciones para la renovación de un convenio, en defecto de pacto, se mantiene su vigencia, si bien las cláusulas convencionales por las que se hubiera renunciado a la huelga durante la vigencia de un convenio decaerán a partir de su denuncia.
- Las partes podrán adoptar acuerdos parciales para la modificación de alguno o algunos de sus contenidos prorrogados con el fin de adaptarlos a las condiciones en las que, tras la terminación de la vigencia pactada se desarrolle la actividad en el sector o en la empresa, teniendo estos acuerdos parciales la vigencia que determinen las partes.
- Se amplían los supuestos de inaplicación de convenio aplicable, sea de sector o de empresa (modificación sustancial de las condiciones de trabajo).
- El acuerdo de inaplicación no podrá dar lugar al incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones por razones de género o de las que estuvieran previstas en el Plan de Igualdad aplicable en la empresa.

3. POSTURAS DOCTRINALES.

A través de las posturas doctrinales se puede observar el éxito y/o fracaso de las medidas tomadas a raíz de la Reforma, tardaron un tiempo en asentar doctrina ya que en ocasiones había pronunciamientos contrarios o confusos que no terminaban de delimitar de una manera tajante la interpretación de la normativa a aplicar en los casos que se iban presentando. El problema principal se planteaba en los convenios denunciados y una vez agotado el plazo de un año establecido en la actual legislación y que no contienen “pacto en contrario”. Así como las peculiaridades de cada convenio que tenían dificultad para encajar con los de ámbito superior.

El legislador se encuentra con un amplio abanico de supuestos con una gran complejidad y vacíos legales que generan inseguridad a la hora de aplicar la normativa. A continuación se destacan unas de las sentencias más importantes de los últimos años dictadas por el Tribunal Supremo en referencia a la aplicación de la Ultraactividad de los Convenios Colectivos.

4.1. STS 22 de diciembre de 2014 (Rec. 264/2014).

Primera sentencia del Tribunal Supremo pronunciándose sobre la Ultraactividad tras la Reforma de 2012. Tiene su origen en la STSJ de las Islas Baleares del 20 de diciembre de 2013 (Rec. 11/2013). Es polémica y tiene un apoyo minoritario ya que adopta la postura conservacionista según la cual se interpreta que las condiciones laborales del anterior convenio se mantienen puesto que forma parte del acuerdo contractual de las partes aunque esté vencido. La postura contraria a la anteriormente mencionada es la rupturista que en la sentencia se define: *“según la cual dichos derechos y obligaciones de las partes pasarán a regirse exclusivamente por las normas estatales legales y reglamentarias, haciendo tabla rasa de las condiciones laborales existentes con anterioridad en el ámbito del convenio colectivo fenecido”*.[...] *Lo cual quiere decir que de aplicarse esta tesis, se producirían indeseables consecuencias para ambas partes como, entre otras, que cualquier trabajador (con independencia de la labor desempeñada y de su titulación) pasaría a percibir el salario mínimo interprofesional, podría ser obligado a realizar cualquier tipo de actividad, la jornada pasaría a ser la máxima legal, las*

cláusulas de horario y flexibilidad quedarían sin efecto, el empresario no podría sancionar disciplinariamente a sus trabajadores salvo que existiera causa suficiente para el despido, etc.

El fallo de la sentencia no es unánime, como así lo demuestran los cuatro votos particulares emitidos contra la mencionada sentencia. Reiterando una vez más que poner límites a la Ultraactividad así como la interpretación de su regulación sigue originando grandes dudas interpretativas por los vacíos legales del propio RDL 3/2012.

4.2. STS 05 de junio de 2018. Sustitución del Convenio Colectivo.

Otro punto controvertido de la Ultraactividad ampliamente debatido y con numerosos pronunciamientos judiciales, es: ¿qué sucede después de la ultraactividad? ¿Se suspende un convenio vencido por otro de ámbito superior, a pesar de los vacíos legales y/o normativos o se mantienen las regulaciones normativas más favorables, incluidas aquellas que no están consideradas en el nuevo Convenio?

Según la sentencia analizada, cuando un convenio vencido de ámbito inferior pasa a ser regulado por otro de ámbito superior se trata de una *sstitutio in integrum*, por lo que el convenio de ámbito superior pasa a regular de manera totalmente independiente, las relaciones laborales de la empresa y con resultado final la total extinción del convenio caducado del ordenamiento jurídico.

4.3. STS 25 de julio de 2018. Ratificación del carácter estático de la Ultraactividad.

Uno de los puntos clave de la Ultraactividad que debía ser perfilado con urgencia es: la ultraactividad per se, es decir, la necesidad de aplicar un convenio ya vencido. Un punto que ha generado muchísimas cuestiones que ha costado equilibrar. Es obligado mencionar que antes de la ya famosa Reforma Laboral de 2012, nos encontramos con una aplicación dinámica de la Ultraactividad, donde se tenían en cuenta las actualizaciones y maduración de nuevos derechos durante su aplicación. En la actualidad, lo que se discute es, si debería ser estática, manteniendo,

exactamente, lo que se aplicaba en el momento de caducidad del Convenio, sin actualizaciones ni revalorizaciones posteriores y/o previstas en el convenio, excepto pacto en contrario por las partes.

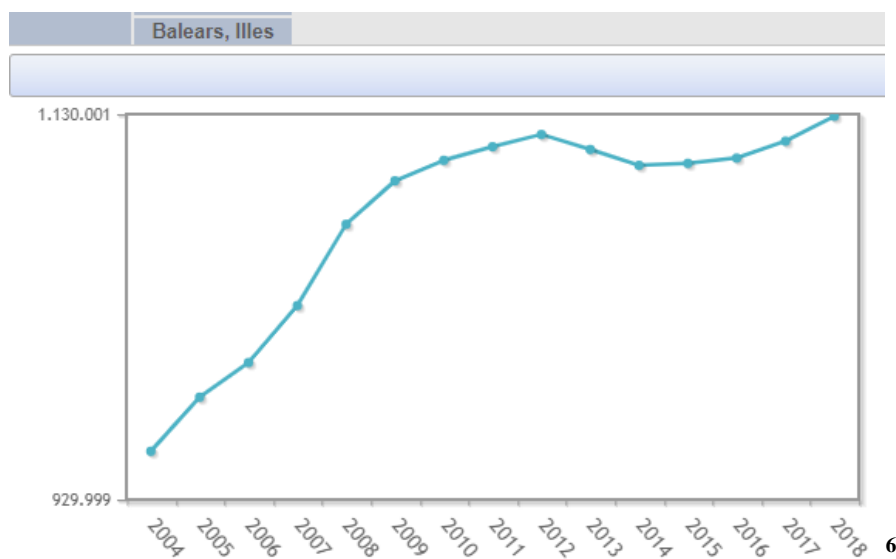
El Tribunal Supremo con la sentencia referida en el punto, viene a zanjar el debate y sienta una Doctrina importante, señala que se mantendrán las condiciones económicas estipuladas en el convenio vencido hasta la negociación del nuevo.

4. LA ULTRA ACTIVIDAD EN LAS ISLAS BALEARES.

En un trabajo de investigación como este es imprescindible conocer la evolución de los convenios colectivos en las Islas Baleares, y para poder analizarlo adecuadamente tenemos los gráficos publicados en el Instituto Nacional de Estadística, referente a diversas variables a tener en cuenta. Por otra parte, hay que resaltar que la actividad principal en las Islas es el turismo, siendo un mercado laboral, principalmente, estacional.

PADRÓN DE LA POBLACIÓN TOTAL.

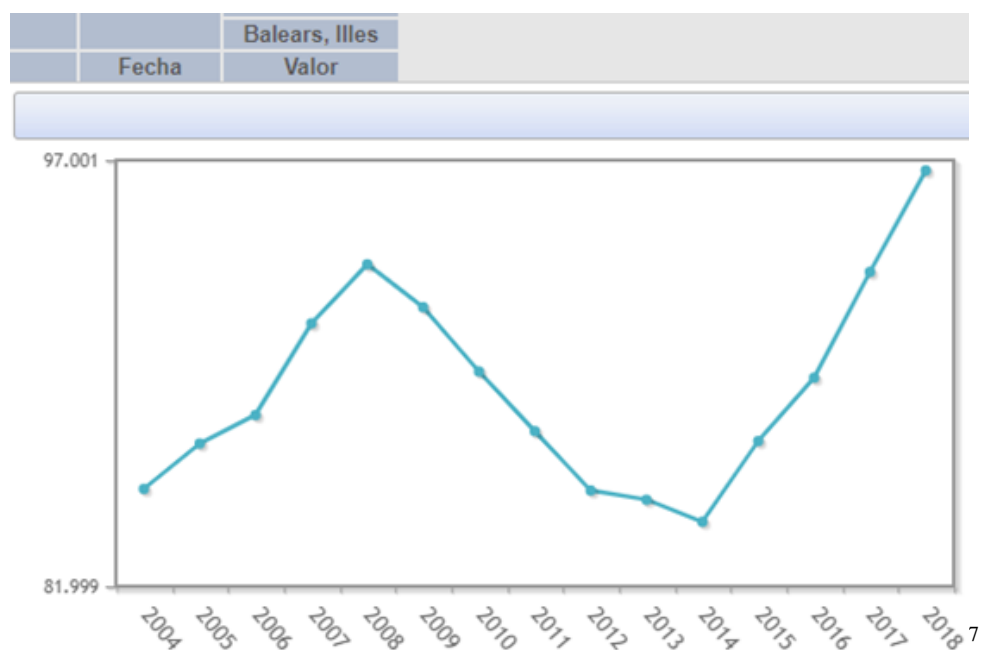
La población total en las Islas Baleares en 2018 es de 1.128.908, es un dato a tener en cuenta porque el resto de estadísticas se basan en esta cantidad. Se puede apreciar el leve aumento desde el año 2014.



⁶ Cuadro obtenido de la página web del INE – Padrón de la Población Total

EPA. TASA DE ACTIVIDAD.

En el gráfico lineal se muestra la evolución de la tasa de actividad en el empleo del total de la población, de hombres y mujeres en las Islas Baleares entre 2004 y 2018. Podemos observar como en el inicio de la crisis (2008) hay un descenso pronunciado de la tasa de actividad laboral hasta el año 2014, coincide con la ola migratoria al extranjero de la mano de obra cualificada, cierre de patronales y/o ERE's (ver gráfico más abajo), así se refleja el marco laboral en plena crisis al que hemos hecho referencia en reiteradas ocasiones en este trabajo. A partir del 2014, se empieza a recuperar el mercado y hay una destacada subida hasta la actualidad, lo que responde al incremento de población como se ha podido comprobar en el gráfico anterior y a la creación de empleo, auge de empresas, retorno de los emigrados durante la crisis, llegada de inmigrantes y la efectividad de las diversas medidas y/o ayudas que se han ido proponiendo como las ayudas a emprendedores, subvenciones a la contratación de jóvenes, etc.



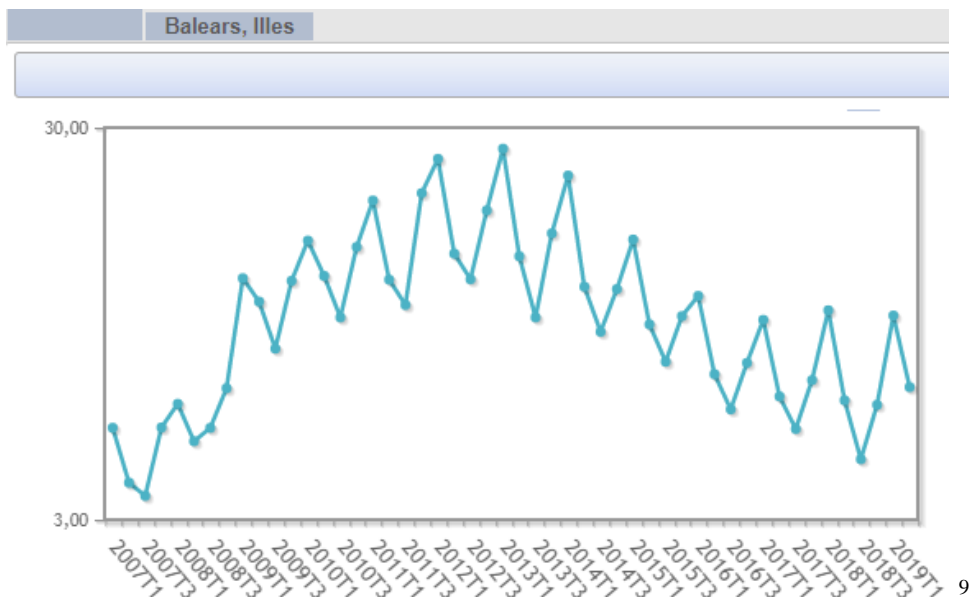
⁷ Cuadro obtenido de la página web del INE – Tasa de actividad en las Islas Baleares

EPA. TASA DE DESEMPLEO.

En la tasa de desempleo se puede observar que el porcentaje más alto, corresponde al primer trimestre del 2013, con un 28,55% máximo histórico y que hizo saltar todas las alarmas respecto a las medidas tomadas que parecían no estar funcionando. Poco a poco se ha ido recuperando pero aún se está muy lejos de los porcentajes de desempleo anteriores a la crisis económica del 2008. Hay que tener en cuenta que en las Islas Baleares los porcentajes de desempleo más bajos siempre serán en el tercer y cuarto trimestre correspondiente a los períodos de temporada alta donde la tasa de actividad es mayor al haber más demanda de empleo temporal, como hemos mencionado anteriormente.

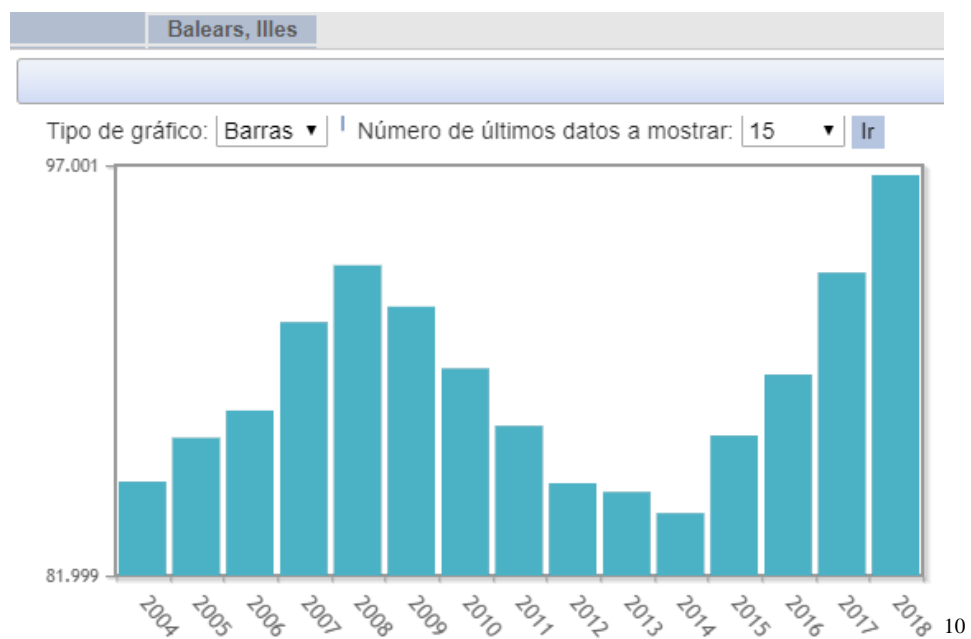
EPA. Tasa de paro (%)				
Serie: 166-87193_372				
Periodicidad: Trimestral				
Unidad: Tasas				
Escala:				
DATOS				
	T1	T2	T3	T4
2019	17,06	12,13		
2018	17,42	11,22	7,16	10,91
2017	16,76	11,49	9,25	12,61
2016	18,41	13,02	10,6	13,8
2015	22,29	16,45	13,88	17,02
2014	26,7	19,04	15,94	18,88
2013	28,55	21,14	16,93	22,72
2012	27,85	21,32	19,56	24,3
2011	24,98	19,53	17,79	25,49
2010	22,22	19,79	16,93	21,78
2009	19,63	18,02	14,78	19,45
2008	10,98	8,4	9,32	12,05
2007	9,33	5,55	4,64	9,35

⁸ Cuadro obtenido de la página web del INE – Tasa de desempleo en las Islas Baleares.



NÚMERO DE EMPRESAS EN LAS IB.

En este grafico también se puede apreciar como a partir del 2018 el número de empresas comienza a decaer, alcanzando el mínimo en el año 2014. A partir de entonces se puede apreciar una amplia recuperación de las empresas en las Islas que llega a la cantidad de 96.638.



⁹ Cuadro obtenido de la página web del INE – Tasa de desempleo en las Islas Baleares

¹⁰ Cuadro obtenido de la página web del INE – Número de empresas en las Islas Baleares.

EVOLUCION DE LOS ERE's EN LAS IB.

A través del gráfico de evolución de los ERE's se puede deducir que los peores años en el ámbito laboral y al que se ha hecho referencia reiteradamente en los puntos anteriores es desde el 2011 al 2013, con el mayor número de extinciones de la relación laboral y mayor número de trabajadores afectados. Estas cifras no solo muestran la incertidumbre en el mercado económico, sino en el laboral – social también, aunque en la actualidad se puede apreciar una ligera mejora en lo que a trabajadores afectados se refiere, mientras que las cifras de los expedientes tramitados son más inestables.

Evolució anual dels EROs tramitats i de les persones afectades. Illes Balears. 2008-2018.

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Núm. d'expedients tramitats											
<i>Suspensió</i>	29	66	72	103	152	101	49	33	66	62	74
<i>Reducció de jornada</i>	5	20	49	134	249	193	83	43	28	8	6
<i>Extinció</i>	8	28	25	27	38	32	15	12	13	11	10
Total	42	114	146	264	439	326	147	88	105	81	90
Núm. de treballadors afectats											
<i>Suspensió</i>	332	1.032	1.044	1.448	1.411	1.138	873	374	468	321	388
<i>Reducció de jornada</i>	33	112	376	797	944	915	313	158	120	45	50
<i>Extinció</i>	216	448	386	783	590	494	268	235	279	223	142
Total	581	1.592	1.806	3.026	2.945	2.547	1.454	767	867	589	580

11

En el siguiente cuadro, podemos observar la relación entre los convenios firmados y los trabajadores afectados por los mismos en el período desde el año 2008 y 2017

	Convenios			Trabajadores afectados		
	Total	Empresa	Otro ámbito	Total	Empresa	Otro ámbito
2017	56	44	12	169.248	5.480	163.768
2016	82	67	15	177.042	6.979	170.063
2015	91	77	14	205.885	8.165	197.720
2014	74	62	12	204.316	6.848	197.468
2013	61	48	13	146.294	5.885	140.409
2012	66	53	13	188.800	4.978	183.822
2011	63	50	13	182.365	5.459	176.906
2010	76	61	15	241.117	6.317	234.800
2009	87	70	17	245.416	8.110	237.306
2008	89	69	20	248.796	9.065	239.731

12

¹¹ Cuadro obtenido de la página web http://www.caib.es/sites/relacionslaborals/es/evolucian_2008-2016/

5. CONCLUSIONES. VALORACIÓN CRÍTICA.

Una vez analizado el contenido del trabajo y todo el material de soporte referenciado, se concluye que a raíz de la Reforma del 2012 hay dos tesis totalmente contrarias que luchan por la ratificación doctrinal, *la conservacionista y la rupturista*.

Es claro, que el RDL 3/2012 nace con el objetivo de agilizar e introducir elementos flexibilizadores a la compleja estructura de la negociación colectiva para poder adaptarla a la realidad de un mercado económico – laboral mucho más competitivo y dinámico que nunca, pero es mucho más evidente que la difícil tarea de regular y posteriormente aplicar dichas medidas era una difícil tarea que ha traído consigo vacíos legales, interpretaciones doctrinales y jurisprudenciales difusas y poco tajantes con una figura que ha pasado ser una ventaja para agilizar la negociación colectiva a ser una medida “*sustitutiva y expiatoria de la autonomía colectiva la que devalúa, restringe y limita, bien para adecuar las condiciones de trabajo más importantes como el salario y el tiempo a empresas no competitivas, sin que al parecer tenga relevancia la estrecha relación entre la negociación colectiva como contenido esencial de la libertad sindical*”¹³. Se debe hacer mención a la Huelga General que tuvo lugar en España el 29 de marzo de 2012 con motivo de protesta por la Reforma Laboral.

Personalmente, creo que la limitación de la Ultraactividad por los motivos y con los objetivos iniciales, era buena. Se necesitaba actualizar la normativa, adaptarla a un nuevo escenario que no iba a ser temporal y que requería de medidas extraordinarias para seguir evitando la destrucción de empleo. Acercando posiciones entre empresa y trabajadores en la, tan necesaria, negociación colectiva a través de una transición pausada.

Pero el resultado ha sido totalmente diferente, en los gráficos estudiados anteriormente, se ve una marcada recuperación del mercado de trabajo y por consiguiente de las empresas, pero ¿a qué precio? “*segmentos de empresas con baja productividad y que no estarían en condiciones de competir aplicando los niveles*

¹² Cuadro obtenido de la página web <https://ibestat.caib.es/ibestat/estadisticas/801716f5>

¹³ Capítulo 5. La inaplicación del convenio colectivo y la prioridad aplicativa del convenio de empresa tras las reformas laborales (

salariales y las condiciones laborales del sector podrían mantenerse, según esta argumentación, no ya mediante la mejora de su productividad sino mediante el recurso fácil al abaratamiento de costes como forma de competitividad, problema que de este modo no se acaba abordando sino que se aplaza. Sin embargo, no se cuantifican realmente con esos datos los argumentos del TC. Es más, de los datos disponibles desde la reforma de 2012 se ha afirmado que ese resultado ciertamente no se ha producido al eludir esa teoría el impacto de la bajada de los salarios sobre el empleo global al afectar a la demanda agregada". (GÓMEZ RUFIAN, 2016, 49). Aquí está la clave, esa "recuperación" del mercado laboral es a costa de empeorar las condiciones salariales a los trabajadores, es una de las consecuencias más negativas de la tesis rupturista de la Ultraactividad. Al limitarla de una manera tan drástica las relaciones laborales han quedado expuestas a un vacío legal que provoca incertidumbre jurídica, cuyo resultado en muchas ocasiones al no haber un convenio de ámbito superior aplicable, es la aplicación del ET, norma de derecho mínimo.

En las Islas Baleares, desgraciadamente, es un fenómeno todavía en auge, las empresas crean empleo "low cost" y de temporada que en ocasiones no solo tiene que ver con su propia supervivencia, sino para aumentar sus propios beneficios ya sea por ese abaratamiento salarial, subvenciones estatales y/o autonómicas, etc., en lugar de potenciar el empleo de calidad.

Para concluir, es evidente que la Ultraactividad no es un tema zanjado pese a los pronunciamientos del TS, quedan muchos matices por regular para conseguir el objetivo original.

BIBLIOGRAFÍA Y RECURSOS ELECTRÓNICOS.

- Camps Ruiz, Luis Miguel; García Ortega, Jesús; Varios. *Derecho del Trabajo*. Cuarta edición. Valencia. Tirant lo Blanc. 2014.
- Monreal Bringsvaerd, Erik. *Introducción al Derecho del Trabajo*. Primera Edición. Palma de Mallorca. Ediciones UIB. 2017.
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Real Decreto-ley 7/2011, de 10 de junio, de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva.
- Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.
- Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.
- Constitución Española.
- Instituto Nacional de Estadística, (<http://www.ine.es>)
- GOIB. Dirección General de Trabajo y Salud Laboral, (<http://www.caib.es/govern/organigrama/area.do?coduo=40&lang=es>)
- Tirant Online. (<http://www.tirantonline.com/tol/publicNovedades/show/6919931>)