



MOORE

LABORAL

LOS CONVENIOS COLECTIVOS TRAS LA REFORMA LABORAL: VIGENCIA Y ULTRA ACTIVIDAD

El artículo **86 del Estatuto de los Trabajadores** regula la vigencia del convenio colectivo estableciendo como regla general que corresponde a las partes negociadoras del convenio colectivo establecer la duración del mismo en el propio convenio.

La ultraactividad implica que, a partir de determinado plazo sin adoptar un nuevo convenio colectivo, comienza a regir con plena vigencia otro de ámbito superior. La ultraactividad refiere a los convenios colectivos de empresa e indica el tiempo en el que se mantienen vigentes mientras dura la negociación de uno nuevo. De este modo, las condiciones laborales de los trabajadores siguen protegidas.

La finalidad es evitar la cristalización de la falta de convenio colectivo, y que antes de la reforma del Estatuto de los Trabajadores podía extenderse meses o años. En la actualidad, la situación debe resolverse en el plazo de un año o en su defecto, comienza a regir la **ultraactividad**.

El Real Decreto-Ley 32/2021 reformó este artículo, para mantener la ultraactividad del convenio colectivo una vez haya finalizado el periodo de vigencia. No se fija una delimitación temporal a la vigencia del convenio extendiéndose más allá de la fecha prevista inicialmente, salvo que las partes negociadoras manifiesten lo contrario.

En este contexto, el principal cambio en la legislación laboral que la **ultraactividad, antes limitada a un año, ahora es de duración indefinida** pero su naturaleza y su régimen jurídico han de ser los mismos precedentes.

Es importante destacar la doctrina marcada por el Tribunal Supremo en su sentencia de 5 de octubre de 2021 por la cual se aclara que la expresión legal referida a la "vigencia" del convenio colectivo, hay que entenderla "como la referida a la vigencia inicial prevista



o prorrogada expresamente por las partes, pero no al periodo posterior a tal vigencia, una vez el convenio ha sido denunciado, conocido como vigencia ultra activa, ya sea prevista en el propio convenio o, en su defecto, la establecida en el artículo 86.3 ET".

Finalizada la vigencia del convenio colectivo, pues, a pesar de su ultra actividad, ya sea limitada o indefinida, es posible el cambio de unidad de negociación y puede negociarse un convenio de ámbito distinto o puede desplegar plenamente su eficacia el que se hubiese pactado en concurrencia con el decaído y con previsión de entrada en vigor a la finalización de la vigencia de este último. El TS dice que, en caso contrario, se produciría una "petrificación" de la estructura de la negociación colectiva, que sería contraria a un sistema de libre negociación, en tanto que quedarían predeterminadas eternamente las unidades correspondientes.