



FRANCISCO ARANDA MANZANO

CONFEDERACIÓN EMPRESARIAL DE MADRID (CEIM)

Con objeto del cumplimiento del tercer año de la entrada en vigor de la denominada “[reforma laboral](#)” realizada a través del Real Decreto-Ley 3/2012 y su posterior convalidación como Ley 3/2012 de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral queremos realizar una serie de entrevistas a juristas y asociaciones tanto del ámbito empresarial como sindical con objeto de conocer su opinión sobre determinados aspectos de la misma.

La segunda entrevista relacionada con la finalidad de la reforma laboral de 2012 nos la ha concedido d. **Francisco Aranda Manzano**, presidente de la Comisión de Asuntos Laborales y vicepresidente de CEIM (Confederación Empresarial de Madrid). El objetivo de la misma es conocer la opinión del sector empresarial sobre la finalidad de la reforma y, más concretamente, de un tema controvertido: la ultraactividad de los convenios colectivos.

CUESTIONARIO: Sección “Entrevista a...”

La reforma laboral realizada a través del Real Decreto-Ley 3/2012 y su posterior convalidación como Ley 3/2012 de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral tenía como finalidad la consecución de la flexibilidad interna en las relaciones laborales como alternativa a la destrucción de empleo, que permitiera a las empresas hacer frente a las oscilaciones de la demanda mediante mecanismos como las reducciones temporales de salario o de jornada con los que se evitara el despido.

¿Cree usted que la misma se ha conseguido?

Respuesta:

La reforma laboral aprobada en el año 2012 ha sido el intento más ambicioso acometido hasta el momento para eliminar rigideces y conseguir aumentar la flexibilidad del marco laboral en beneficio de la competitividad de las empresas (empresarios y trabajadores) y, por lo tanto, del empleo. Es decir, se ha dado un paso acertado en la dirección de tratar que el marco laboral favorezca la adaptación de las empresas a las necesidades cambiantes del mercado porque aquellas empresas que no puedan hacerlo están condenadas a su desaparición, con la terrible consecuencia de la eliminación de sus empleos. Básicamente, lo que se intentaba era aportar medidas de ajuste interno como alternativa a los despidos porque durante los últimos periodos de recesión se observa que España solo los puede afrontar básicamente a través de la eliminación de puestos de trabajo, al contrario de lo que sucede en otros países de la Unión Europea que hacen uso de su flexibilidad interna y dejan el despido como la última



decisión. Muchas empresas han podido superar la última crisis gracias a estas medidas de la reforma, que podrían haber sido más útiles si no se hubieran judicializado tanto las decisiones por parte de algunos tribunales que han pretendido hacer política contra la reforma desde los juzgados.

Pero, en líneas generales, en las medianas y grandes empresas se ha podido introducir flexibilidad interna para salvar puestos de trabajo. Sin embargo, en las pequeñas empresas este objetivo no se ha conseguido porque es donde se ha centrado la mencionada judicialización.

Un tema concreto de la reforma que ha sido ampliamente debatido es de la vigencia de los convenios colectivos regulada en el artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores. La Ley 3/2012 tiene una referencia concreta a los convenios denunciados en la disposición transitoria cuarta.

Con respecto a este asunto queríamos saber su opinión sobre dos recientes sentencias del Tribunal Supremo que abordan la prórroga de la ultraactividad de los convenios: una de fecha de 17 de diciembre de 2014 ¹(rec. núm. 264/2014) sobre la empresa ATESE, y otra de 17 de marzo de 2015 (rec. núm. 233/2013) sobre el convenio colectivo de la empresa Air Nostrum.

Respuesta:

En primer lugar, he de precisar que la primera sentencia citada en su pregunta tiene como fecha correcta el 22 de diciembre de 2014, para evitar confusiones.

El [artículo 86.3 del Estatuto](#) no está completamente cerrado en su redacción. En CEIM creemos que el legislador debería haber realizado un esfuerzo por concretar qué sucede en los casos mencionados en las sentencias que se indican. El Tribunal Supremo, en su tarea de interpretar al legislador, ha optado por una solución muy discutible, que quizás habría sido oportuno trasladar al Tribunal Constitucional, puesto que la interpretación finalmente realizada pudiera no ser coherente con la voluntad expresada en la Exposición de Motivos de la Ley 3/2012.

La complejidad de los temas analizados, los problemas de tipo práctico que puede originar y la falta de opinión única quedan evidenciados claramente en la existencia de cuatro votos particulares.

CEIM tuvo la ocasión de analizar esta sentencia con la propia ponente, magistrada Rosa Virolés, quien tuvo la amabilidad de acompañarnos en una reunión de nuestro Grupo de Negociación Colectiva. Allí se plantearon las muchas dudas que suscita para el ámbito empresarial.

En general, sobre la ultraactividad de convenios, es oportuno recordar que en 2013, CEOE junto con CEPYME y los sindicatos más representativos alcanzamos un acuerdo en el que básicamente se indica a los negociadores varios caminos para evitar que los convenios decaigan. Ni a empresarios ni a sindicatos nos interesa que existan “convenios-zombi” que pervivan regulando las condiciones de trabajo actuales con textos de hace varios años, sin adaptarse a las nuevas exigencias del mercado y de la competitividad. Consideramos que la negociación colectiva es un excelente instrumento para adaptarse a los vertiginosos cambios socio-económicos que afectan al tejido productivo y que las citadas sentencias no van en dicha dirección. Dicho acuerdo sobre la ultraactividad se ha renovado con el III AENC, firmado en junio.²

¹ La fecha correcta de la sentencia es de 22 de diciembre de 2014

² Consulte el citado Acuerdo en este [link](#).



En relación con la primera ([empresa ATESE](#)) el supuesto de hecho planteaba qué ocurriría en el caso de expiración de la vigencia de la ultraactividad cuando *no* existiera convenio de ámbito superior. El Alto Tribunal dictaminó que los derechos y obligaciones de las partes que venían rigiendo con anterioridad a la pérdida de la vigencia del convenio colectivo deberían mantenerse, puesto que esas condiciones “ya estaban contractualizadas desde el momento en que se creó la relación jurídico-laboral”.

¿Qué opinión le merece esta sentencia?

Respuesta:

CEIM considera que esta sentencia ha llegado a una solución muy discutible, pero posible dentro de la indefinición en que el legislador ha dejado la materia. Como el propio fallo del Tribunal Supremo indica, queda pendiente una sentencia en relación con la posible existencia de doble garantía salarial, ya que la de 22 de diciembre solamente se aplica a trabajadores que fueron contratados mientras existía un convenio ya decaído. ¿Qué ocurre con los nuevos trabajadores?, ¿podrán tener menos retribución o permisos que sus compañeros?

No consideramos adecuado que los Tribunales tengan que tomar este tipo de decisiones, que corresponden al legislador, orientado en un proceso de diálogo social. Por ello, CEOE acertadamente reclama la reapertura de la reforma laboral para pulir este tipo de aspectos que, a nuestro juicio, no quedaron suficientemente claros y están ocasionando una excesiva judicialización de la negociación colectiva.

En relación con la segunda sentencia ([empresa Air Nostrum](#)), el voto particular planteaba una duda interesante sobre el momento en el que se debió suscribir el pacto. El voto estableció que hace falta un pacto sobrevenido *no* sirviendo a estos efectos la previsión contenida en el propio convenio colectivo.

¿Qué apreciación tiene del voto particular?

Respuesta:

Esta sentencia vuelve a cubrir una duda legislativa, en la que consideramos que el magistrado Sempere Navarro acierta al interpretar que el Parlamento desea la no petrificación del convenio y que solamente deben admitirse cláusulas que prorroguen la vigencia del convenio cuando haya existido denuncia o tras la finalización del periodo de aplicación inicial. De otro modo, parece que la voluntad del legislador no llega a traducirse en una renovación del contenido de los convenios. Téngase en cuenta que estamos ante una empresa con un expediente de regulación de empleo y una inaplicación de convenio en 2013 (aprobada por la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos), por lo que evidentemente las medidas que vayan en contra de la flexibilidad sin duda podrían afectar al mantenimiento de la perspectiva de negocio y a la estructura de plantilla.

Muchas gracias por su colaboración.

CEF.- Departamento de Documentación. Área Laboral
www.laboral-social.com