



ASUNTO: Vigencia de pactos y acuerdos

CONSULTA:

Al Convenio Laboral que el Ayuntamiento tiene firmado con los trabajadores y que, desde el año 2007, está prorrogado, preguntando si pierden vigencia **los acuerdos alcanzados** y, en tal caso, qué norma regula la relaciones laborales.

RESPUESTAS:

LEGISLACIÓN APLICABLE

- Ley 3/2012, de 6 de julio, de Medidas Urgentes para la Reforma del Mercado Laboral
- Ley 2/2012, de 29 de junio, de Presupuestos Generales del Estado
- Ley 7/2007, de 12 de julio, que regula el Estatuto del Empleado Público
- Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo
- Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio de Medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad.

Vigencia Convenio Laboral

1. A los efectos de resolución de la consulta planteada, la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, establece:

<< *Artículo 14. Negociación Colectiva.*

Uno. El apartado 3 del artículo 82 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado como sigue:

«3. Los convenios colectivos regulados por esta Ley obligan a todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia

Seis. El apartado 3 del artículo 86 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado del siguiente modo:

«3. La vigencia de un 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 sólo 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, aquél perderá, salvo pacto en contrario, vigencia y se aplicará, si lo hubiere, el convenio colectivo de ámbito superior que fuera de aplicación.»

Disposición Transitoria cuarta. Vigencia de los convenios denunciados

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.>>

1.1. Teniendo en cuenta que conforme al artículo 32 del Estatuto del Empleado Público, la negociación colectiva, representación y participación de los empleados públicos con contrato laboral se regirá por la legislación laboral, dando respuesta a la consulta planteada, y por lo que al personal laboral se refiere, el convenio actual, prorrogado desde el año 2007, mientras no se produzca su denuncia sigue vigente.

A partir del momento que se formalice la misma, se iniciará el cómputo del plazo de un año, transcurrido el cual, salvo pacto en contrario, perderá vigencia, aplicándose el convenio colectivo de ámbito superior si fuera de aplicación, y si no el Estatuto de los Trabajadores y, en este caso por tratarse de empleados públicos, el Estatuto del Empleado Público, en los extremos que de cada texto resulten de aplicación.

1.2. En cualquier caso, los preceptos de la Ley 3/2012 de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, no parecen dejar margen a la duda, en tanto que para que pueda operar la limitación introducida respecto a la ultractividad de los convenios, se exige en todo caso denuncia del convenio en vigor, momento en el que comenzará a correr el plazo establecido, y en el caso de aquéllos convenios que ya hubiesen sido denunciados, dicho plazo se computará a partir de la entrada en vigor de la propia Ley.

1.3. Ahora bien, tras la aprobación el pasado viernes 13 de julio del Real Decreto –Ley 20/2012, de 13 de julio, en vigor desde el domingo 15 de julio, han de ser tenidos en cuenta también los siguientes preceptos que conceden un nuevo instrumento a las Administraciones Públicas, en función de la redacción incluida en la norma con el siguiente tenor literal:

Artículo 7. Modificación del artículo 32 de la Ley 7/2007, de 12 de abril del Estatuto Básico del Empleado Público

Se añade un párrafo segundo al artículo 32 de la Ley 7/2007, de 12 de abril del Estatuto Básico del Empleado Público con la siguiente redacción:

«Artículo 32. Negociación colectiva, representación y participación del personal laboral.

(...)

2. Se garantiza el cumplimiento de los convenios colectivos y acuerdos que afecten al personal laboral, salvo cuando excepcionalmente y por causa grave de interés público derivada de una alteración sustancial de las circunstancias económicas, los órganos de gobierno de las Administraciones Públicas suspendan o modifiquen el cumplimiento de Convenios Colectivos o acuerdos ya firmados en la medida estrictamente necesaria para salvaguardar el interés público.

En este supuesto, las Administraciones Públicas deberán informar a las Organizaciones Sindicales de las causas de la suspensión o modificación.

Artículo 16. Suspensión de pactos, acuerdos y convenios

Se suspenden y quedan sin efecto los acuerdos, pactos y convenios para el personal del sector público definido en el artículo 22 de la Ley 2/2012, de 29 de junio, de Presupuestos generales del Estado, suscritos por las



Administraciones públicas y sus organismos y entidades que contengan cláusulas que se opongan a lo dispuesto en el presente título.>>

