

La duración de los convenios colectivos estatutarios

CARLOS ROBERTO CAMPO GARCÍA

PRÓLOGO

MARÍA LUISA MOLERO MARAÑÓN

**Si quieres adquirir esta
obra haz click aquí**



© Carlos Roberto Campo García, 2026
© ARANZADI LA LEY, S.A.U.

ARANZADI LA LEY, S.A.U.

C/ Serrano Galvache 26

28033 Madrid

www.aranzadilaley.es

Atención al cliente: <https://areacliente.aranzadilaley.es/publicaciones>

Primera edición: 2026

Depósito Legal: M-24170-2026

ISBN versión impresa: 978-84-1085-994-4

ISBN versión electrónica: 978-84-1085-995-1

Este estudio se realiza dentro del marco del Proyecto de Investigación «El impacto de la era digital en el trabajo de las mujeres» concedido por el Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades y la Agencia Estatal de Investigación Ref. PID 2023-146494OB-I00, dirigido por las profesoras M.^a Luisa Molero Marañón y M.^a Begoña García Gil.



MINISTERIO
DE CIENCIA, INNOVACIÓN
Y UNIVERSIDADES



Diseño, Preimpresión e Impresión: ARANZADI LA LEY, S.A.U.

Printed in Spain

© **ARANZADI LA LEY, S.A.U.** Todos los derechos reservados. A los efectos del art. 32 del Real Decreto Legislativo 1/1996, de 12 de abril, por el que se aprueba la Ley de Propiedad Intelectual, ARANZADI LA LEY, S.A.U., se opone expresamente a cualquier utilización del contenido de esta publicación sin su expresa autorización, lo cual incluye especialmente cualquier reproducción, modificación, registro, copia, explotación, distribución, comunicación, transmisión, envío, reutilización, publicación, tratamiento o cualquier otra utilización total o parcial en cualquier modo, medio o formato de esta publicación.

Cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública o transformación de esta obra solo puede ser realizada con la autorización de sus titulares, salvo excepción prevista por la Ley. Diríjase a **Cedro** (Centro Español de Derechos Reprográficos, www.cedro.org) si necesita fotocopiar o escanear algún fragmento de esta obra.

El editor y los autores no asumirán ningún tipo de responsabilidad que pueda derivarse frente a terceros como consecuencia de la utilización total o parcial de cualquier modo y en cualquier medio o formato de esta publicación (reproducción, modificación, registro, copia, explotación, distribución, comunicación pública, transformación, publicación, reutilización, etc.) que no haya sido expresa y previamente autorizada.

El editor y los autores no aceptarán responsabilidades por las posibles consecuencias ocasionadas a las personas naturales o jurídicas que actúen o dejen de actuar como resultado de alguna información contenida en esta publicación.

ARANZADI LA LEY no será responsable de las opiniones vertidas por los autores de los contenidos, así como en foros, chats, o cualesquiera otras herramientas de participación. Igualmente, ARANZADI LA LEY se exime de las posibles vulneraciones de derechos de propiedad intelectual y que sean imputables a dichos autores.

ARANZADI LA LEY queda eximida de cualquier responsabilidad por los daños y perjuicios de toda naturaleza que puedan deberse a la falta de veracidad, exactitud, exhaustividad y/o actualidad de los contenidos transmitidos, difundidos, almacenados, puestos a disposición o recibidos, obtenidos o a los que se haya accedido a través de sus PRODUCTOS. Ni tampoco por los Contenidos prestados u ofertados por terceras personas o entidades.

ARANZADI LA LEY se reserva el derecho de eliminación de aquellos contenidos que resulten inveraces, inexactos y contrarios a la ley, la moral, el orden público y las buenas costumbres.

Nota de la Editorial: El texto de las resoluciones judiciales contenidas en las publicaciones y productos de **ARANZADI LA LEY, S.A.U.**, es suministrado por el Centro de Documentación Judicial del Consejo General del Poder Judicial (Cendoj), excepto aquellas que puntualmente nos han sido proporcionadas por parte de los gabinetes de comunicación de los órganos judiciales colegiados. El Cendoj es el único organismo legalmente facultado para la recopilación de dichas resoluciones. El tratamiento de los datos de carácter personal contenidos en dichas resoluciones es realizado directamente por el citado organismo, desde julio de 2003, con sus propios criterios en cumplimiento de la normativa vigente sobre el particular, siendo por tanto de su exclusiva responsabilidad cualquier error o incidencia en esta materia.

Si quieres adquirir esta
obra haz click aquí



Índice General

	<i><u>Página</u></i>
PRÓLOGO.....	15
ABREVIATURAS	25
CAPÍTULO I	
LA DURACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO: ENTRE LA ESTABILIDAD Y LA ADAPTABILIDAD	27
1. La necesaria naturaleza temporal de los convenios colectivos	27
1.1. <i>Los convenios colectivos como instrumento jurídico temporal</i>	<i>27</i>
1.2. <i>El origen de la reglamentación de la duración del convenio en el Estatuto de 1980</i>	<i>32</i>
1.3. <i>Contenido legal mínimo de la duración del convenio colectivo: los diferentes estadios de su ciclo vital</i>	<i>38</i>
1.3.1. Las cláusulas de duración de los convenios colectivos	42
1.3.2. Los convenios colectivos de duración indefinida, ¿son legales?.....	44
2. El inicio de la vigencia de los convenios colectivos	46
2.1. <i>La entrada en vigor de los convenios colectivos y sus modalidades</i>	<i>46</i>
2.2. <i>La retroactividad del convenio colectivo</i>	<i>51</i>
3. La modificación del convenio colectivo durante su vigencia	58



3.1.	<i>Los instrumentos que facultan la adaptabilidad del convenio</i>	58
3.2.	<i>Revisión parcial y ante tempus del convenio colectivo</i>	59
3.3.	<i>La limitada aplicabilidad de la cláusula rebus sic stantibus</i>	64
3.4.	<i>La inaplicación del convenio colectivo</i>	67
3.5.	<i>Acuerdos adoptados una vez denunciado el convenio colectivo</i>	71
3.6.	<i>Cuestiones formales en torno a los acuerdos parciales</i>	73

CAPÍTULO II

LA PRÓRROGA AUTOMÁTICA VS LA DENUNCIA DEL CONVENIO COLECTIVO

1.	La prórroga automática y ordinaria del convenio	75
1.1.	<i>Contextualización de la prórroga automática: entre la aplicación del principio de conservación del negocio jurídico en el ámbito de la negociación colectiva y la seguridad jurídica</i>	75
1.2.	<i>Régimen jurídico eminentemente dispositivo de la prórroga automática</i>	78
1.3.	<i>La posibilidad de acordar una prórroga expresa del convenio</i>	83
2.	La denuncia del convenio colectivo	84
2.1.	<i>Concepto y evolución del régimen jurídico de la denuncia del convenio</i>	84
2.1.1.	<i>La forma de la denuncia. La posibilidad de formular la denuncia automática y la denuncia tácita</i>	87
2.1.2.	<i>El plazo para formular la denuncia. ¿Es posible denunciar anticipadamente el convenio colectivo?</i>	93
2.1.3.	<i>La legitimación para formular la denuncia: una cuestión evolutivamente cada vez más compleja</i>	96



	<i>Página</i>
2.1.4. Un último supuesto: la denuncia parcial del convenio	101
2.1.5. Otras formas de finalización de la vigencia del convenio colectivo	102
3. El juego entre la prórroga automática y la denuncia: ¿cuándo opera cada institución?	104

CAPÍTULO III

EL RÉGIMEN JURÍDICO DE LA ULTRAActivIDAD (I)	107
1. Sobre la propia noción de ultraactividad	107
2. Los efectos y funciones de la ultraactividad	112
2.1. <i>La duración de los efectos ultraactivos: Inicio y fin de la vigencia ultraactiva</i>	<i>112</i>
2.2. <i>Los efectos de la ultraactividad sobre el convenio</i>	<i>115</i>
2.2.1. Los efectos sobre el contenido del convenio: las diferencias entre cláusulas normativas y obligacionales, y las cláusulas de paz	115
2.2.2. Los efectos sobre la estructura de la negociación colectiva	122
2.2.2.1. Concepto de unidad de negociación y la libertad de determinación	122
2.2.2.2. La compleja alteración de las reglas de la estructura durante la ultraactividad	123
2.3. <i>Funciones de la ultraactividad</i>	<i>129</i>
2.3.1. La cobertura de vacíos	129
2.3.2. La estabilidad en la negociación	131
2.4. <i>Derecho de la competencia y derecho a la negociación colectiva: la incidencia de la ultraactividad de los convenios ...</i>	<i>131</i>

CAPÍTULO IV

EL RÉGIMEN JURÍDICO DE LA ULTRAActivIDAD (II)	137
1. Evolución legislativa de la ultraactividad y su interpretación por la doctrina científica y la jurisprudencia	137



	<u><i>Página</i></u>
1.1. <i>Antecedentes en la época preconstitucional</i>	139
1.2. <i>Regulación inicial en el Estatuto de 1980</i>	141
1.3. <i>La reforma operada por la Ley 11/1994, de 19 de mayo</i> ...	142
1.4. <i>La reforma RD-ley 7/2011, de 11 de junio</i>	144
1.4.1. Contexto económico y social de la reforma ...	144
1.4.2. El RD-ley 7/2011, de 11 de junio, y la reforma de la ultraactividad	147
1.4.2.1. Los cambios en el proceso de la negociación del convenio	149
1.4.2.2. Autonomía de las relaciones durante las negociaciones	150
1.4.2.3. Los mecanismos autónomos de solución de conflictos: ¿es compatible con el derecho a la negociación colectiva la imposición de un arbitraje obligatorio?	151
1.4.3. El régimen continuista de la ultraactividad ...	154
1.5. <i>La reforma operada por el RD-Ley 3/2012 y la Ley 3/2012</i>	155
1.5.1. Contexto económico y social en el que se desarrolló la reforma laboral 2012	155
1.5.2. Objetivos en materia de negociación colectiva de los RD-ley 3/2012 y la Ley 3/2012	156
1.5.3. La reforma del régimen de la ultraactividad con especial atención a la jurisprudencia	161
1.5.3.1. La preferencia legal por el principio dispositivo	162
1.5.3.2. La aplicación del convenio de ámbito superior	166
1.5.3.3. La inexistencia del convenio de ámbito superior	170
1.5.3.3.1. Las tesis conservacionistas del contenido del convenio colectivo ..	172
1.5.3.3.2. Las tesis rupturistas	187
1.6. <i>La reforma de la negociación colectiva de 2021</i>	189



	<i><u>Página</u></i>
1.6.1. Contexto social y objetivos de la reforma operada por el RD-ley 32/2021, de 28 de diciembre.....	189
1.6.2. La recuperación de la ultraactividad indefinida	194
2. Los agentes sociales y las reformas en materia de ultraactividad: acuerdos confederales y la práctica negocial	198
2.1. <i>Los Acuerdos sobre la negociación colectiva y sobre la solución extrajudicial de conflictos</i>	198
2.2. <i>La práctica negocial sobre la materia y sus posicionamientos, ¿a quién beneficia la limitación de la ultraactividad?</i> .	205
 CAPÍTULO V	
LA SUCESIÓN DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS	211
1. El principio de libertad en la negociación del nuevo convenio colectivo	211
2. Los principios rectores de la sucesión convencional.	214
2.1. <i>El principio de modernidad.</i>	214
2.2. <i>El principio de disponibilidad de derechos</i>	219
2.3. <i>Condiciones más beneficiosas y negociación colectiva</i>	221
2.4. <i>El caso especial de las mejoras voluntarias de la Seguridad Social.</i>	225
3. Tipos de sucesión.	227
3.1. <i>Tipos de sucesión en función del contenido afectado.</i>	227
3.2. <i>Tipos de sucesión en función de las unidades de negociación</i>	228
3.2.1. Sucesión por un convenio colectivo estatutario manteniendo la unidad de negociación	233
3.2.2. Sucesión por un convenio colectivo estatutario modificando la unidad de negociación	235
3.3. <i>Sucesión del convenio colectivo estatutario por un convenio extraestatutario</i>	243
3.4. <i>La sustitución del convenio colectivo.</i>	247
3.5. <i>El caso especial de la nulidad del convenio colectivo.</i>	252



	<u>Página</u>
4. La sucesión convencional y los supuestos especiales	260
4.1. <i>La determinación del convenio aplicable: Una cuestión progresivamente más compleja</i>	<i>260</i>
4.1.1. Las reglas de la estructura de la negociación colectiva: especial mención a la prioridad aplicativa de ciertos convenios colectivos	266
4.1.2. La Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos y su función en la materia	271
4.2. <i>Supuestos especiales de determinación del convenio colectivo aplicable</i>	<i>273</i>
4.2.1. El convenio colectivo aplicable y la sucesión de empresas. Especial mención al convenio ultraactivo	273
4.2.2. El convenio colectivo aplicable en los supuestos de subcontratación	287
CONCLUSIONES	297
BIBLIOGRAFÍA	307
ANEXO JURISPRUDENCIAL	329



La duración del convenio colectivo: entre la estabilidad y la adaptabilidad

SUMARIO: 1. LA NECESARIA NATURALEZA TEMPORAL DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS. 1.1. *Los convenios colectivos como instrumento jurídico temporal.* 1.2. *El origen de la reglamentación de la duración del convenio en el Estatuto de 1980.* 1.3. *Contenido legal mínimo de la duración del convenio colectivo: los diferentes estadios de su ciclo vital.* 1.3.1. *Las cláusulas de duración de los convenios colectivos.* 1.3.2. *Los convenios colectivos de duración indefinida, ¿son legales?* 2. EL INICIO DE LA VIGENCIA DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS. 2.1. *La entrada en vigor de los convenios colectivos y sus modalidades.* 2.2. *La retroactividad del convenio colectivo.* 3. LA MODIFICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO DURANTE SU VIGENCIA. 3.1. *Los instrumentos que facultan la adaptabilidad del convenio.* 3.2. *Revisión parcial y ante tempus del convenio colectivo.* 3.3. *La limitada aplicabilidad de la cláusula rebus sic stantibus.* 3.4. *La inaplicación del convenio colectivo.* 3.5. *Acuerdos adoptados una vez denunciado el convenio colectivo.* 3.6. *Cuestiones formales en torno a los acuerdos parciales.*

1. LA NECESARIA NATURALEZA TEMPORAL DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS

1.1. LOS CONVENIOS COLECTIVOS COMO INSTRUMENTO JURÍDICO TEMPORAL

El Derecho se configura como un hecho social que debe ser analizado e interpretado atendiendo a los mecanismos de poder social, entendiendo por aquellos la economía, las clases sociales, el consumo, etc.¹. Ésta es la razón por la cual entre los cánones hermenéuticos de interpretación de las normas jurídicas, recogidos en el art. 3.1 Ccv, se encuentra la interpretación, a veces lla-

1. El Derecho como hecho social nace de las teorías desarrolladas por los sociólogos del derecho E. Durkheim y L. Duguit, donde el Derecho surge del propio comportamiento humano, en este sentido MONEREO PÉREZ, J. L. y CALVO GONZÁLEZ, J.: «León Duguit (1859-1928): Jurista de una sociedad en transformación» *Revista de Derecho Constitucional Europeo* (2005), n.º 4, pp. 483 y ss.



mada sociológica, en virtud de la cual el alcance de las normas debe obedecer a la realidad social de cada momento². Dicha realidad se compone de una serie de factores políticos, sociales, económicos, culturales y morales imperantes en un determinado momento y en una concreta sociedad³. Sin embargo, la interpretación social de la norma no faculta a su modificación o inaplicación cuando ésta no responde a la realidad. De hecho, cuando esto ocurre, la norma debe ser modificada o, incluso, derogada por otra.

En consecuencia, se puede afirmar que el Derecho no es un producto social que se encuentre anquilosado, sino todo lo contrario, ya que el Derecho, es decir, las normas y actos jurídicos surgen con la vocación de regular una serie de supuestos de hecho durante un tiempo cierto, atribuyéndoles así una proyección temporal⁴. En este sentido, como afirmaba Kelsen «el contenido de las normas que forman el orden estatal se refiere esencialmente a la conducta humana, y ésta se desenvuelve en el tiempo y en el espacio»⁵.

Esta realidad dinámica del Derecho se manifiesta de una forma más intensa en el Derecho del Trabajo, pues si algo caracteriza al ordenamiento laboral es su sensibilidad ante la influencia de los referidos factores políticos, económicos y sociales⁶. De tal manera que la conexión entre el Derecho del Trabajo y la realidad social se revela de una forma íntima, y ello se debe a la interrelación existente entre las reivindicaciones sociales y el contexto económico, así como su influjo sobre la legislación laboral y los productos del sistema de negociación colectiva, entendido como «conjunto de reglas de acción y organización a través de las cuales los antagonistas sociales actualizan su poder autónómico colectivo»⁷.

Dicho lo anterior y asumiendo la temporalidad, con carácter general, se puede aseverar que el que las normas y actos jurídicos tengan una vocación cierta en el tiempo no implica que éstos no se puedan adoptar por un tiempo determinado o indeterminado⁸. Es más, el establecimiento de normas y actos jurídicos invariables sería un desatino, contrario al principio de temporalidad de

2. LASARTE ÁLVAREZ, C.: *Curso de Derecho Civil Patrimonial: Introducción al Derecho*, Madrid, (Tecnos), 2010, p. 78.
3. SÁNCHEZ-CALERO ARRIBAS, B.: «La aplicación de las normas jurídicas», en VV.AA. (Coord. F. J. Sánchez Calero) en *Curso de Derecho Civil I. Parte general y derecho de la persona*, Valencia, (Tirant lo Blanch), 2022, p. 87.
4. PASTOR MARTÍNEZ, A.: *La vigencia del convenio colectivo estatutario. Análisis jurídico de su dimensión temporal*, Valladolid, (Lex Nova), 2008, p. 26.
5. KELSEN, H.: *Compendio de Teoría General del Estado*, (traducido por Luis Recasens y Justino de Azcárate), Barcelona, (Bosch), 1934, p. 149.
6. MARTÍN VALVERDE, A. y GARCÍA MURCIA, J.: *Derecho del Trabajo*, Madrid, (Tecnos), 2022, p. 85.
7. VALDÉS DAL-RÉ, F.: «La negociación colectiva en la Constitución», *RPS*, (1979), n.º 121, p. 471.
8. Una de las características de los ordenamientos jurídicos es el dinamismo, es decir, los ordenamientos mutan conforme la Sociedad va cambiando, de tal manera y forma, que se



las normas jurídicas; principio que se configura como una de las reglas vertebradoras del ordenamiento jurídico. Pues bien, dicho principio de temporalidad encuentra en el Derecho del Trabajo su máxima expresión, y ello debido al dinamismo provocado por la influencia de los llamados elementos configuradores de éste.

Un ejemplo visual de este dinamismo es el propio Estatuto de los Trabajadores, que desde su aprobación por la Ley 8/1980, de 10 de marzo, ha sido objeto de numerosas modificaciones, entre las que destacan las reformas de 1984, 1994, 1997, 2001, 2010, 2011, 2012 y 2021⁹, y que actualmente se encuentra refundido por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre. A diferencia del Código Civil, que, a pesar de sus modificaciones, se sigue materializando en un Real Decreto de 24 de julio de 1889.

La mencionada temporalidad se identifica con el principio de la sucesión temporal de las normas, esto es, la regla en virtud de la cual «las nuevas disposiciones que tratan las mismas materias que las disposiciones anteriores suelen declarar o implicar la derogación de las anteriores»¹⁰. Este principio tiene «su origen en que la naturaleza y función de las normas jurídicas que cumplen en las sociedades humanas las someten a una continua adaptación llevado a cabo por lo sujetos con poder normativo en la comunidad», cuya acción va a permitir la evolución del ordenamiento jurídico, en general, y el Derecho del Trabajo, en particular¹¹.

Volviendo a la conexión entre el Derecho del Trabajo y la realidad social, la negociación colectiva y sus productos se configuran como fuentes reguladoras particularmente permeables a los cambios sociales, económicos, organizativos, políticos o tecnológicos, de ahí su dinamismo¹². De esa forma, la negociación colectiva tiene la difícil encomienda de equilibrar la necesaria capacidad de adaptación al entorno con la estabilidad necesaria para el desarrollo de las rela-

adaptan a las necesidades de los miembros de éstas. Resulta de interés citar a MARTÍNEZ MARINA, F.: quien se expresa en los siguientes términos «En la sociedad humana no puede haber un sistema de leyes perfecto e invariable. La natural inestabilidad de las cosas; el tiempo que todo lo destruye, muda o altera; [...] han de influir más o menos rápidamente en la mudanza de gobierno, de las instituciones políticas y de las leyes» (*Juicio crítico de la Novísima Recopilación*, Madrid, (Villalpando), 1820, p. 125).

9. MARTÍN VALVERDE, A. y GARCÍA MURCIA, J.: apuntan como leyes más destacables las siguientes: Ley 32/1984, Ley 10/1994, Ley 11/1994, Ley 14/1994, Ley 63/1997, Ley 12/2001, Ley 35/2010, RD-ley 7/2011, Ley 3/2012, RD-ley 32/2021 (*Derecho del Trabajo*, ... Cit. p. 85).
10. MUÑOZ MACHADO, S.: *Tratado de Derecho Administrativo y Derecho Público General. Tomo IV El Ordenamiento jurídico*. Madrid, (BOE), 2015, p. 122. El principio de temporalidad, también denominado principio de sucesión de normas, como se verá más adelante, sirve de base a la expresión latina *lex posterior derogat priori*.
11. DÍAZ ROCA, R.: *Teoría General del Derecho*, Madrid, (Tecnos), 1997, p. 105.
12. VALDÉS DAL-RÉ, F.: «La eficacia jurídica de los convenios colectivos» *TL*, (2004), n.º 76, p. 24.



ciones jurídicas que regulan los convenios colectivos. Así, dada la función inmediata de la negociación colectiva, que no es otra que actualizar las condiciones de trabajo y empleo a la cambiante realidad socioeconómica, es lógico que los convenios colectivos tengan una vigencia más efímera y temporal que las leyes¹³.

La adaptabilidad de la negociación colectiva y su principal producto, esto es, los convenios colectivos, a la realidad social, se encauza a través de su sometimiento al principio de temporalidad, valiéndose del principio de sucesión de convenios regulado en los arts. 82.4 y 86.5 ET¹⁴. Este principio va a permitir, tras un procedimiento de negociación, la renovación convencional y la adaptación de sus contenidos a las circunstancias externas. Dicha realidad, en continuo cambio, configura al convenio como un instrumento temporal llamado a regular las relaciones laborales durante un tiempo determinado, y ello porque los intereses de las partes van a ir evolucionando.

Ahora bien, como se señalaba, el convenio colectivo debe dar estabilidad a las relaciones laborales que regula, pues el convenio, dado que se considera una norma, no puede estar sometida a una constante volatilidad, debiendo otorgar certeza a las condiciones de trabajo y empleo. En definitiva, como norma jurídica se debe a los valores jurídicamente perseguibles de seguridad y certeza, sin que la variabilidad pueda socavar dichos principios¹⁵. En este contexto, se ha llegado a criticar por la doctrina científica la incesante volatilidad a la que está sometida el Derecho del Trabajo afirmando que «el flujo incesante de leyes y disposiciones jurisprudenciales, cuyo exacto y puntual conocimiento es imprescindible para el funcionamiento correcto del sistema jurídico, hace materialmente imposible su discernimiento, interpretación y aplicación»¹⁶. En este sentido, cabe destacar que nuestro sistema de negociación colectiva se ha calificado como de corte «contractual»¹⁷, lo que determina la vigencia del convenio como una garantía de estabilidad contractual¹⁸. De esta forma, la estabilidad se materializa en la inexistencia de obligación de negociar para los sujetos legitimados durante la vigencia del convenio colectivo, obligación que se reactiva una vez finalizado el período de duración pactado o sus prórrogas automáticas, garantizándose así la permanencia de lo acordado¹⁹. Todo ello, en contraposición con aquellos sis-

13. MERINO SENOVILLA, H. y ROMÁN DE LA TORRE, M.^a D.: «La vigencia de los convenios colectivos» *RL*, (1986), tomo 1, p. 766.

14. Ver capítulo IV.

15. En relación con las normas jurídicas en general OTERO PRAGA, M.: «Notas sobre la estabilidad en el ordenamiento jurídico» *Anuario de Filosofía del Derecho*, (1997), n.º 13-14, p. 621.

16. PÉREZ LUÑO, A. E.: *La seguridad jurídica*, Barcelona, (Ariel Derecho), 1991, pp. 45 y ss.

17. RIVERO LAMAS, J.: «Modificación y revisión de los convenios colectivos», en VV.AA. en *Problemas actuales de la negociación colectiva*, Madrid, (ACARL), 1984, pp. 71-72.

18. DEL REY GUANTER, S.: *Negociación y paz laboral*, Madrid, (IELSS), 1984, p. 39.

19. GONZÁLEZ ORTEGA, S.: «Concurrencia y sucesión de convenios y estructura de la negociación colectiva» *REDT*, (1987), n.º 30, pp. 187 y ss.



temas dinámicos donde la vigencia es un mero referente temporal entre cuyo inicio y fin las partes llevan a cabo un proceso continuo de negociación.

En definitiva, la estabilidad es una característica innata a la norma jurídica, que se hace imprescindible para que el individuo pueda actuar de manera segura y no se sienta desprotegido²⁰.

Expuesto el difícil escenario en el que se desenvuelve el convenio colectivo, cuya duración se debate entre la lucha de dos fuerzas contrapuestas, esto es, la adaptabilidad y la estabilidad del convenio, se ha de analizar cómo el legislador resuelve dicha divergencia. Pues bien, la solución fundamentalmente se ha encontrado en la propia autonomía colectiva, sometiendo, gradualmente, el régimen jurídico temporal de los convenios colectivos al principio autonomista o dispositivo, lo que ha posibilitado a las partes que, dentro de un sistema que aboga por la estabilidad, puedan modificar los contenidos pactados.

En este contexto, cuando se estudia el régimen jurídico de la negociación colectiva estatutaria se puede apreciar la existencia de numerosos rasgos del sistema que están intervenidos por el legislador de una forma férrea —a través de normas de derecho necesario absoluto—, cuya regulación se encuentra vedada a la voluntad de los sujetos negociadores, mientras que otros están dispuestos por una absoluta dispositividad, en las que el legislador se limita a requerir su necesaria concurrencia. De esa forma, de un lado, se presentan, por ejemplo, las normas reguladoras de la capacidad y la legitimación para negociar convenios colectivos y, de otro, las normas relacionadas, por ejemplo, con los contenidos negociales, respectivamente. Pues bien, las normas relacionadas con la determinación y regulación de la duración de los convenios colectivos se encuadran dentro de estas últimas, sin perjuicio del establecimiento de una regulación subsidiaria, muy común en negociación colectiva.

En cualquier caso, la existencia de esta dualidad entre normas imperativas y dispositivas es posible gracias a la propia configuración del derecho a la negociación colectiva reconocido en el art. 37.1 CE, que ha sido definido como un derecho «esencialmente de configuración legal», pues el legislador cuenta con una amplísima libertad para regularlo, siempre que ello no afecte a «su núcleo esencial e irreductible (el poder de autorregulación laboral a través de la negociación y contratación colectiva, de sus titulares del representantes de los trabajadores y empresarios, y la fuerza vinculante de los convenios colectivos alcanzados)»²¹.

20. OTERO PRAGA, M.: «Notas sobre la estabilidad en el ordenamiento jurídico» ...Cit. p. 631.

21. CASAS BAAMONDE, M.^a E.: «La negociación colectiva en la Constitución» en VV.AA. en *La negociación colectiva: balance y retos de futuro tras 40 años de Constitución. XXXI Jornada de Estudio sobre Negociación Colectiva. Informes y Estudios Relaciones Laborales*, Madrid, (CCNCC), 2018, p. 41.



En definitiva, el legislador ha desarrollado el régimen jurídico de la negociación colectiva atendiendo a la existencia de requisitos que se deben de salvaguardar en todo caso, dada la naturaleza cuasi-pública y la eficacia *erga omnes* que se les atribuye a los convenios colectivos estatutarios, a través del cumplimiento de estas reglas²². Ahora bien, esta dualidad entre el derecho imperativo y dispositivo en la negociación colectiva ha ido evolucionando a lo largo de los más de cincuenta años de vigencia de la legislación estatutaria, de tal manera que, en un inicio, la intervención del legislador era mayor aunque la regulación era menos profusa²³. Esto se justifica en la ausencia de madurez del sistema de negociación colectiva que provenía de un régimen intervencionista cuya principal característica era la ausencia de libertad sindical. De esa manera, tras la promulgación de la Constitución se tuvieron que conformar las representaciones de los trabajadores y empresarios a fin de poder llevar a cabo las negociaciones de las que resultarían los convenios que sustituirían a las ordenanzas laborales. Siendo en ese momento, más adecuado la intervención del legislador mientras la negociación colectiva iba adquiriendo la debida madurez, momento en el cual el legislador ha ido abriendo el régimen jurídico a la disponibilidad.

1.2. EL ORIGEN DE LA REGLAMENTACIÓN DE LA DURACIÓN DEL CONVENIO EN EL ESTATUTO DE 1980

Con la aprobación del texto constitucional en 1978, cambia el régimen político instaurado hasta el momento y, con ello, el ordenamiento jurídico que pasa a basarse en los principios democráticos codificados en la misma. La Constitución tiene atribuidas distintas cualidades, como consecuencia de su posición y función dentro del ordenamiento jurídico, que influirían de manera trascendental en el sistema de relaciones laborales y de modo especial en las relaciones colectivas. De un lado, al texto constitucional se le ha otorgado la cualidad de «norma de normas» configurando el sistema de fuentes del Derecho del Trabajo, y, por otro lado, debe ser respetada por el resto del ordenamiento jurídico, como consecuencia de su cualidad de «ley suprema»²⁴. En cualquier caso, la Constitución se configura como una norma de referencia al disponer de una compleja red de principios, mandatos o derechos de gran trascendencia para dicho sistema. Pero también es una fuente de regulación directa estableciendo el marco de las relaciones laborales; función que deberá ser auxiliada por la legislación

22. MARTÍN VALVERDE, M. y GARCÍA MURCIA, J.: *Derecho del Trabajo...* Cit., p. 121.

23. Ello no quiere decir que la intervención del legislador haya desaparecido, pues sigue presente obedeciendo a los intereses políticos de cada momento. Esto lleva siendo así desde la promulgación del ET, por ejemplo, la reforma operada por la Ley 11/1994, limitó la intervención en materia temporal, pero redirigió la regulación en materia de estructura de la negociación colectiva facilitando el policentrismo en las negociaciones de ámbito territorial. Sobre este extremo, RIVERO LAMAS, J.: «Estructuras y funciones de la negociación colectiva tras la reforma laboral de 1997», *REDT*, (1998), n.º 89, pp. 381 y ss.

24. MARTÍN VALVERDE, M. y GARCÍA MURCIA, J.: *Derecho del Trabajo...* Cit., V.O.



laboral y, en ocasiones, modulada a tenor de las normas internacionales²⁵. Por lo tanto, la Constitución se configura como la primera norma de referencia para el sistema de relaciones laborales²⁶.

Concretamente, en el art. 37.1 CE se proclama una «doble garantía constitucional unitariamente configurada: por un lado, la garantía sustantiva (derecho a la negociación colectiva y la fuerza vinculante de los convenios colectivos) y una garantía formal (reconociendo que esa garantía sustantiva se formaliza en una norma constitucional de aplicación directa e inmediata, e impone al legislador garantizar ese derecho y la fuerza vinculante de los convenios colectivos)»²⁷. Sin olvidar que el derecho a la negociación colectiva adquiere un reconocimiento de Derecho Fundamental como parte fundamental de la acción sindical reconocida en el art. 28.1 CE.

Dentro de este marco constitucional, sin que existiera un desarrollo legal pero sí un reconocimiento de los sindicatos y asociaciones empresariales como instituciones fundamentales del Estado en el art. 7 CE, se comenzaron a desarrollar los distintos acuerdos dentro del marco del diálogo social dirigidos a desarrollar una normativa laboral que pusiera énfasis en los derechos constitucionales, tanto específicamente laborales como aquellos generales con proyección laboral, acompañándose también en dicho sentido por la jurisprudencia y la doctrina constitucional.

Concretamente, el 10 de julio de 1979 se suscribió el primer pacto social de la democracia, adoptado entre la UGT y la CEOE, y denominado Acuerdo Básico Interconfederal. Dicho acuerdo recogía una serie de principios o mandatos dirigidos al poder político para que inspiraran y se incorporaran en la nueva regulación laboral que se estaba tramitando en el Congreso²⁸. En este texto, se incluían desde mandatos concretos como la jornada máxima de 40 horas, vacaciones de 30 días, la jubilación a los 60 años, etc., hasta los principios que deberían inspirar el derecho de la negociación colectiva como era el reconocimiento

25. MARTÍN VALVERDE, A.: «La Constitución como fuente del Derecho del Trabajo» *REDT*, (1988), n.º 33, pp. 55 y ss.

26. GARCÍA MURCIA, J.: «Constitución y Ley» en VV.AA. (Coord. J. García Murcia) en *El sistema de fuentes de la relación laboral. Estudios ofrecidos al Profesor Martín Valverde por el Área de Derecho del Trabajo de la Universidad de Oviedo*, Oviedo, (Universidad de Oviedo), 2007, p. 36.

27. MONEREO PÉREZ, J. L.: «Modernización» del sistema de negociación colectiva desde un enfoque garantista», *Revista jurídica de los Derechos Sociales*, (2024), n.º 14, pp. 11 y 12.

28. MONTROYA MELGAR, A.: señala que «El Título III del originario Estatuto de los Trabajadores incorporó lo convenido en el Acuerdo Básico Interprofesional suscrito en 1979 por CEOE y UGT, y en tal sentido fue, a su vez, una clara muestra de la llamada "legislación pactada". En el diseño inicial del Estatuto, que adoptó sin reservas la figura preconstitucional del convenio normativo de eficacia general (aunque, ahora, en un marco de libertad sindical), el Título incorporó lo convenido en el Acuerdo Básico Interprofesional suscrito en 1979 por CEOE y UGT, y en tal sentido fue, él mismo, una clara muestra de la llamada "legislación pactada"» («El convenio colectivo, fuente del derecho», *NREDT*, (2020), n.º 235, V.O.).



más amplio y profundo del principio de autonomía colectiva, y su reconocimiento como actores de la concertación social. Éste fue el primero de muchos de los acuerdos que conforman la llamada concertación social, y que hacen referencia a un diálogo entre los agentes sociales y el gobierno con el objeto de llevar a cabo medidas concretas para conseguir la deseada cohesión social. Este primer acuerdo, junto con el Acuerdo Marco Interconfederal firmado en enero de 1980, se constituyeron como instrumentos de enlace entre el marco regulador de la negociación colectiva extinto y el nuevo.

El Acuerdo Marco Interconfederal recogió toda una serie de medidas que tienen por fin paliar los efectos de la grave crisis económica que atravesaba el país, así como la falta de una regulación concreta de las relaciones laborales, ello puesto que seguía rigiendo las normas del régimen anterior caracterizadas por el intervencionismo estatal. Por ese motivo, la potenciación al máximo de la autonomía colectiva se configuró como un axioma. Respecto a dicho acuerdo, se debe señalar dos extremos importantes: de un lado, su naturaleza jurídica, y de otro, su vigencia.

Respecto de la primera, se reconoce que el acuerdo tenía una naturaleza contractual, es decir, que dicho pacto iba a generar obligaciones entre las partes, algo lógico teniendo en cuenta que los sindicatos y organizaciones empresariales, con su estructura jerarquizada, van a poder exigir a toda su organización que cumpla lo acordado. Asimismo, cualquier incumplimiento de lo acordado por las partes firmantes, puede dar lugar a la generación de responsabilidad. Respecto de la segunda, se determina que el acuerdo tendría una vigencia de dos años, lo que permitiría que dicho pacto se constituyera como la principal fuente a la hora de desarrollar el ET, cuya aprobación estaba próxima en el tiempo.

Este pacto recoge una gran cantidad de acuerdos sobre muy distintas materias como salarios y su revisión, jornada máxima legal, supresión y limitación de los distintos tipos de horas extraordinarias en aras de la consecución de empleo, productividad y absentismo, permisos... Pero además de dichas medidas concretas, se establecían otras de política legislativa que, sin duda, son las más interesantes, pues en el Acuerdo Marco Interconfederal se estableció el convenio como medio natural para el establecimiento de las condiciones de trabajo, introduciendo las reglas para la concepción de la figura de la «mayor representatividad», la eficacia general del convenio colectivo, la estructura de la negociación colectiva y su instrumentación, entre otras.

En lo que se refiere al objeto de estudio de este trabajo, la duración de los convenios se reconoce bianual, si bien en algunas materias se aconseja una revisión inferior como la materia salarial. Es importante señalar que dentro del apartado dedicado a la negociación colectiva se hace una expresa mención a la seguridad jurídica que debe otorgar los convenios colectivos a las relaciones laborales que se encuentran afectadas por los mismos, como principio básico y rector de estos.



Por último, en lo que se refiere al contenido del acuerdo, se hace un desarrollo de la representación dentro de la empresa a través de la figura de los comités de empresa y los delegados de personal, estableciéndose un listado de derechos y obligaciones en materia de información, así como las potestades de actuación y garantías de los trabajadores que los componen.

Tras la época franquista, el marco de las relaciones laborales constitucional se inspira en el principio democrático²⁹. El reconocimiento de la libertad sindical en el art. 28.1 CE, desarrollado por la LOLS, y el reconocimiento del derecho a la negociación colectiva se vio volcado en la principal norma reguladora de las relaciones laborales, cuyo origen respondía a un mandato constitucional recogido en el art. 35.2 CE, esto es, la Ley 8/1980, de 10 de marzo, «por la que se aprueba el Estatuto de los Trabajadores», y cuyo Título III se dedicó al desarrollo de la negociación colectiva, haciendo suyos los acuerdos adoptados por las organizaciones sindicales y empresariales más representativas en el Acuerdo Básico Interconfederal aprobado el 10 de junio de 1979 y el Acuerdo Marco Interconfederal de 5 de enero de 1980³⁰.

La referida norma dotó a las relaciones laborales de un marco regulador inspirado en tres pilares básicos, esto es, la contraposición de intereses en el mundo del trabajo, la autonomía colectiva de las partes sociales y el otorgamiento al Estado de la correspondiente potestad normativa en materias laborales³¹.

Como se ha referido, el título III de la norma estatutaria reglamentó —y sigue reglamentando—, la negociación colectiva bajo la rúbrica «De la negociación y de los Convenios Colectivos de Trabajo», el cual tiene como objetivo sustituir el régimen intervencionista anterior por un sistema de libertad y consiguiente responsabilidad de los interlocutores naturales de esas mismas relaciones. Esta legislación primaria en la democracia iba a estar regida por tres principios:

El primero viene referido al reconocimiento de la autonomía colectiva, a través del cual los trabajadores y empresarios van a poder autorregular sus intereses dentro del espacio que el ordenamiento jurídico les reserva. Pero no solo ello, puesto que la autonomía colectiva va a abarcar la autotutela de inte-

29. VALDÉS DAL-RÉ, F.: «La Negociación Colectiva en la Constitución» *RPS*, (1979), n.º 121, pp. 475 y ss.

30. En ese momento, fueron la Unión General de Trabajadores y la Confederación Española de Organizaciones Empresariales las que suscribieron el mencionado acuerdo.

31. *Vid.* El proyecto de Ley de 4 de julio de 1979 n.º 62-I. Es importante señalar que dicho proyecto articulaba el marco legal entorno al reconocimiento de los sindicatos y a las asociaciones empresariales como protagonistas en la contratación colectiva. Asimismo, esta legislación incorpora los convenios de la OIT ratificados por España en materia de negociación colectiva y libertad sindical, en concreto, el 87 y 98.



reses y la producción de reglas dotadas de relevancia negocial³². Se afirmaba en el proyecto de ley que «mediante la relación jurídica colectiva que explicita y se plasma en el convenio colectivo, se satisfacen intereses que, aun de carácter no público, son colectivos. De ahí su especialidad y originalidad frente a otras fuentes de Derecho en las restantes ramas del ordenamiento jurídico».

El segundo hace referencia a la limitación del intervencionismo del Estado para respetar el espacio vital de la negociación colectiva. El legislador busca abrir un espacio a la negociación colectiva con el fin de que se pueda desarrollar este nuevo derecho-garantía. Concretamente, el legislador destaca como elementos básicos de esta promoción del derecho de negociación colectiva: «la supresión del trámite de homologación, la desaparición de la posibilidad de suspensión de las negociaciones por la Autoridad Laboral y la decisión de sustituir las Reglamentaciones y Ordenanzas Laborales por una regulación convenida por las partes».

En tercer y último lugar, se presenta la flexibilización de los presupuestos de legitimación inspirados en los principios de representatividad y de equidad. Ello, se consigue a través de la exigencia de un 10 por ciento de los representantes unitarios, esto es, de miembros de comités de empresa o delegados de personal para negociar los convenios colectivos a los sindicatos, y del mismo porcentaje de empresas a las organizaciones empresariales como legitimación para negociar. Con esta representatividad, se justifica la eficacia *erga omnes* atribuida a los convenios con el fin de normalizar el proceso de negociación colectiva laboral.

Pues bien, en el proyecto de Ley del ET de 1980, el elemento temporal del convenio colectivo estaba regulado en el art. 83.c) ET estableciéndose como parte del contenido mínimo del convenio colectivo, y en el art. 84 ET que reglamentaba una vigencia mínima de un año para la norma convencional, así como, la posibilidad de establecer para determinadas materias una vigencia superior a la prevista para el convenio colectivo; la prórroga automática en caso de falta de denuncia; y el plazo de denuncia que era fijado de forma taxativa por el proyecto de norma estatutaria. En concreto, se establecía el plazo de un mes para los convenios de ámbito inferior a la empresa y de cuarenta y cinco días para los de ámbito sectorial. Por último, se recogía la prohibición de negociar convenios, sin que hubiera mediado la citada denuncia, con independencia de la unidad de negociación³³.

32. VALDÉS DAL-RÉ, F.: «La Negociación Colectiva en la Constitución» ...Cit. p. 477.

33. El citado art. 84 en su tramitación parlamentaria recibió varias enmiendas. A saber, el contenido de las enmiendas a la totalidad por el partido socialista (una de ellas por los socialistas vascos), una enmienda parcial por el Grupo Parlamentario Coalición Democrática, y del señor Bandrés Molet perteneciente al Grupo Mixto, respecto al primer punto y respecto al segundo, presentaron enmiendas parciales de supresión y sustitución el diputado Bandrés Molet y el Grupo Parlamentario Comunista.



Pues bien, tras las diferentes enmiendas, el art. 84 pasó a ocupar el art. 86 ET de 1980 y quedó redactado de la siguiente forma:

«Artículo 86.–Vigencia

Uno. Corresponde a las partes negociadoras establecer la duración de los convenios, pudiendo eventualmente pactarse distintos periodos de vigencia para cada materia o grupo homogéneo de materias dentro del mismo convenio.

Dos. Salvo pacto en contrario, los convenios colectivos se prorrogarán de año en año si no mediara denuncia expresa de las partes.

Tres. Denunciado un convenio, y hasta tanto no se logre acuerdo expreso, perderán vigencia solamente sus cláusulas obligacionales, manteniéndose en vigor, en cambio, su contenido normativo».

La redacción de dicho precepto coincide en su totalidad con la redacción dada por el dictamen de la comisión de trabajo³⁴. Esta versión ofrece grandes cambios respecto de la primera ofrecida por el Gobierno en la tramitación parlamentaria. Así pues, en la versión final no se impone una duración mínima obligatoria del convenio colectivo —que se establecía en un año—, remitiéndose a la autonomía colectiva a la hora de determinar el elemento temporal del convenio colectivo a aprobar. En este sentido, se permite a las partes acordar vigencias distintas para cada materia en función de la voluntad de las partes, un elemento dirigido claramente a conseguir acuerdos y favorecer la negociación colectiva de cada materia. Y asimismo, se recoge la prórroga ordinaria del convenio para el caso de que no mediara denuncia de éste por ninguna de las partes.

Por último, se introduce la ultraactividad con el objetivo último de dotar a las relaciones laborales de la estabilidad y seguridad jurídica necesaria, que tan importante materia necesita. En esta primera versión, se configura como una regla de derecho necesario y de orden público, es decir, que no puede ser disponible por las partes negociadoras. Tampoco va a ser disponible para las partes del contrato de trabajo, todo ello por aplicación directa del art. 3.5 ET, esto es, en virtud del principio de la irrenunciabilidad de derechos³⁵.

El resto de las consideraciones en torno a la duración del convenio colectivo desde su regulación inicial a través del ET de 1980 serán puntualmente estudiadas a lo largo del presente estudio, abarcando desde la entrada en vigor del convenio hasta la sucesión convencional, esto es, lo que denominaremos el ciclo vital del convenio colectivo estatutario.

34. Vemos como la nueva redacción va encaminada a sustituir el intervencionismo del Estado por la negociación de los agentes sociales.

35. VALDÉS DAL-RE, F.: «Sobre la prórroga de la vigencia de los convenios colectivos denunciados y vencidos» *AL*, (1986), n.º 2, p. 1371.



1.3. CONTENIDO LEGAL MÍNIMO DE LA DURACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO: LOS DIFERENTES ESTADIOS DE SU CICLO VITAL

Con carácter previo, si se atiende a las normas del título III, la naturaleza temporal del convenio colectivo se materializa a través de diferentes secuencias que conviene ordenar. Para ello, se debe analizar la sistemática de los preceptos que conforman el régimen jurídico temporal de los convenios colectivos. Dicho régimen viene recogido principalmente en el art. 86 ET, que bajo el título «vigencia» dispone de 5 apartados en los que se recogen el ciclo vital de los convenios colectivos estatutarios.

En primer lugar, el art. 86.1 ET hace referencia a la duración del convenio colectivo como período durante el cual las partes negociadoras quieren que, en un primer momento, el convenio colectivo despliegue sus efectos. Este concepto se identifica con la vigencia inicial pactada referida en la DT 9.^a ET, y se inicia con la entrada en vigor definida en el art. 90.4 ET.

Llegando al término de la vigencia inicial, y salvo que las partes negociadoras dispongan otra cosa, puede, o producirse la denuncia dispuesta en él, o que las partes entiendan que la regulación contenida en el convenio sigue siendo válida. En este último caso, se producirá la prórroga del convenio en los términos pactados, o, en su defecto, se prorrogará por un año, conforme con el art. 86.2 ET. A esta fase, se la denomina vigencia prorrogada, en cuya etapa se le van a procurar los mismos efectos que a la vigencia inicial pactada³⁶.

Doctrinalmente, a la conjunción de la vigencia inicial pactada y la vigencia prorrogada se le ha denominado vigencia ordinaria del convenio³⁷. Dicha etapa se va a caracterizar, como se analizará más adelante, por mantener plenamente vigentes todas las cláusulas del convenio colectivo, incluyendo las cláusulas de paz, así como la entrada en acción de la prohibición de concurrencia dispuesta en el art. 84.1 ET³⁸.

En el caso de que llegado el término de la vigencia inicial o prorrogada, aquellos sujetos legitimados para denunciar el convenio colectivo así lo hicieran, se iniciaría la llamada vigencia ultraactiva, sin que se hubiera alcanzado el término pactado. En este nuevo estadio de su ciclo vital, cuyo régimen jurídico se concentra en los puntos 3 y 4 del art. 86 ET, el convenio va a tener unos efectos distintos a los establecidos para la vigencia ordinaria del convenio colectivo³⁹.

36. Ver capítulo II.

37. MONREAL BRINGSVAERD, E.: *Vigencia ordinaria de los convenios colectivos, ultraactividad y contractualización judicial de sus condiciones de trabajo*, Valencia, (Tirant lo Blanch), 2018. p. 25.

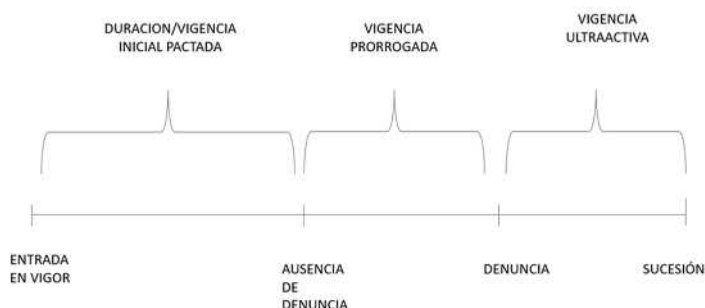
38. MARTÍN VALVERDE, A. y GARCÍA MURCIA, J.: *Derecho del Trabajo...*, Cit. p. 85.

39. Ver capítulo III.



Finalmente, la vigencia ultraactiva terminará con la entrada en vigor de un nuevo convenio colectivo, acordado en la misma o distinta unidad de negociación, conforme con lo establecido en los arts. 82.4 y 86.5 ET, produciéndose así la llamada sucesión convencional⁴⁰.

En definitiva, la vida del convenio colectivo se puede visualizar en el siguiente esquema:



De conformidad con el art. 86.1 ET, la fijación de la duración del convenio colectivo corresponde a las partes negociadoras. De tal manera que la duración del convenio, al igual que ocurre con la mayoría de su régimen jurídico temporal, va a estar presidido por el respeto al principio de autonomía colectiva⁴¹. Por ello, el régimen legal se va a caracterizar, con carácter general, por ser eminentemente dispositivo, lo que va a permitir la adaptación de los convenios colectivos a las necesidades de los firmantes. Sin embargo, hay una intervención del legislador en las exigencias temporales que han de constar necesariamente en el convenio, formando parte del denominado contenido mínimo del convenio colectivo regulado *ex. art.* 85.3 b) ET, que establece la necesidad de determinar el ámbito temporal como una cláusula necesaria en el encuadramiento del convenio colectivo. Ésta es la razón por la que el convenio, a diferencia del resto de normas y actos jurídicos, va a tener una duración determinada desde su nacimiento, aproximándose más a un contrato sometido a término.

Conforme afirma la doctrina científica, la determinación del ámbito temporal se refiere a la necesidad de que el convenio precise su período de vigencia, incluyendo la fijación de la fecha de entrada en vigor y de su conclusión, de una manera precisa⁴². Ésta es la razón por la que el ámbito temporal se incluye dentro de las llamadas cláusulas de delimitación, que conforman el contenido

40. Ver capítulo IV.

41. GONZÁLEZ ORTEGA, S.: «Vigencia y ultraactividad de los convenios colectivos» *TL*, (2004), n.º 76, p. 139.

42. CRUZ VILLALÓN, J.: *Compendio de Derecho del Trabajo*, Madrid, (Tecnos), 2023, p. 615.



mínimo, permitiendo identificar el convenio colectivo como fuente de derechos y obligaciones⁴³. En cualquier caso, dada su función reguladora, se puede afirmar que tal exigencia no supone injerencia alguna en la autonomía colectiva, ya que la libertad de autonormación es perfectamente compatible con la exigencia legal de contratación de todas aquellas estipulaciones establecidas en el art. 85.3 ET⁴⁴. En definitiva, la determinación de la duración se configura como un auténtico derecho-deber⁴⁵. En todo caso, la autonomía colectiva a la hora de fijar la vigencia debe de hacerlo de una forma coherente con la naturaleza temporal⁴⁶.

No existe en la regulación actual de los convenios colectivos una duración mínima que deban respetar las partes negociadoras. Esto no fue siempre así puesto que la promulgación de la Ley del Contrato de Trabajo de 1931 establecía en su art. 12, como límite a la libertad contractual, que «*La duración mínima de los pactos colectivos será la de dos años, y en este tiempo no podrán ser modificados por huelgas o "lock-outs", salvo en casos de autorización expresa del Ministerio de Trabajo y Previsión*»⁴⁷. A pesar de lo anterior, parte de la doctrina científica afirma que, con independencia de que la fijación de una duración deba recaer en las partes, una duración legal mínima garantizaría cierta estabilidad a los acuerdos contenidos en el convenio⁴⁸.

Por otro lado, hay que llamar la atención sobre que la ausencia de determinación de la duración del convenio supondría incumplir el deber de fijar el contenido mínimo, impidiendo reconocer la naturaleza estatutaria al convenio⁴⁹. En cualquier caso, a nuestro juicio, la inexistencia de una regulación sobre la duración mínima no se puede suplir con una interpretación integradora del art. 86.2 ET, entendiendo que, ante la ausencia de acuerdo, la duración del convenio sería

43. RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S.: «Contenido mínimo del convenio colectivo», *RL* (2011), n.º 23-24, p. 119.
44. VALDÉS DAL-RÉ, F.: «El contenido normativo del convenio colectivo» en VV.AA. (Dirs. F. Valdés Dal-Ré y J. Lahera Forteza) en *Manual de Negociación Colectiva*, Madrid, (La Ley), 2008, pp. 397 y ss.
45. GARCÍA QUINONES, J.C.: «Vigencia y sucesión de convenios colectivos» en VV.AA. (Dirs. F. Valdés Dal-Ré y J. Lahera Forteza) en *Manual de Negociación Colectiva*, Madrid, (La Ley), 2008, pp. 461 y ss.
46. GONZÁLEZ ORTEGA, S.: «Vigencia y ultraactividad de los convenios colectivos» ..., Cit. p. 143.
47. Gaceta de Madrid. Núm. 326 de 22 de noviembre de 1931. Sobre este extremo OJEDA AVILÉS, A.: *Derecho sindical*, Madrid, (Tecnos), 2003, p. 704, señala «que la Ley de convenios de 1958 convirtió en norma dispositiva —"De no establecerse en ellos lo contrario, habrá de estimarse que el plazo de vigencia de los convenios tiene una duración de dos años"—, volviendo a mínimo imperativo con la de 1973, artículo 11 —"no podrá ser inferior a dos años"—; el RDLRT de 1977, finalmente, rebajó a un año el «período mínimo de duración de los convenios en su Disposición Adicional 3.ª, derogada por el ET».
48. GONZÁLEZ ORTEGA, S.: «Vigencia y ultraactividad de los convenios colectivos» ..., Cit. p. 139.
49. RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S.: «Contenido mínimo del convenio colectivo» ..., Cit., p. 116.



de un año⁵⁰. Si este hecho ocurriera, debería ser subsanado para que el convenio colectivo adquiriera una naturaleza estatutaria.

Tampoco existe una duración máxima legal del convenio colectivo, como sucede con otros productos de la negociación colectiva como los planes de igualdad que es de 4 años, de conformidad con el art. 9.1 del RD 901/2020, de 13 de octubre, «por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo»⁵¹. Esto se puede entender como una libertad absoluta para pactar una duración extremadamente prolongada. Si bien, consideramos que ello se puede calificar como ilegal porque, de un lado, contradice el carácter dinámico del convenio propiciando un desajuste entre el contenido del convenio y la realidad regulada, y de otro, se podría entender que conculcaría el derecho a la negociación colectiva de otros sujetos colectivos. En este contexto, el derecho a la negociación colectiva está reconocido a una pluralidad de sujetos que varían en función del nivel empresarial o supraempresarial donde se produzca dicha negociación —asociaciones empresariales, sindicatos, empresarios y representaciones unitarias—, atendiendo a las reglas establecidas en el art. 87 ET. La atribución de la legitimación a dichos sujetos no se configura como una realidad estática, sino que son susceptibles de variación, atendiendo a los intereses de los colectivos que representan. En virtud de esta naturaleza dinámica, las decisiones que se adoptan por un sujeto legitimado en un momento determinado no pueden comprometer las posibles decisiones de aquellos que en el futuro ostenten la legitimación para participar en la negociación colectiva. Por esa razón, la duración de los convenios no puede ser excesiva. Por *mor* de lo anterior, entendemos que los convenios colectivos no deberían tener una duración superior a los cuatro años, cifra que coincide con la duración del mandato de los representantes de los trabajadores. De esta forma, los trabajadores podrían influir a través de su voto en la negociación colectiva de una forma real.

A la vista de lo expuesto, podría ser conveniente regular un régimen jurídico subsidiario que, en defecto de acuerdo entre las partes, estableciera una duración mínima y máxima del convenio. Sin embargo, dicho régimen no debe tener necesariamente un origen legal, pudiendo pactarse a través de los acuerdos interprofesionales que lo regularían en el ejercicio de su función ordenadora de la dinámica de la negociación, pudiendo fijar una duración orientativa.

50. MARTÍNEZ ABASCAL, V.: «La vigencia del convenio colectivo estatutario» *REDT*, (2000), n.º 100, p. 1.500.

51. MOLERO MARAÑÓN, M.^a L.: «Procedimiento de negociación de los planes de igualdad» en VV.AA. (Dirs. M.^a L. Molero Marañón y P. Nieto Rojas) en *Análisis de los acuerdos de los planes de igualdad*, Madrid, (CCNCC Informes y estudios relaciones laborales), 2024, pp. 42 y ss.



1.3.1. Las cláusulas de duración de los convenios colectivos

En cuanto al establecimiento de las cláusulas de duración del convenio, la norma estatutaria permite, con carácter general, dos fórmulas. En primer lugar, el establecimiento de una duración global y única para todo el convenio, esto es, para todas sus cláusulas la misma duración. En segundo lugar, el art. 86.1 ET recoge la posibilidad de que las partes acuerden duraciones diferenciadas en función de la materia⁵².

En lo referente al establecimiento de una duración unitaria, esto es, que el convenio colectivo prevea una duración única para todas sus cláusulas, la práctica convencional suele expresar la vigencia en años, ya sea de forma directa, o de forma indirecta indicando una fecha final concreta.

En lo referente a la segunda opción, relativa al establecimiento de duraciones diferenciadas por materias, se trata de una práctica habitual, particularmente en lo que respecta a las condiciones económicas pactadas. Con ello, se consigue dotar de estabilidad al convenio, dejando abierta la renovación de las condiciones más inestables o que están sujetas a una depreciación derivada del IPC. Parte de la doctrina afirma que la fórmula más oportuna para afrontar la posibilidad de crear vigencias diferenciadas es a través de la creación de convenios monográficos⁵³.

A continuación, se van a presentar los datos de vigencia de los convenios nuevos registrados en el REGCON durante el período comprendido entre el 2013 y el 2023.

AÑO PUBLICACIÓN	N.º CONVENIOS	TOTAL DE AÑOS	PROMEDIO	MEDIA
2023	1554	5408	3	3,5
2022	1337	4694	3,51	3,5
2021	1010	3605	4	3,6
2020	812	3103	4	3,8
2019	1333	5216	4	3,9
2018	1463	5748	4	3,9

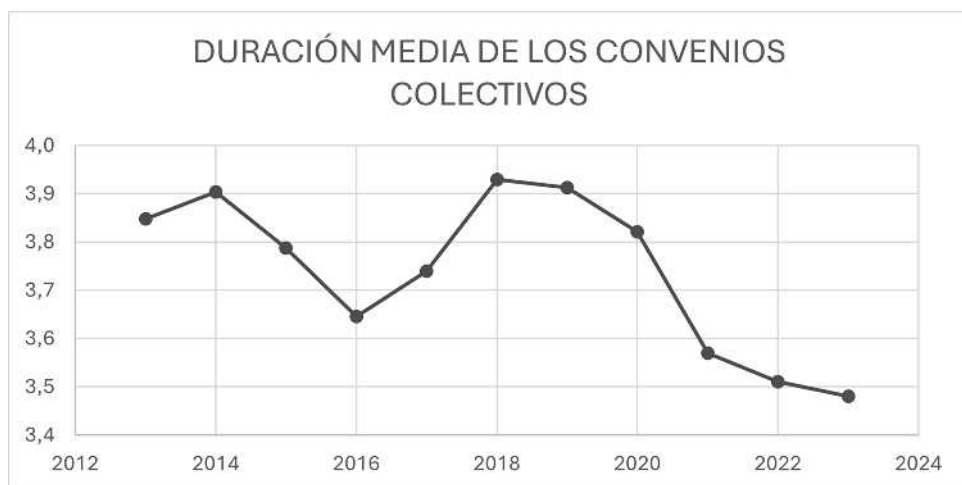
52. GONZÁLEZ ORTEGA, S.: «Vigencia del convenio colectivo, prórroga y sucesión de convenios» en VV.AA. (Coord. J. M.^a Goerlich Peset) en *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores: libro homenaje a Tomás Sala Franco*, Valencia, (Tirant lo Blanch), 2016, p. 1.366.

53. GONZÁLEZ ORTEGA, S.: «Vigencia y ultraactividad de los convenios colectivos» ..., Cit. p. 145.



AÑO PUBLICACIÓN	N.º CONVENIOS	TOTAL DE AÑOS	PROMEDIO	MEDIA
2017	1381	5164	4	3,7
2016	1252	4565	4	3,6
2015	1079	4087	4	3,8
2014	1396	5449	4	3,9
2013	1663	6399	4	3,8

Fuente de elaboración propia.



Como se desprende de los datos y de la gráfica anterior, la duración de los convenios colectivos acordados en los últimos años se mantiene entre los 4 y los 3 años y medio de duración. Si se compara con la duración media de los convenios colectivos de los años ochenta, se ha incrementado en casi un año, pues en esa época se situaba en tres años⁵⁴. Se trata de una operación que claramente apuesta por la estabilidad del convenio, puesto que con ello el convenio va a poder alcanzar los objetivos para los que fue acordado. Asimismo, una de las razones de esta tendencia es sin duda el régimen jurídico actual de la negociación colectiva que permite, con cada vez más facilidad, la adaptabilidad del convenio durante su vigencia a través de los tasados mecanismos que más adelante se analizarán.

54. GONZÁLEZ ORTEGA, S.: «Vigencia y ultraactividad de los convenios colectivos» ..., Cit. p. 141.



Si quieres adquirir esta obra haz click aquí



**ARANZADI
DERECHO
LABORAL**

Esta obra aborda de manera sistemática el régimen jurídico temporal de la negociación colectiva estatutaria, analizando las distintas fases que integran el ciclo vital del convenio colectivo: su entrada en vigor, vigencia, renovación, ultraactividad y sucesión convencional.

A partir de un exhaustivo estudio normativo, jurisprudencial y doctrinal, enriquecido con el análisis del diálogo social entre las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, el autor examina las principales controversias que han surgido en torno a la dimensión temporal del convenio colectivo.

Entre sus aportaciones más destacadas, la investigación pone de relieve que la temporalidad constituye un elemento esencial e inherente a la propia naturaleza del convenio colectivo, reflejo de la tensión permanente entre estabilidad y adaptación a la realidad social. Asimismo, ofrece una visión completa sobre la sucesión convencional y los diversos instrumentos que inciden en ella, contribuyendo a clarificar una de las materias más complejas del derecho de la negociación colectiva.

Una obra dirigida a académicos, profesionales y operadores jurídicos interesados en comprender y profundizar en los desafíos actuales de la vigencia y renovación de los convenios colectivos y su crucial papel en la transformación de las relaciones laborales.

ISBN: 978-84-1085-994-4



9 788410 859944



ER-0280/2009



GA-2009/0100