

# El Tribunal Supremo mantiene la aplicación de las condiciones de los convenios colectivos sin vigencia

El Tribunal Supremo, en una controvertida sentencia, mantiene que el convenio colectivo ultraactivo sigue vigente después del año, al contractualizarse sus condiciones

La primera sentencia del Tribunal Supremo sobre la ultraactividad de los convenios colectivos se decanta finalmente por la teoría 'conservacionista', que supone mantener la aplicación del

convenio denunciado, cuando no se hubiera alcanzado acuerdo transcurrido un año tras la denuncia, y en ausencia de convenio colectivo superior aplicable. Dicha aplicación se explica, se-

gún el fallo del alto tribunal, porque las normas del convenio colectivo se habrían integrado en el contrato de trabajo suscrito con el trabajador, fuente de sus derechos y obligaciones.



CARLOS SEDANO

ASESOR LABORAL DE CEHAT

Como adelantábamos en la Tribuna Laboral del pasado número, como noticia de última hora, el pasado 19 de diciembre de 2014 el Tribunal Supremo se pronunció sobre la espinosa cuestión de la ultraactividad de los convenios colectivos, una vez transcurrido un año desde su denuncia. Sin embargo, no ha sido sino hasta recientes fechas que la sentencia, que lleva fecha de 22 de diciembre de 2014, ha sido publicada y se ha podido tener acceso a su contenido y fundamentación jurídica.

La resolución del Alto Tribunal era muy esperada tanto por los interlocutores sociales como por los operadores jurídicos, dada la enorme trascendencia jurídica de los conceptos en liza, y ya que cualquier posible solución tendría una amplia repercusión al incidir de forma directa, incuestionable e inmediata en los derechos y obligaciones concretos de miles de empresarios y trabajadores afectados por el ámbito de aplicación de todos aquellos convenios colectivos cuya vigencia expiró el pasado 8 de julio de 2013, o aquellos que hubiera transcurrido un año desde su denuncia.

Otra de las razones por las que se aguardaba el pronunciamiento del Tribunal Supremo tiene que ver con la eficacia final de la reforma laboral. No hay que olvidar que una de las medidas estrella y de calado del proceso reformista en el ámbito laboral del actual Gobierno era precisamente limitar la ultraactividad de los convenios colectivos denunciados al plazo de un año, transcurrido el cual perderían su vigencia, pretendiéndose así, según reza la exposición de motivos de la Ley 3/2012, de 6 de julio, no sólo "evitar la petrificación de las condiciones de trabajo pactadas en convenio", sino también que no se demorara en exceso el acuerdo negociador mediante una limitación temporal de la ultraactividad.

Con tales antecedentes no es de extrañar que el fallo del Alto

Tribunal, que ha desestimado el recurso empresarial obligando a mantener las condiciones laborales contenidas en el convenio colectivo expirado, haya supuesto un alivio para la parte sindical reforzando su posición de cara a futuras negociaciones colectivas, y por el contrario, haya dado al traste con las expectativas de algunas organizaciones empresariales que, en el trance negociador, confiaban contar con las herramientas de la estrenada reforma laboral para alterar sustancialmente condiciones laborales hasta el momento invariables en los sucesivos convenios colectivos.

Abordando el análisis de la sentencia y su fundamentación, debemos recordar, para centrar adecuadamente la cuestión, que la Ley 3/2012, de 6 de julio, modificó el artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores estableciendo que transcurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo sin que se hubiese alcanzado nuevo acuerdo, perdería la vigencia (salvo pacto en contrario), y se aplicaría el convenio colectivo de ámbito superior que fuera de aplicación, si lo hubiere. Ello suponía una relevante modificación de la normativa precedente, según la cual el convenio denunciado se entendía prorrogado indefinidamente en su contenido normativo en tanto no se alcanzara un nuevo acuerdo (conocido como ultraactividad del convenio).

La disposición transitoria cuarta de la Ley 3/2012 fijó en el 7 de julio de 2013 la fecha final de vigencia de aquellos convenios denunciados, en los que habiendo transcurrido el plazo de un año desde la denuncia, no se hubiera alcanzado acuerdo.

En este contexto normativo se centra la cuestión abordada por el Tribunal Supremo. La empresa balear ATESE había denunciado en fecha 5 de noviembre de 2010 el convenio colectivo de empresa, sin que se hubiera llegado a firmar un nuevo convenio. Pérdida la vigencia del mismo -por aplicación de la disposición transitoria cuarta de la Ley 3/2012- el día 7 de julio de 2013, y no habiendo convenio de ámbito superior, decidió aplicar a partir de esa fecha el salario mínimo interprofesional. Consecuentemente, abonó la nómina del mes de julio 2013 en dos tramos: del 1 al 7 de julio con salarios del convenio de empresa y del 8 de julio en adelante con arreglo al Estatuto de los Trabajadores (salario mínimo interprofesional).



La ultraactividad y sus pactos.

El sindicato USO interpuso una demanda de conflicto colectivo, alegando la modificación sustancial de las condiciones de trabajo y solicitando que se siguieran abonando los salarios convencionales, demanda que fue estimada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de las Islas Baleares. Interpuesto recurso por la empresa, el Tribunal Supremo ha confirmado la decisión del tribunal balear. El Alto Tribunal advierte de la necesidad de colmar la laguna legal existente en aquellos supuestos, como el analizado, en que no hay convenio de ámbito superior que aplicar ante la expiración del convenio por vencimiento del plazo de un año, señalando que el legislador no ha previsto "absolutamente nada" respecto de dicha situación.

En búsqueda de soluciones, hace alusión al posicionamiento doctrinal existente hasta la fecha, que ha oscilado entre dos soluciones diametralmente opuestas, a saber: la de aquellos que entienden que dicho vacío legal se suple con la aplicación de los mínimos previstos en el Estatuto de los Trabajadores (lo que denomina teoría rupturista), y la de aquellos que consideran que deben mantenerse los mismos derechos y obligaciones puesto que formarían parte del contrato de trabajo existente entre las partes (la denominada teoría conservacionista).

El Tribunal Supremo se decanta claramente por esta última. Considera que la aplicación brusca, por vencimiento del convenio precedente, de las normas estatutarias, transformaría sustancialmente las condiciones laborales de ambas partes, alterando el equilibrio de las contraprestaciones, y produciendo resultados indeseables (entre otras, que cualquier trabajador independientemente de su labor y titulación, pasara a percibir el salario mínimo interprofesional), además de no dar respuesta adecuada a las numerosas remisiones a la negociación colectiva que el Estatuto de los Trabajadores efectúa.

Concluye que las condiciones laborales de un trabajador están reguladas en su contrato de trabajo, advirtiendo que aunque este deba observar necesariamente mínimos de derecho necesario contenidos en las leyes y convenios colectivos de aplicación, ello no determina que las obligaciones de las partes se regulen por estas últimas, sino por el contrato de trabajo. Así, señala que aunque, como sucede con frecuencia, el contrato haga remisión al convenio colectivo aplicable, ello no elimina el carácter contractual de la fuente de la obligación, que seguiría siendo contractual. De este modo, concluye, los derechos y obligaciones de las partes existentes en el momento en que termina la ul-

traactividad de un convenio colectivo no desaparecen porque este pierda su vigencia, sino que se mantienen vivos porque las normas del convenio colectivo pasaron a integrarse en el contrato de trabajo desde el mismo momento en que se inició la relación laboral.

La doctrina sentada por el fallo mayoritario ha sido fuertemente contestada dentro del seno del propio Tribunal, y así, la sentencia cuenta con cuatro votos particulares, tres de ellos individuales y el cuarto de cinco magistrados, entre ellos el Presidente del Tribunal; ha sido votada favorablemente en su integridad por sólo 6 de los 14 magistrados; desfavorablemente en cuanto a la argumentación jurídica -no así en cuanto al resultado- por dos magistrados, y apartándose íntegramente tanto del resultado como de la fundamentación jurídica, por seis magistrados, lo que da idea de las fuertes tensiones doctrinales existentes en torno a este tema.

En palabras del magistrado de uno de los votos particulares, la situación creada genera desazón, pues las incógnitas jurídicas creadas por la doctrina sentada por el alto tribunal igualan al menos las que se intentaban despejar, con el agravante de haber sido adoptada en una materia relevante y sensible, en la que hubiese sido del todo deseable una posición unánime.