



Fecha: 19-02-2015 | Materia: *Tribunales*

Doctrina del tribunal supremo sobre la ultraactividad de los convenios colectivos tras la ley de reforma laboral de 2012.

Mediante esta Circular damos cuenta de otra esperada sentencia del Tribunal Supremo, sobre la ultraactividad de los convenios colectivos tras la reforma laboral. Se trata de la sentencia de 22 de diciembre de 2014 (en algunos comentarios se dice que es del 19) dictada en el recurso número 264/2014, ponente D^a Rosa Virolés Piñol. La sentencia confirma la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal de Justicia de Baleares de 20 de diciembre de 2013 que, estimaba la demanda de conflicto colectivo por la que se solicitaba que “se declare nula de pleno derecho, injustificada y no ajustada a derecho (sic) la modificación efectuada por la demandada en el pago de la paga extra de julio.”

Por recordar, por ultraactividad entendemos que denunciado un convenio colectivo sus cláusulas normativas (las más importantes ya que son las que regulan las condiciones de trabajo o de previsión, a diferencia de las cláusulas obligacionales) se mantenían “vigentes” sine die hasta la entrada en vigor de un nuevo convenio.

Breve resumen de los hechos

La empresa demandada, actuando en principio con arreglo a la interpretación que parecía era la correcta de la Reforma Laboral, abonó la nómina de la mensualidad de julio de 2013 en dos periodos, del 1 al 7 de julio con arreglo a las condiciones del Convenio Colectivo de empresa y del 8 al 31 de julio conforme a las condiciones de Estatuto de los Trabajadores, y ello por cuanto la empresa había denunciado la vigencia del convenio colectivo desde el 8 de julio de 2013 como consecuencia de haber transcurrido el año de ultraactividad al que se refiere el art. 86.3 ET y la DT 4^a Ley 3/2012, de 6 de julio, no haberse negociado nuevo convenio y no existir convenio colectivo de ámbito superior.

El TSJ Balerares entendió que tal comportamiento de la empresa no es admisible siguiendo lo dispuesto también en la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, de 26 de noviembre de 2013 (Rec. 2065/2013), que determina que mientras no se negocie un convenio nuevo deben mantenerse las condiciones salariales pactadas.

En consecuencia, el TSJ estimó la demanda de conflicto colectivo y declaró "no ajustada a derecho la conducta empresarial", ordenando que se "repongan a los trabajadores

afectados por el conflicto colectivo, a las condiciones que disfrutaban con anterioridad, durante la vigencia del expresado Convenio Colectivo".

La doctrina del Tribunal Supremo

Como señala el TS, "La cuestión a resolver se centra en determinar si el Convenio colectivo de aplicación denunciado el 5 de noviembre de 2010 continúa en ultraactividad superado el 8 de julio de 2013, es decir, cumplido el año desde la entrada en vigor de la Ley 3/2012, como defiende la parte actora, alegando que el artículo 86.3 del ET regula un régimen de ultraactividad limitada sólo en defecto de pacto, entendiendo la parte actora que existe dicho pacto, por lo que no sería de aplicación la DT 4ª de la Ley 3/2012 de 6 de julio"

Y los argumentos de la Sala para desestimar el recurso se contienen en el fundamento de Derecho Tercero, que, resumidamente, serían:

A.- La reforma laboral de 2012, modificó el artículo 86.3 del ET introduciendo un párrafo final con el siguiente tenor literal: "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".

Teniendo en cuenta el contenido de la DT 4ª de la Ley 3/2012 de 6 de julio (en vigor desde el día 8 de julio) no cabe duda de su aplicabilidad al presente caso.

Sin embargo para la Sala de lo Social del Tribunal Supremo el nuevo texto plantea algunas dudas interpretativas, esencialmente dos:

La primera es qué debe entenderse por convenio colectivo de ámbito superior. En el caso de autos consta como probado que no existe convenio colectivo alguno de ámbito superior al de empresa que ha perdido vigencia por haber finalizado su período de ultraactividad.

b- La segunda duda interpretativa se centra en determinar qué ocurre en un caso como el que, precisamente, se plantea por primera vez ante la Sala IV del Tribunal Supremo, a saber: si no hay convenio de ámbito superior aplicable ¿cómo se regularán a partir de la pérdida de vigencia del convenio en cuestión los respectivos derechos y obligaciones de las partes? La duda consiste en colmar la laguna legal consistente en que el legislador no ha dicho absolutamente nada respecto de dicha situación.

Para resolver la cuestión el TS advierte que hay dos tesis:

a) Una primera tesis, que podemos denominar "rupturista", según la cual dichos derechos y obligaciones de las partes pasarán a regirse exclusivamente por las normas estatales legales y reglamentarias, haciendo tabla rasa de las condiciones laborales existentes con anterioridad en el ámbito del convenio colectivo fenecido.

b) Y una segunda, que denominaremos "conservacionista", según la cual dichas condiciones laborales (expresión equivalente, aunque más breve, a la más precisa de: los respectivos derechos y obligaciones de las partes) que venían rigiendo con anterioridad a la pérdida de vigencia del convenio colectivo en cuestión deberán mantenerse puesto que forman parte del sinalagma contractual establecido entre las partes.

B.- La Sala entiende que la tesis jurídicamente correcta es la segunda.

La razón que da es que la aplicación de la tesis “rupturista” podría producir en el ámbito del contrato de trabajo una alteración sustancial de sus condiciones para ambas partes, trabajador y empresario, que transformaría las bases esenciales del propio negocio jurídico y el equilibrio de las contraprestaciones, pudiendo dejarlo sin los requisitos esenciales para su validez, como son el “objeto cierto que sea materia del contrato” y la “causa de la obligación que se establezca”

Por ello remacha que de aplicarse la “tesis rupturista”, se producirían indeseables consecuencias para ambas partes como, entre otras, que cualquier trabajador (con independencia de la labor desempeñada y de su titulación) pasaría a percibir el salario mínimo interprofesional, podría ser obligado a realizar cualquier tipo de actividad, la jornada pasaría a ser la máxima legal, las cláusulas de horario y flexibilidad quedarían sin efecto, el empresario no podría sancionar disciplinariamente a sus trabajadores salvo que existiera causa suficiente para el despido, etc.

C.- La Sala se decanta por la tesis “conservacionista”, y para ello razona que:

Debe acudir al art. 3 del ET (uno de los pocos invariables desde el texto primigenio del Estatuto de los Trabajadores de 1980) que contiene, por un lado, las fuentes en sentido normativo -señaladamente las de las letras a) y b)- y, por otra parte, las fuentes en sentido obligacional: la letra c).

Esa mezcla de fuentes normativas y obligacionales era acertada pues con ello se podía comprender mejor la relación entre unas y otras y su respectivo papel o función. Pues bien, es claro que para responder a la pregunta ¿dónde están reguladas las condiciones laborales de un trabajador?, la respuesta es clara: en su contrato de trabajo. Y así es desde el momento inicial de esa relación jurídico-laboral, puesto que el contrato de trabajo -como cualquier otro contrato- tiene una doble función: constitutiva de la relación jurídico obligacional y reguladora de la misma, es decir, de los derechos y obligaciones a que se comprometen las partes.

Que las normas estatales y convencionales juegan un papel nomofiláctico respecto a las cláusulas contractuales. Lo que sucede es que, siendo el contrato de trabajo siempre -tanto si es indefinido como temporal- un contrato de tracto sucesivo, esa función depuradora se va desarrollando a lo largo de todo el tiempo en que el contrato esté vivo y se va adaptando a la evolución de las propias normas legales y convencionales. Pero ello no nos debe de llevar al equívoco de suponer que las obligaciones de las partes se regulan por la ley o por el convenio colectivo normativo. No es así: se regulan por el contrato de trabajo, aunque, eso sí, depurado en la forma que establece el art. 9.1 del ET.

Dicho lo cual, para el TS es claro que cualesquiera derechos y obligaciones de las partes existentes en el momento en que termina la ultraactividad de un convenio colectivo no desaparecen en ese momento en que dicho convenio pierde su vigencia. Y ello es así, no porque -como se ha dicho algunas veces- las normas del convenio colectivo extinto pasen a contractualizarse en ese momento sino porque esas condiciones estaban ya contractualizadas desde el momento mismo (el primer minuto, podríamos decir) en que se creó la relación jurídico-laboral, a partir del cual habrán experimentado la evolución correspondiente.

Desde luego que el convenio colectivo pierde su vigencia y, por ende, dejará de cumplir esa función nomofiláctica que es la propia de nuestro sistema jurídico. Por consiguiente, esas condiciones contractuales, carentes ya de ese sostén normativo del mínimo convencional, podrán ser modificadas, en su caso, por la vía del art. 41 ET, sin más limitaciones que las de origen legal pues, insistimos, las limitaciones dimanantes del convenio colectivo, si no hay otro superior, han desaparecido. Y, por la misma razón, los trabajadores de nuevo ingreso carecerán de esa malla de protección que brindaba el convenio fenecido.

Aquí radica una importante novedad de esta tesis que defiende el Supremo: Las condiciones al contractualizarse, pueden ser modificadas por la vía del art. 41 del Estatuto. A nosotros particularmente esta tesis no nos convence, ya que rompe con la tradición que esa contractualización únicamente se predicaba de los convenios extraestatutarios, pero al menos es cierto que se abre una posibilidad de modificación de condiciones contenidas en convenios colectivos estatutarios, antes inexistente.

Y de otro lado, se abre un portillo a problemas de doble escala salarial, de discriminación, y otros que reconoce el TS pueden darse para el personal de nuevo ingreso, y que intencionadamente no aborda, apelando a que permanece la obligación de negociar de buena fe el nuevo convenio colectivo. Es quizás una posición un tanto idílica, pero evidentemente es una consecuencia de la tesis de la contractualización, ya que quien no ostentó nunca unas condiciones de un convenio ya inexistente, no las puede hacer suyas.

La sentencia, dada su complejidad, contiene cuatro votos particulares. En estos votos la conclusión que se alcanza, que también la podemos leer en la tesis mayoritaria de la Sala, es que el convenio colectivo es innegable que ha perdido su vigencia. Y como en todos estos supuestos no debe obviarse la letra pequeña.

Los cuatro votos particulares, algunos de ellos están muy desarrollados y no sólo plantean una solución distinta sino que también desgranar minuciosamente las contradicciones y problemas que presenta la argumentación jurídica respaldada por la mayoría de la Sala.

En uno de los votos particulares de la sentencia discrepante con el fallo de la misma, se aborda la tesis innovadora acogida en la sentencia sobre la contractualización de las condiciones reguladas en el convenio colectivo para, posteriormente, proceder a una crítica punto por punto de cada uno de sus argumentos, llegándose a afirmar que mantener la tesis del Tribunal Supremo supone un ataque frontal al sistema de fuentes de nuestro ordenamiento jurídico-laboral. Amén que hay muchas condiciones que no están recogidas en el contrato de trabajo por lo que es difícil saber con certeza cuál es la voluntad de las partes.

No obstante, y coincido con alguna opinión ya manifestada, a la vista de las discrepancias mostradas en los votos particulares, no es descartable que, en el futuro, ante los numerosos casos particulares que seguramente se van a ir sucediendo, nos encontremos con que la Sala matiza su criterio, no siendo tan evidente que el Tribunal Supremo haya optado de manera rotunda por la tesis conservacionista o haya despejado todas las dudas sobre tan alambicada cuestión.