

SOBRE LA ULTRA ACTIVIDAD DEL CONVENIO COLECTIVO (Comentario a STS, Sala IV, de 22 de Diciembre del 2014)



Por fin se ha hecho pública la Sentencia de la Sala IV del Tribunal Supremo en la que se aborda y resuelve, por vez primera, el problema de la interpretación de la regulación de la ultraactividad del convenio colectivo, tal y como ha sido regulada en la reforma laboral del 2012. Una sentencia cuyo fallo fue anunciado hace casi un mes, pero cuyo texto se ha hecho esperar, por más que había máximo interés en conocerlo. El retraso en la redacción de la sentencia, sin embargo, no ha producido un texto sólidamente construido y solvente. Antes al contrario, como veremos, se trata de una resolución de factura técnicamente muy discutible y fuente probable de intensas polémicas en el futuro. Los varios contundentes votos particulares que la acompañan permiten intuir este problemático escenario.

En esta nota nos vamos a limitar a dar cuenta de la sentencia y acotarla con algún comentario crítico, pero no podremos hacer el análisis detenido de las complejas implicaciones jurídicas que la doctrina sentada por la mayoría de la Sala tiene.

Los hechos del caso pueden sintetizarse como sigue. El 5 de noviembre del 2012, la empresa demandante denuncia el convenio de empresa que venía aplicándose en la misma y que databa del año 1999. El 17 de noviembre del 2013 se constituyó una mesa negociadora del convenio, sin que se llegara a firmar ningún acuerdo de nuevo convenio. Al haberse denunciado el anterior pacto colectivo y no suscribirse uno nuevo, el 8 de Julio del 2013, esto es, transcurrido el año de caducidad previsto en la Ley 3/2012, de 6 de Julio, el convenio perdió su vigencia. Pues bien, al abonar la nómina de Julio del 2013, la empresa procedió a dividirla en dos tramos: uno – del 1 al 7 de Julio- que calculó de acuerdo con las condiciones del Convenio de empresa, y otro - del 8 al 31 de Julio- en el que, al no existir convenio colectivo de ámbito superior al de empresa, realizó el cálculo ateniéndose a las condiciones establecidas en el Estatuto de los Trabajadores.

Contra esta decisión empresarial, la representación del sindicato Unión Sindical Obrera presentó demanda de conflicto colectivo, de la que conoció la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de las Islas Baleares. Esta demanda solicitó la declaración de nulidad de pleno derecho de la modificación efectuada a los trabajadores, así como la reposición de los trabajadores en las condiciones laborales que disfrutaban antes de la modificación.

El TSJ de Baleares, sobre la base de una decisión previa del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco de 26 de noviembre de 2013, que había decidido que mientras no se negociase un convenio nuevo

deben mantenerse las condiciones salariales pactadas, estimó la demanda, declarando, en la parte dispositiva de la sentencia, “no ajustada a derecho la conducta empresarial al abonar la nómina de julio 2013, al dividirla en dos períodos... y (ordenando la reposición) de los trabajadores afectados por el conflicto colectivo, a las condiciones que disfrutaban con anterioridad, durante la vigencia del expresado Convenio Colectivo”.

Contra esta Sentencia la empresa recurre en casación ante el Tribunal Supremo, recurso cuya resolución es el objeto de la sentencia que comentamos.

El motivo fundamental del recurso es la infracción del art. 86.3 párrafo 4 del Estatuto de los Trabajadores en redacción dada por la Ley 3/2012 y DT 4ª de esta última Ley, por entender que puesto que la empresa denunció el convenio en el que no se contenía previsión alguna de ultraactividad y éste finalizó su vigencia el 8 de Julio del 2013, no existiendo convenio colectivo de ámbito superior, las condiciones de dicho convenio colectivo no pueden seguir aplicándose como si de un derecho adquirido se tratara. Para los recurrentes la intención de la reforma legal fue evitar la “petrificación” de las condiciones de trabajo pactadas en convenio colectivo y el que no se demoren los procesos negociadores, intención que se vería neutralizada de imponerse la interpretación de la Ley hecha por la sentencia recurrida.

Tras exponer estos hechos sumariamente descritos, la sentencia centra el debate jurídico del asunto en la interpretación del art. 86.3 párrafo 4 del Estatuto de los Trabajadores, sobre el que afirma que “no cabe duda de su aplicabilidad al presente caso”. Conforme al precepto legal centro del debate, “transcurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio o dictado un laudo arbitral, aquel perderá, salvo pacto en contrario, vigencia y se aplicará, si lo hubiere, el convenio colectivo de ámbito superior que fuera de aplicación”.

Para el Tribunal Supremo, el precepto suscita sendas dudas interpretativas, la principal de las cuales consiste en determinar qué ocurre en un caso como el que se le ha planteado: ¿Qué ocurre cuando no haya convenio de ámbito superior aplicable? ¿cómo se regulan en tal caso, a partir de la pérdida de vigencia del convenio en cuestión, los derechos y obligaciones de las partes?

La duda consiste – dice expresivamente la sentencia- “en colmar la laguna legal consistente en que el legislador no ha dicho absolutamente nada respecto de dicha situación que, desde luego, a nadie se le escapa que es verdaderamente problemática”.

Es significativo que la mayoría de la Sala IV del Tribunal Supremo hable de la existencia de una laguna legal porque ello supone ya una toma de posición sobre la interpretación del precepto.

Renglón seguido, la sentencia sostiene que, a la luz de la doctrina científica y judicial, las soluciones posibles al interrogante suscitado son dos “radicalmente opuestas”. Una que llama “rupturista”, denominación que permite intuir el juicio que la misma merece al Tribunal, conforme a la cual “dichos derechos y obligaciones de las partes pasarán a regirse exclusivamente por las normas legales y reglamentarias, haciendo tabla rasa de las condiciones laborales existentes con anterioridad en el ámbito del convenio colectivo fenecido”. Y, una segunda, que llama “conservacionista”, conforme a la cual “dichas condiciones laborales 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”.

Partiendo de esta verdadera dicotomía, la Sala entiende “que la tesis jurídicamente correcta es la segunda”, lo que le lleva obviamente al Tribunal a la desestimación del recurso.

La llamada tesis “conservacionista” se sustenta en la sentencia en la siguiente argumentación:

1º) En primer lugar, la sentencia arguye que, de aplicarse la que llama “tesis rupturista”, se podría producir en el ámbito del contrato de trabajo una alteración sustancial de sus condiciones para ambas partes, que podría dejar al contrato sin los requisitos esenciales para su validez, como son el objeto cierto y la causa. A juicio del Tribunal, ello “podría producir indeseables consecuencias para ambas partes, entre otras, que cualquier trabajador 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. etc.

Ciertamente no es difícil de replicar este argumento. Lamentar los efectos de la pérdida de vigencia de un convenio no constituye, desde el punto de vista jurídico, razón alguna para de ello concluir, contra la literalidad de la ley, la conservación de sus contenidos. La extinción de cualquier negocio jurídico, y el convenio es un contrato colectivo, comporta consecuencias más o menos deseables para quienes eran partes del mismo, pero eso no dice nada sobre su validez y vigencia. De otra parte, afirmar como se afirma que el contrato de trabajo sin el apoyo del convenio pierde sus requisitos esenciales no deja de ser una afirmación retórica, falta de toda prueba que la sustente, como demuestran tantas relaciones de trabajo exclusivamente regidas por la Ley y el contrato individual de trabajo.

2º) En segundo lugar, para concluir que la tesis jurídicamente correcta es la “conservacionista”, se “recuerdan” (sic) “algunos elementos básicos” del Derecho del trabajo, que vendrían dados por una lectura del art. 3 del Estatuto de los Trabajadores, a la luz del art. 1255 del Código Civil, conforme a la cual las condiciones de trabajo del trabajador están reguladas en su contrato de trabajo y no por la ley o por el convenio colectivo normativo, sin que la remisión del contrato al convenio, tan habitual, pase de ser una técnica que no elimina el carácter contractual de la fuente donde la propia remisión se establece y, por ende, de las condiciones laborales resultantes de la misma. El corolario de esta “construcción” es 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 “no porque las normas del convenio 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”. Quiere decirse, parece, que todas las condiciones de trabajo del convenio son ab initio condiciones del contrato de trabajo.

Para salvar la contradicción que supone de una parte afirmar que el convenio se perpetúa pero ha perdido su vigencia, la sentencia concluye afirmando que esas condiciones del convenio contractualizadas pueden en adelante ser modificadas, en su caso, por la vía del art. 41, “sin más limitaciones que las de origen legal”. No obstante, algunos de los problemas que la tesis mantenida suscita se adelantan en la sentencia: los trabajadores de nuevo ingreso carecerán de la malla de protección que brindaba el convenio fenecido, lo que puede dar lugar a problemas de doble escala salarial y otros en los que la sentencia no entra.

La muy original tesis de esta sentencia choca con la dogmática tradicional en materia de fuentes del derecho y con la literalidad misma del art. 3 del Estatuto de los Trabajadores, que distingue claramente entre los derechos y obligaciones de la relación laboral regulados por los convenios colectivos y por los contratos de trabajo, así como con toda la regulación contenida en el Estatuto de los Trabajadores que diversifica claramente el régimen jurídico de las distintas condiciones de trabajo en función de su distinto origen.

La remisión final al art. 41 suscita importantes dudas, que habría que dilucidar. ¿La mera situación derivada de la pérdida de vigencia del convenio puede considerarse causa organizativa o productiva justificadora de la modificación? ¿Cuándo conviven en el seno de la misma empresa nuevos trabajadores, excluidos de la

protección del convenio, y viejos, amparados por éste es factible la utilización del art. 41 del Estatuto de los Trabajadores para homogeneizar las condiciones de trabajo en la empresa?

Los interrogantes que suscita esta sentencia son, como hemos visto, numerosísimos y de calado. Como adelantábamos, los abundantes y bien contruidos votos particulares que la acompañan permiten intuir que este debate no está, ni mucho menos cerrado y que alguna de las tesis ciertamente muy discutibles mantenidas en esta sentencia, podrían ser objeto de revisión.

Esta comunicación es parte de una selección de las noticias y normativa que se han considerado relevantes sobre los temas de referencia y no pretende ser una recopilación exhaustiva de todas las novedades del período.

La información de esta página no constituye asesoramiento jurídico en ningún campo de nuestra actuación profesional.

En la confianza estos comentarios sean de utilidad, si tienen cualquier duda sobre la información aquí reflejada póngase en contacto con oleartabogados@oleartabogados.com y en breve nos pondremos en contacto con Vdes.