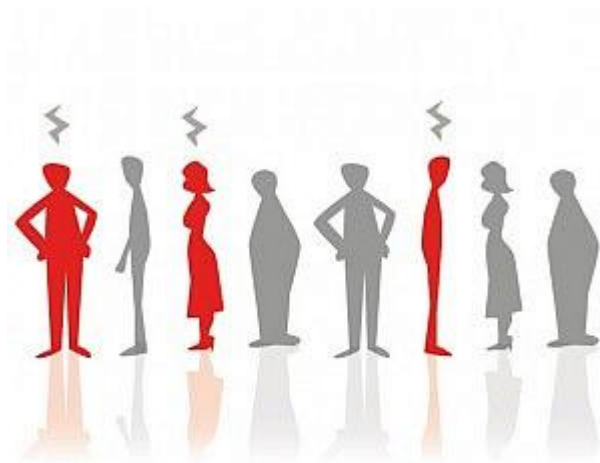


# Contractualización de las condiciones al terminar la ultraactividad del convenio colectivo

Por Beatriz Rodríguez-Patiño, Abogada de Abdón Pedrajas & Molero



La cuestión resuelta por el Tribunal Supremo en su Sentencia de 22 de Diciembre de 2014, se centra en determinar si las condiciones fijadas en un convenio colectivo estatutario continúan siendo de aplicación una vez expirado el plazo de un año de ultraactividad fijado en el art. 86.3 Estatuto de los Trabajadores (en adelante, ET), o si, por el contrario, se ha de entender decaído en todos sus extremos, pasando a regularse las relaciones laborales conforme a las condiciones de mínimos establecidas en el ET. Ello, en el supuesto concreto de que no se hubiese negociado un nuevo convenio, ni existiese otro de ámbito superior de aplicación.

El Tribunal Supremo confirma la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de las Islas Baleares de fecha 20 de diciembre de 2013, estableciendo que debe aplicarse la teoría *conservacionista* de las condiciones laborales, al determinar que esos derechos y obligaciones ya estaban contractualizados desde el inicio de la relación laboral, todo ello en aplicación del art. 3.1 c) ET.

## **ANTECEDENTES JURÍDICOS RELATIVOS A LA ULTRAACTIVIDAD DE LAS CONDICIONES LABORALES**

Antes de la reforma introducida en el art. 86.3 del ET, la vigencia de las condiciones de trabajo pactadas en el convenio anterior se prolongaban en el tiempo hasta la publicación del nuevo convenio, es decir, entraba en juego su “*ultraactividad*”. Así, sólo decaían las obligaciones que habían contraído entre sí los agentes negociadores.

Esta solución evitaba el vacío de regulación respecto a las condiciones que debían regir las relaciones laborales. Si bien es cierto que una relación laboral puede sobrevivir sin la necesidad de regularse bajo un convenio colectivo, la realidad, en términos generales, es que su aplicación beneficia tanto a trabajadores como a empresarios. No debemos olvidar que los convenios no sólo regulan las condiciones retributivas de los trabajadores, sino otras condiciones cuyo vacío normativo dificultaría gravemente el funcionamiento de muchas empresas, tales como el sistema de clasificación profesional, los horarios/sistemas a turnos, así como el régimen sancionador, a salvo del despido disciplinario por las causas previstas en el art. 54 ET.

El problema de la aplicación de la *ultraactividad* se tradujo en la perpetuidad de las condiciones pactadas convencionalmente para determinados sectores, derivada de la falta de buen entendimiento entre patronal y sindicatos, que impedía a las empresas poder adaptar las condiciones laborales a la nueva coyuntura.

Por medio de la Ley 3/2012 de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, el legislador quiso poner fin a la *ultraactividad* permanente de los convenios colectivos. Dispone el preámbulo de la citada Ley que *“con el fin de procurar también una adaptación del contenido de la negociación colectiva a los cambiantes escenarios económicos y organizativos, se introducen cambios respecto a la aplicación del convenio colectivo en el tiempo. Se pretende, en primer lugar, incentivar que la renegociación del convenio se adelante al fin de su vigencia sin necesidad de denuncia del conjunto del convenio, como situación que resulta a veces conflictiva y que no facilita un proceso de renegociación sosegado y equilibrado. Pero, además, para cuando ello no resulte posible, se pretende evitar una «petrificación» de las condiciones de trabajo pactadas en convenio y que no se demore en exceso el acuerdo renegociador mediante una limitación temporal de la ultraactividad del convenio a un año”*.

Para ello introdujo en el art. 86.3 ET, un párrafo final del siguiente tenor literal *“Transcurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio o dictado 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”*.

### **SUPUESTO DE HECHO**

La Compañía denunció la vigencia del convenio de empresa. Habiendo finalizado el plazo de *ultraactividad* previsto en la DT4ª Ley 3/2012 desde la denuncia del Convenio sin haber negociado uno nuevo (si bien se había constituido mesa negociadora) y no existiendo convenio de ámbito superior, la Empresa decidió acogerse a la tesis *rupturista* de las condiciones laborales. Es decir, interpretó que, en aplicación del art. 86.3 ET, las condiciones laborales pasaban a regirse por aplicación pura del ET.

En consecuencia, procedió a abonar la nómina de julio de 2013 calculada conforme a dos períodos, del 1 al 7 de julio con arreglo a las condiciones del convenio, y del 8 al 31 aplicando las condiciones establecidas en el ET (SMI).

Frente a la indicada medida, el Sindicato USO interpuso conflicto colectivo, dictado sentencia el TSJ de Islas Baleares declarando no ajustada a derecho la conducta empresarial. Interpuesto Recurso de Casación, la Sala, en Pleno, del Tribunal Supremo dicta sentencia en fecha 22 de diciembre de 2014, desestimando el Recurso de Casación interpuesto por la empresa, confirmando la sentencia recurrida.

### **RUPTURISTAS Y CONSERVACIONISTAS**

El TS afirma que el convenio perdió su vigencia. Ahora bien, la cuestión se centra en determinar cómo se deben regular a partir de la pérdida de vigencia, los derechos y obligaciones de las partes, cuando no hay convenio nuevo ni de ámbito superior aplicable, planteándose dos tesis para resolver el vacío legal; la *“Rupturista”* y la *“Conservacionista”*.

La primera propugna que los derechos y obligaciones pasarán a regirse por las normas estatales legales y reglamentarias, dejando sin eficacia las condiciones existentes en el convenio derogado. Descarta el TS tal tesis al entender que su aplicación produciría indeseables consecuencias para las partes. Por ejemplo, cualquier trabajador, independientemente de su función y titulación pasaría a cobrar el Salario Mínimo Interprofesional y podría ser obligado a realizar cualquier tipo de actividad.

Por contra, acudiendo a las fuentes de la relación laboral (art. 3 ET), la tesis conservacionista aboga por el mantenimiento de las condiciones laborales, argumentando que los derechos y obligaciones previstos en el convenio forman parte *ab initio* del contrato, dado que el mismo fijaba su remisión al convenio colectivo, ya sea de manera expresa o por la fórmula genérica de *“la relación laboral se regirá por el Convenio de aplicación”*. Si bien la Sala reconoce que esta solución puede dar lugar a problemas finalmente acoge la tesis conservacionista. Ello implica las siguientes consecuencias prácticas:

a) Pérdida de vigencia del Convenio Colectivo denunciado.

b) Las obligaciones y derechos de las partes existentes en el momento en que termina la ultraactividad no desaparecen, quedando contractualizadas.

c) Sin embargo, habiendo quedado contractualizadas podrán, por lo tanto, modificarse por vía del art. 41 ET, procedimiento mucho más flexible que el art.82.3 ET (inaplicación del Convenio Colectivo).

d) Las nuevas contrataciones, sin embargo, no se regirán por el convenio colectivo que perdió vigencia. Ello podría dar lugar a problemas de doble escala salarial o discriminatorios, que el TS no resuelve.

La Sentencia, no exenta de polémica por su fundamentación jurídica, fue dictada por el Pleno de la Sala, donde han intervenido y expresamente se han pronunciado los catorce Magistrados que conforman la misma. De los citados componentes del Plenario, seis Magistrados han seguido el criterio de la mayoría sin formular voto discrepante alguno, tres Magistrados han formulado voto particular concurrente con el fallo de la sentencia (adhiriéndose a su vez a uno de ellos hasta cuatro Magistrados, entre ellos, el Presidente de la Sala) y, por el contrario, un Magistrado ha formulado un voto discrepante con el fallo de la sentencia.

Si bien es cierto que abogar por una *tesis conservacionista* es razonable, sin embargo, los fundamentos jurídicos esgrimidos en la Sentencia son criticables. En efecto, probablemente hubiese sido más ajustado acotar que únicamente los derechos y condiciones esenciales derivados del contrato – salario, jornada, tiempo de descanso y régimen disciplinario – quedan contractualizados hasta la entrada en vigor del nuevo convenio.

Por el mismo motivo, también hubiese sido deseable delimitar la eficacia temporal de las condiciones contractualizadas. Así, la remisión genérica que se hace al art. 3.1 c) ET – condiciones más beneficiosas -, genera dudas sobre si estas condiciones seguirán siendo de aplicación incluso cuando entre en vigor un nuevo convenio colectivo que empeorase las mismas.

Además, carece de la necesaria solidez el argumento de que la remisión *ab initio* realizada al convenio colectivo de aplicación en el contrato de trabajo, determina la contractualización de sus condiciones desde el momento de su formalización. Tal conclusión resulta contraria al sistema de fuentes de la relación laboral, así como a la doctrina clásica de la condición más beneficiosa. E, incluso, fomenta la ingeniería jurídica, toda vez que las partes podrían ahora incluir en los contratos de trabajo que los convenios colectivos únicamente resultarán de aplicación mientras continúen vigentes y nunca más allá de la llegada a término de plazo de ultraactividad, manifestando expresamente que en ningún caso las condiciones quedarían contractualizadas.

También se abren numerosos interrogantes respecto a los acuerdos de descuelgue/inaplicación de convenio del artículo 82.3 ET. Siendo éstos de aplicación incluso durante el periodo de ultraactividad del convenio, la *tesis continuista* permite afirmar que también lo seguirán siendo hasta la entrada en vigor de un nuevo convenio.

En todo caso, se trata del primer fallo Tribunal Supremo, siendo previsible que se depuren, amplíen y clarifiquen los argumentos esgrimidos para sustentar la *tesis conservacionista*.

Además, la sentencia ha tenido un efecto adicional. Así, patronal y sindicatos han creado una comisión dirigida a buscar una solución intermedia entre la tesis *rupturista* y la *conservacionista* para incorporar en el próximo Acuerdo de Negociación Colectiva que están negociando. Tendremos que esperar a ver el resultado de esta comisión.