



JESÚS LAHERA FORTEZA

Consultor Abdón Pedrajas Abogados. Prof. Tit. Dº Trabajo UCM
jlf@abdonpedrajas.com

Jurisprudencia sobre ultraactividad del Convenio Colectivo tras la STS 5 junio 2018

Entre las medidas más significativas de la reforma laboral 2012 hay que destacar la limitación anual de la denominada ultraactividad del convenio colectivo. Antes de dicha reforma, salvo pacto en contrario, el convenio denunciado, que terminaba su vigencia, se consideraba prorrogado indefinidamente hasta nuevo convenio colectivo que lo sustituyera. Tras la reforma, el art.86.3 ET limita a un año la prórroga del convenio colectivo denunciado, salvo pacto en contrario de las partes. De esta forma, el art.86.3 ET declara que, "transcurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado nuevo convenio colectivo o dictado laudo arbitral, aquel perderá, salvo pacto en contra, vigencia y se aplicará, si lo hubiere, el convenio colectivo de ámbito superior que fuera de aplicación".

La reciente STS 5 Junio 2018 aplica literalmente el art.86.3 ET y completa la

elaborada jurisprudencia sobre ultraactividad del convenio colectivo tras la reforma laboral. Esta jurisprudencia se puede resumir en seis criterios.

1º. Están vigentes las cláusulas convencionales de prórroga determinada o indefinida anteriores a la reforma de 2012 (SSTS 17 Marzo 2015, 2 Julio 2015, 7 Julio 2015, 17 Noviembre 2015, 1 Diciembre 2015, 26 Abril 2016, 22 Junio 2016, 26 Octubre 2016...). Por tanto, estas cláusulas convencionales se han venido aplicando tras la nueva redacción del art.86.3 ET, excepcionando, en ocasiones, la prórroga anual.

2º. De igual modo quedan avaladas todas las cláusulas y pactos, que excepcionan la prórroga legal anual, firmados en el convenio o en cualquier momento de negociación. El art.86.3 ET es claramente una norma dispositiva. Así lo recuerda, entre otras, la STS 6 Julio 2016.

En supuestos donde resulte controvertida la aplicación de un convenio colectivo de ámbito superior, no estando clara la coincidencia con el ámbito funcional del convenio decaído, resulta aplicable la tesis de la contractualización •

3º. Si las partes no han pactado lo contrario y el convenio colectivo decae, sin acuerdo, transcurrido un año, resulta aplicable el convenio colectivo de ámbito superior. Es el caso precisamente de la STS 5 Junio 2018, donde resulta clara la aplicación de un convenio colectivo de ámbito superior, sin estar en discusión la coincidencia del ámbito funcional. El TS efectúa una interpretación literal del art.86.3 ET: "en estos casos existe un sustituto *in integrum* del convenio inferior por el de ámbito superior que pasa a ordenar de manera independiente las relaciones laborales de la empresa. No existe contractualización del convenio colectivo cuya vigencia ha terminado sino su total desaparición".

4º. Si las partes no han pactado lo contrario y el convenio colectivo decae, sin acuerdo, transcurrido un año, y no existe convenio colectivo de ámbito superior aplicable, procede la contractualización de su contenido como sentó, en su día, la importante STS 22 Diciembre de 2014, confirmada luego en otras SSTS 18-5-2016 y 20-12-2016. Las condiciones convencionales salariales y laborales pasan a ser contractuales con todas las consecuencias. La STS 5 Junio 2018 no cuestiona, por tanto, la jurisprudencia de la contractualización, ante este vacío de regulación, sino que tan sólo la delimita a supuestos donde no exista convenio colectivo de ámbito superior claramente aplicable.

5º. En supuestos donde el convenio colectivo de ámbito superior exista pero no regule los aspectos sustanciales de la relación laboral -salario, jornada etc...- resulta aplicable la tesis de la contractualización, como en los casos de vacío de regulación. Es el caso de la STS 23 de Septiembre de 2015.

6º. En supuestos donde resulte controvertida la aplicación de un convenio colectivo de ámbito supe-

rior, no estando clara la coincidencia con el ámbito funcional del convenio decaído, resulta aplicable la tesis de la contractualización. Es el caso de la STS 27 Noviembre 2015.

En consecuencia, para aplicar la doctrina de la STS 5 Junio 2018 tiene que estar clara la aplicación de un convenio colectivo de ámbito superior, coincidente con el ámbito funcional del convenio caído, y que regule los aspectos sustanciales de la relación laboral, en especial salario y jornada. En el resto de supuestos -vacío de regulación o controversia sobre la existencia de convenio superior- opera la tesis jurisprudencial de la contractualización, presentada por la STS 5 Junio 2018 como excepcional, pero con un significativo espacio de supuestos para ser aplicada.

Como bien recuerda la STS 5 Junio 2018, la limitación anual de la ultraactividad del convenio colectivo preten-

de incentivar la renegociación de los contenidos convencionales, evitando su petrificación y agilizando los procedimientos. Los años de experiencia de aplicación de esta medida de 2012 demuestran que las partes han pactado prórrogas indefinidas cuando lo han estimado conveniente, que los acuerdos de renovación convencional han sido frecuentes con mayor adaptación y agilidad, y que no se han originado vacíos de regulación, gracias a la labor de la jurisprudencia. Por tanto, la aplicación de la reforma en este aspecto ha sido satisfactoria.

Desde este diagnóstico sosegado, sería recomendable mantener la limitación anual y, en un cambio normativo, recoger expresamente en el art.86.3 ET el consolidado criterio jurisprudencial de la contractualización del convenio caído, cuando no exista convenio de ámbito superior aplicable o no regule los aspectos esenciales de la relación laboral.]



Si las partes no han pactado lo contrario y el convenio colectivo decae, sin acuerdo, transcurrido un año, resulta aplicable el convenio colectivo de ámbito superior •