



Cuando el contenido de los convenios colectivos nunca pierde su vigencia. El Supremo abraza la tesis de la inmortalidad.

Si hay una sentencia –de lectura obligada– que dará que hablar en fechas venideras, por su relevancia e interés, así como por su peculiar aplicación práctica, esa es, sin duda, la dictada por el **Tribunal Supremo el 17 de diciembre de 2014 (rec. núm. 264/2014)**, aunque no con el criterio unánime de la Sala (cuenta con cuatro votos particulares), en relación con los efectos que produce la finalización de la ultraactividad de los convenios sin que se haya acordado uno nuevo ni exista otro de ámbito superior.

En primer lugar, y para entender todo el proceso, no está de más tener muy presente el contexto en el que nació la nueva redacción del artículo 86.3 in fine del Estatuto de los Trabajadores (ET), donde a principio de 2012 el legislador entendió que era necesario contemplar unas reglas legales que disciplinaran la convivencia contrato-convenio de una forma ambigua, por si, mala fortuna, el rescate a la economía española hubiera sido necesario. Así, al igual que ya sucedió en la redacción del artículo 38.3 del ET, en relación con las vacaciones y la incapacidad temporal sobrevenida¹, aquí también se introdujo una regulación susceptible de soportar diversos escenarios, también los más adversos.

Se parte del supuesto de una compañía (Atención y Servicios, SL) que abona a sus trabajadores la nómina del mes de julio de 2013 en dos periodos, del 1 al 7 con arreglo a las condiciones del convenio colectivo de empresa y del 8 al 31 conforme a las condiciones del ET, y ello al haber denunciado la empresa el convenio, haber perdido este vigencia el 8 de julio de 2013 como consecuencia de haber transcurrido el año de ultraactividad a que se refieren el artículo 86.3² del ET y la disposición transitoria cuarta³ de la Ley 3/2012, no haberse negociado un nuevo convenio y no existir convenio colectivo de ámbito superior.

El Tribunal Superior de Justicia de Baleares estimó la demanda de conflicto colectivo declarando no ajustada a derecho la conducta empresarial, con obligación de reponer a los trabajadores afectados a las condiciones que disfrutaban con anterioridad, oponiéndose la empresa en casación.

El Alto Tribunal, tras traer a colación como duda interpretativa qué debe entenderse por convenio colectivo de ámbito superior, planteando preguntas a las que no ofrece respuesta, entra de lleno en la cuestión principal consistente en determinar, al no decir nada el legislador, **la forma en que deben regularse a partir de la pérdida de vigencia del convenio los respectivos derechos y obligaciones de las partes.**

Para abordar esta cuestión aporta dos posibles soluciones, la que ofrece la tesis **rupturista**, según la cual dichos derechos y obligaciones 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, denominada **conservacionista**, según 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 por las partes.



Rechaza de plano, con argumentos convincentes, la tesis rupturista por los efectos perniciosos que podría producir en el contrato de trabajo al quedar roto el equilibrio de las contraprestaciones, poniendo como ejemplo las consecuencias que tendría para el trabajador –con independencia de la labor desempeñada y de su titulación– el hecho de pasar a percibir el salario mínimo interprofesional o ser obligado a realizar cualquier tipo de actividad, y para el empresario el no poder sancionar disciplinariamente a sus trabajadores salvo que existiera causa suficiente para el despido.

De igual forma, incide también en el efecto adverso que podría tener lugar en la relación de complementariedad (ET–convenios colectivos), al estar la norma estatutaria plagada de disposiciones que remiten o envían a otra con la finalidad de completar determinados aspectos de su regulación. Nos referimos a la pluralidad de normas configuradoras de mínimos de derecho necesario, que se regulan no solamente en las normas estatales sino también en los convenios colectivos, a los que el legislador remite en importantísimas materias que el ET no regula suficientemente.

Sorprende en cambio, antes de acoger la tesis conservacionista y después de reproducir íntegramente el artículo 3 del ET (fuentes de la relación laboral), la afirmación vertida de que **las obligaciones de las partes no se regulan por la ley o el convenio colectivo, sino por el contrato de trabajo**, resumiendo el papel de aquellas a una mera labor depuradora del contrato durante el tiempo en que este permanezca vivo (función nomofiláctica).

Y decimos que sorprende porque a renglón seguido establece con rotundidad que “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 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**”.

Señala la sentencia que esas condiciones contractuales, cuando el convenio colectivo ha perdido su vigencia y deja de cumplir su función nomofiláctica, carecen ya de ese sostén normativo del mínimo convencional, podrán ser modificadas, en su caso, por la vía del artículo 41 del ET, sin más limitaciones que las de origen legal, pues 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**. Ello podrá dar lugar ciertamente a problemas de doble escala salarial, de discriminación⁴, y otros que no se abordan en la sentencia. En cualquier caso, y para evitar todos esos problemas recuerda que, aun habiendo terminado la ultraactividad del convenio en cuestión, **ello no significa que no permanezca la obligación de negociar de buena fe en el ámbito colectivo**, como establece el artículo 89.1 del ET.

Es decir, parece querer trasladarnos un **concepto dinámico de contrato de trabajo** en orden a su regulación, de tal forma que **asume en su seno de forma sucesiva la constante evolución normativa legal y convencional** (desde el minuto uno: desde que se perfecciona el contrato) vigente en cada momento, y la proyecta *ad extra* (para derechos de ejercicio colectivo), de tal forma que la fuente desde la que parten el poder o la obligación jurídicas que dimanan de la relación laboral es únicamente el propio contrato.



No obstante, esa evolución parece que se paralizaría en situación de pérdida de ultraactividad respecto del convenio colectivo que hubiera sido de aplicación hasta ese momento, quedando en un estado latente, hasta que nuevamente “evoluciona” ante la aplicación de un nuevo convenio en la unidad de negociación en que estuviéramos encuadrados. Así, en la situación planteada, **tal vez el contenido de un convenio colectivo ultraactivo que ha perdido vigencia actúa en ese interin como una condición más beneficiosa sui generis, hasta tanto actúe sobre el contrato una nueva norma paccionada estatutaria, que lo saque de dicho estadio de petrificación.**

De esta forma, intenta el Tribunal Supremo salvar la dura tarea de transponer una voluntad colectiva, gestada por los representantes legales, a la voluntad individual, adelantando para ello el momento propuesto por los defensores de la teoría contractualista al del mero perfeccionamiento del contrato, salvaguardando de este modo los más elementales términos que han dado vida a cada contrato de trabajo desde la perspectiva del trabajador, pues fueron su causa, entre los que se encuentra el salario.

Como puede apreciarse, toda una pirueta intelectual, que supone el paso de una tradicional ciencia jurídica (teoría) a una no menos utilizada en todos los tiempos política legislativa (ideología) en busca de una deseable justicia material (ante la laguna legal intencionada), acorde con los principios y valores de nuestra tradición constitucional, tal vez confirmatoria de una postura mayoritaria de la comunidad jurídica, al reconocer en el componente axiológico de la justicia el fundamento de la paz social (art. 1.1 CE: empecemos por el principio).

¹Se introdujo una nueva redacción en los meses previos a la Sentencia del TJUE, de 21 de junio de 2012, asunto C-78/11, ANGED, que al final reconoció su disfrute en un momento posterior, pero que por su ambigüedad soportaba que la decisión hubiera recaído en cualquiera de los sentidos.

² Artículo 86.3. “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”.

³ Disposición transitoria cuarta: “En los convenios colectivos que ya estuvieran denunciados a la fecha de entrada en vigor de esta Ley, el plazo de un año al que se refiere el apartado 3 del artículo 86 del Estatuto de los Trabajadores, en la redacción dada al mismo por esta Ley, empezará a computarse a partir de dicha fecha de entrada en vigor”.

⁴ Como apuntábamos en nuestro comentario: “Ultraactividad y contractualización: otra solución judicial necesitada de refrendo”.