

LABORAL

El retorno a la ultraactividad indefinida

Por Luis Enrique Fernández Pallarés y María Eugenia de la Cera
Socio de Laboral de Pérez-Llorca y abogada de Laboral de Pérez-Llorca, respectivamente.

| 09.02.2015

[Comentar](#) | [Print](#) | [Twitter](#) | [Facebook](#) | [LinkedIn](#) | [Email](#) | [G+](#) | [0](#) | [+](#)


ENLACE

- [Memento Social](#)

Un mes después de que se anunciase el fallo de la sentencia, el pasado 26 de enero pudimos conocer al fin los razonamientos jurídicos que han llevado a la Sala de lo Social del Tribunal Supremo a dar un giro de 180 grados a los efectos que produce la finalización de la ultraactividad de un convenio colectivo y, con ello, a frustrar en buena medida el propósito del Gobierno de incentivar la negociación colectiva a nivel de empresa.

En efecto, antes de la reforma, cuando expiraba la vigencia de un convenio colectivo, éste entraba en una de fase prórroga indefinida hasta que las partes negociadoras suscribían un nuevo convenio. Esto provocó que, en tiempos de crisis, los representantes de los trabajadores no encontrasen ningún incentivo para renovar los pactos que iban expirando y se perpetuaban así condiciones salariales que ya no eran acordes con la realidad económico productiva de las empresas, dificultando su viabilidad.

Con el propósito de desatascar esta situación, la reforma laboral de 2012 puso un límite de un año a la ultraactividad de los convenios expirados y estableció que, transcurrido ese plazo sin que se hubiese acordado un nuevo convenio o dictado un laudo arbitral, éste perdería su vigencia, salvo que las partes acordasen algo distinto, y se aplicaría, si lo hubiere, el convenio colectivo de ámbito superior.

Esta previsión ha suscitado muchos interrogantes a lo largo de estos años pero, sin duda, el más importante de todos ha sido precisamente ¿qué ocurriría en aquellos casos en los que no existiese un convenio de ámbito superior? ¿podrían las empresas aplicar automáticamente a sus trabajadores las normas legales y reglamentarias de derecho mínimo necesario como, por ejemplo, el salario mínimo interprofesional?

La literalidad de la norma no dejaba mucho margen a la interpretación. Sin embargo, los efectos que de ella se derivaban eran tan drásticos (bajada automática de salarios, pérdida de beneficios sociales...) que nadie se aventuraba a dar una respuesta tajante a estas preguntas, con el temor de que los tribunales tratasen de encontrar un resquicio en la norma para aplicar lo que en cada momento pudiese considerarse de justicia material.

Y esto es lo que ha ocurrido en la sentencia de 22 de diciembre de 2014, en la que, con el pretexto de una supuesta laguna legal, el Tribunal Supremo ha declarado que la cuantía salarial, junto con el resto de derechos y obligaciones del convenio colectivo de aplicación, se contractualiza cuando las partes pactan al comienzo de la relación laboral, por escrito o verbalmente, que la misma se determinará "según convenio".

Supuesto de hecho

El caso que resuelve el Tribunal Supremo presenta las siguientes características:

- La empresa demandada tenía suscrito un convenio colectivo propio, que había sido denunciado en noviembre de 2010, cuya vigencia expiró, de acuerdo con la disposición transitoria cuarta de la Ley 3/2012, el 8 de julio de 2013.
- Las partes negociadoras no habían aprobado en ningún momento un nuevo convenio colectivo.
- Tampoco existía un convenio colectivo de ámbito superior que resultase de aplicación.
- Ante esta situación, la empresa decidió que, una vez expirando el convenio, dejaría de aplicar el salario allí pactado y comenzaría a aplicar el salario mínimo interprofesional. En consecuencia, en la

SUSCRÍBASE A NUESTROS CONTENIDOS

Elija una materia a la que suscribirse

Actualidad

Dirección de e-mail

Nuevo Memento Práctico Social 2015



Esté mejor preparado.

ENTREVISTA



"Trabajaremos por un colegio participativo y abierto a toda la abogacía"

"Dar oportunidades a los jóvenes, expresar nuestra opinión sin ambigüedades y acercar la institución a los colegiados en un contexto de transparencia, modernización y austeridad" son los deberes marcados en la agenda del representante de la Abogacía de Barcelona, Oriol Rusca Nadal. Sobre el presente y futuro del ICAB, la profesión y de la actualidad legislativa nos habla el decano en esta extensa entrevista.

Lo más reciente de El Derecho

MADRID

Manuela Martínez, nueva presidenta del CAF Madrid

ACUERDO

Grupo Paradell Detectives firma un acuerdo de colaboración con la agrupación ...

ADMINISTRATIVO

La nueva jurisprudencia del 2014 sobre la valoración de los sistemas generales ...

Lo más visto de El Derecho

Lo más comentado de El Derecho

nómina de julio de 2013, dividió el salario en dos tramos: del 1 al 7, en el que continuó aplicando el salario anterior y, a partir del día 8, en el que comenzó a aplicar el salario reducido.

(v) La decisión de la empresa fue impugnada por la representación sindical de los trabajadores en el entendido que la pérdida de vigencia del convenio no permitía, sin más, empezar a aplicar un nuevo salario a los trabajadores, ya que ello constituiría una modificación sustancial de condiciones de trabajo.

Como ya adelantábamos al comienzo, la discusión en este caso se centraba en determinar qué salario resulta de aplicación cuando un convenio colectivo pierde su vigencia tras el periodo de ultraactividad, y no hay otro convenio colectivo de ámbito superior que, como prevé el artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores, nos ofrezca un nuevo baremo salarial de referencia.

Solución que establece la Sala de lo Social del Tribunal Supremo

La sentencia de 22 de diciembre de 2014 reconoce expresamente que la vigencia del convenio colectivo de la empresa en cuestión había expirado y declara que, al no haber otro convenio de aplicación, existe una laguna legal que debe completarse.

A estos efectos, recuerda que la doctrina ha planteado dos soluciones totalmente enfrentadas: una “rupturista”, que propugna la pérdida de todas las condiciones laborales con origen en el convenio colectivo que pasa a desaparecer, y otra “conservacionista” que propone el mantenimiento de los derechos y condiciones que se venían aplicando con anterioridad, para evitar un empeoramiento automático de las condiciones y el vacío legal que se daría en algunos aspectos.

Ante esta disyuntiva, la Sala, en su mayoría, se alinea abiertamente con la tesis “conservacionista” (que es la que ya habían abrazado tanto la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Baleares que da origen a este recurso, como la sentencia del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco de 26 de noviembre de 2013), argumentando, como ya hemos dicho que la cuantía salarial, junto con el resto de derechos y obligaciones, del convenio colectivo de aplicación es una condición laboral que se contractualiza cuando las partes pactan al comienzo de la relación laboral, por escrito o verbalmente, que la misma se determinará “según convenio”.

Así, el contrato de trabajo, dice el Tribunal Supremo, tiene una doble función: (a) constitutiva de la relación jurídico-laboral, y (b) reguladora de los derechos y obligaciones a que se comprometen las partes. Mientras que las normas legales y convencionales juegan un papel nomofiláctico de las cláusulas contractuales.

A la luz de este razonamiento, la sentencia va un paso más allá y aclara que el mantenimiento de las condiciones sólo se puede propugnar de las relaciones existentes durante la vigencia del convenio y no de las que nazcan con posterioridad a su desaparición, dando lugar a una doble escala salarial cuya conformidad a Derecho, sin embargo, no entra a analizar en este momento.

Además, apunta que, en todo caso, si concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, el salario podrá ser objeto de una modificación sustancial siguiendo el cauce del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

¿Es definitivo este pronunciamiento?

La sentencia presenta cuatro votos particulares, algunos de ellos muy desarrollados y que 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.

De hecho, en uno de los votos particulares de la sentencia discrepante con el fallo de la misma, y suscrito nada menos que por cinco magistrados, entre ellos, el presidente de la Sala, se disecciona 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 los argumentos. No es momento de entrar a valorar el análisis realizado en el voto particular, pero nos parece lleno de razón cuando indica que los derechos y obligaciones están regulados en el cuadro de fuentes que contempla el artículo 3 del Estatuto de los Trabajadores, y que en modo alguno el contrato puede erigirse como único regulador de los derechos y obligaciones. Mantener la tesis del Tribunal Supremo supone un ataque frontal al sistema de fuentes de nuestro ordenamiento jurídico-laboral. Desde nuestro parecer, este único argumento pone en cuestión la novedosa, a la vez que arriesgada, argumentación construida por el Tribunal Supremo al acoger la teoría de la contractualización.

Además, por ejemplo, aunque parece que lo da por sentado, la sentencia no argumenta por qué las condiciones salariales que se contractualizan son las del convenio que acaba de expirar y no las del convenio aplicable en el momento de la formalización del contrato, que es lo que parece que tendría más sentido siguiendo su razonamiento. Por otro lado, tampoco resuelve qué ocurre con aquellas condiciones que normalmente no se recogen en los contratos (como la graduación de las faltas o la aplicación de la jornada irregular, entre otras muchas) y, por tanto, sobre las cuales es difícil de deducir la voluntad de las partes.

Dicho lo anterior, de lo que no cabe ninguna duda en este momento es que el formulismo “según convenio”, que se había venido utilizando en el pasado de manera generalizada y automática, precisamente, con el propósito contrario, ha servido al Tribunal Supremo para consolidar el salario actual de un gran número de trabajadores.

No obstante, y 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

CONTENIDOS RELACIONADOS

ADMINISTRATIVO

[La nueva jurisprudencia del 2014 sobre la valoración de los sistemas generales ...](#)

Ministerio de Empleo y Seguridad Social

[Evolución del Empleo y de la Situación Social en Europa 2013](#)

[Práctica Procesal](#)

encontremos con que la Sala matiza su criterio.

El Derecho Grupo Francis Lefebvre no comparte necesariamente ni se responsabiliza de las opiniones expresadas por los autores o colaboradores de esta publicación

tesauro

Social-laboral, Convenios colectivos, Negociación colectiva, Derechos de los trabajadores, Abogado, Juez, Procurador, Secretario judicial

Comentar | 0

o Comentarios

[Escribe tu comentario](#)

Añadir comentario

* Nombre

* Correo electrónico

(*) Datos obligatorios

Comentario

He leído y acepto las condiciones de la [Política de Privacidad](#) y el [Aviso Legal](#)



EL DERECHO
GRUPO FRANCIS LEFEBVRE

- Contacto
- Mapa Web
- Tesauro
- Hemeroteca

- RSS
- Aviso Legal
- Condiciones de compra
- Política de privacidad

- Publicidad
- Widget de noticias
- Programa de afiliados

Otros sites:

- Francis Lefebvre
- Espacio Asesoría
- El Derecho Local

Atención al cliente: De lunes a viernes de 9 a 20 horas ininterrumpidamente. Tel 902 44 33 55 Fax. 915 78 16 17

© Lefebvre – El Derecho S.A.