

A vueltas con la ultraactividad de los convenios colectivos – Sentencia de la Audiencia Nacional de 23 de marzo de 2015.

No han sido pocas las polémicas e interrogantes surgidos con ocasión de la sentencia dictada por el pleno de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, el pasado 22 de diciembre de 2014, en relación con la ultraactividad de los convenios colectivos.

El hecho de que la citada sentencia contuviera cuatro votos particulares respaldados, en su conjunto, por ocho miembros de la Sala ya dejó entrever que la cuestión objeto de debate no estaba libre de controversia y que, por lo tanto, seguiría siendo materia de estudio y debate por parte de nuestros tribunales.

En esta ocasión, ha sido la Audiencia Nacional quien se ha enfrentado a una controversia íntimamente relacionada con la resuelta en la polémica sentencia del Tribunal Supremo, mostrándose, en sus argumentos formulados *obiter dicta*, partidaria de una postura contraria a la respaldada por el Tribunal Supremo.

El supuesto enjuiciado por la Audiencia Nacional en su sentencia de 23 de marzo de 2015 puede resumirse como sigue. Tras la pérdida de vigencia de un convenio colectivo por ultraactividad, la empresa ahora demandada decide, de manera unilateral, seguir aplicando la mayor parte del contenido del convenio pero se aventura a no conservar algunos de sus preceptos, como aquellos en los que se reconocían pluses temporales o expectativas de derecho para los trabajadores. A raíz de lo anterior, el sindicato reclama que se declare la obligación empresarial de aplicar íntegramente y no de manera selectiva el convenio colectivo en cuestión, hasta que se acuerde uno nuevo. En el caso de autos no resultaba de aplicación ningún convenio colectivo de ámbito superior.

Siendo consciente de la problemática que está ocasionando el vacío legal existente en escenarios como el planteado, la Audiencia Nacional no se ha limitado a resolver la controversia del caso a enjuiciar sino que ha ido un paso más allá y ha analizado los escenarios básicos ante los cuales podrán encontrarse las partes y las alternativas que, a su juicio, resultarían viables en cada uno de ellos.

A estos efectos, la Audiencia Nacional comienza señalando que, en aquellos casos en los que no resulte de aplicación un convenio colectivo de ámbito superior, son dos los escenarios básicos ante

los que se encuentra el empresario: (i) aplicar la *estricta legalidad* –supuesto analizado en la controvertida sentencia del Tribunal Supremo–; o (ii) mantener, total o parcialmente, las condiciones establecidas en el extinto convenio colectivo –supuesto acontecido en el caso de autos–.

Ante esta disyuntiva, considera necesario acudir al controvertido artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores cuyo tenor literal reza “*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*”.

Pues bien, la Audiencia Nacional argumenta que la finalización de la ultraactividad de un convenio colectivo por aplicación de este precepto pone de manifiesto el fracaso de la negociación colectiva a la hora de negociar un nuevo marco regulador que sustituya al anterior. Siendo este el caso, considera que la relación contractual laboral existente entre el empresario y el trabajador puede someterse a la “*nuda legislación pasando a ser la ley la única fuente que desde entonces la regulará*”.

Ahora bien, para validar esta decisión empresarial, la Audiencia Nacional considera necesario que concurren los siguientes requisitos: (i) que la empresa comunique a los trabajadores de forma expresa esta decisión; (ii) que la decisión sea plena, en el sentido de que deje sin aplicación todo el contenido del convenio colectivo caducado; (iii) que la decisión sea incondicional, sin contrapartidas; y (iv) que sea una decisión inmediata adoptada y aplicada desde el momento en que el convenio colectivo en cuestión pierde su vigencia.

Sin embargo, en el caso enjuiciado, la empresa no opta por aplicar únicamente la ley como fuente reguladora de la relación contractual con sus trabajadores sino que decide aplicar parcialmente el convenio colectivo caducado. Esta aplicación segmentada del convenio colectivo caducado es lo que la Audiencia Nacional califica como un abuso de derecho por parte de la empresa y un atentado contra el derecho a la negociación colectiva y concluyendo que se trata de una decisión no ajustada a derecho.

A la luz de lo anterior, la Audiencia Nacional determina que la empresa debe seguir aplicando el convenio colectivo íntegramente y no de manera selectiva. Sin embargo, para llegar a esta conclusión, sigue una línea argumental que discrepa frontalmente con la sostenida por la mayoría de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo.

A estos efectos, la Audiencia Nacional establece de forma expresa que la solución no pasa por incorporar directamente el articulado del convenio colectivo a cada contrato de trabajo, puntualizando que ello sería imposible para las materias que sólo pueden traer causa de una fuente de origen colectivo.

Para la Audiencia Nacional la clave radica en los actos llevados a cabo por las partes una vez el convenio colectivo perdió su vigencia, actos que toma como base para sostener que el convenio colectivo es un contrato de naturaleza singular, ofertado por la empresa a los trabajadores y perfeccionado por el consentimiento de éstos. En este contexto, a su parecer, en sede judicial simplemente se estaría resolviendo que la aplicación material del convenio lo sea en su integridad.

Termina la Audiencia Nacional subrayando que además esta teoría permite escapar de la figura de la condición más beneficiosa como título constitutivo del mantenimiento del contenido del convenio puesto que, en este caso, ello trae causa de una concurrencia de voluntades.

En definitiva, la Audiencia Nacional se opone a la tesis “conservacionista” del Tribunal Supremo – en virtud de la cual los derechos y obligaciones del convenio colectivo se contractualizan desde el inicio de la relación laboral– y abre la puerta a una tesis “rupturista”, defendiendo la posibilidad de que las relaciones contractuales de los trabajadores pasen a regularse única y exclusivamente por la ley si el convenio colectivo pierde su vigencia y no existe otro de ámbito superior que resulte de aplicación.

Área de Laboral

Para más información
pueden ponerse en contacto con:

Luis Enrique Fernández Pallarés

lefernandez@perezllorca.com

Tel: + 34 91 436 33 11

Isabel Moya Chimentí

imoya@perezllorca.com

Telf: + 34 91 426 06 90

La información contenida en esta Nota Informativa es de carácter general y no constituye asesoramiento jurídico. La presente Nota ha sido elaborada el 26 de mayo de 2015 y Pérez-Llorca no asume compromiso alguno de actualización o revisión de su contenido.