

Luis Enrique Fernández Pallarés

Socio

Área de Laboral

lefernandez@perezllorca.com

Tel: +34 91 436 04 23

Fax: +34 91 436 04 30

María Eugenia de la Cera

Abogada

Área de Laboral

medelacera@perezllorca.com

Tel: + 34 91 423 66 90

Fax: + 34 91 436 04 30

Ultraactividad de los convenios colectivos – Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo (Pleno), de 22 de diciembre de 2014, dictada en el recurso de casación ordinaria 264/2014

1. Antecedentes

Con el fin de evitar la petrificación de las condiciones laborales pactadas en los convenios colectivos, la reforma laboral de 2012 (Real Decreto-ley 3/2012 y Ley 3/2012) estableció que, *“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”*.

Esta previsión ha suscitado muchos interrogantes, siendo sin duda el más importante: ¿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?

El Tribunal Supremo ya ha tenido la oportunidad de pronunciarse al respecto en la sentencia de 22 de diciembre de 2014, que se ha hecho pública el 26 de enero de 2015, en la que nos ofrece una respuesta a esta pregunta, la cual no cuenta con el respaldo unánime de todos los miembros de la Sala y plantea, a su vez, nuevas dudas.

2. Supuesto de hecho

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

- (i) La demandada tiene suscrito un convenio colectivo de empresa 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.

- (ii) Las partes negociadoras no han aprobado en ningún momento un nuevo convenio colectivo.
- (iii) Tampoco existe un convenio colectivo de ámbito superior que resulte de aplicación.
- (iv) Ante esta situación, en la nómina de julio de 2013, la empresa divide el salario en dos tramos: del 1 al 7 continúa aplicando el salario regulado en el convenio colectivo y, a partir del día 8, comienza a aplicar el salario mínimo interprofesional, en el entendido de que el salario anterior ya no resulta de aplicación y puede reducir el salario de sus trabajadores hasta el límite mínimo que el Gobierno establece anualmente con carácter general.
- (v) El sindicato accionante acepta que la vigencia del convenio de empresa ha expirado, pero niega que esta circunstancia permita, sin más, empezar a aplicar un nuevo salario a los trabajadores, al considerar que ello constituye una modificación sustancial de condiciones de trabajo.

3. Cuestión jurídica que se plantea

Como ya adelantábamos al comienzo, la discusión se centra 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.

4. 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 completar.

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 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**.

5. Consideraciones finales

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.

En uno de los votos particulares de la sentencia discrepante con el fallo de la misma, y suscrito 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 sus 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. Así, desde nuestro parecer, este único argumento pone de manifiesto la novedosa, a la vez que arriesgada, tesis construida por el Tribunal Supremo al acoger la teoría de la contractualización.

Así, 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 encontremos con que la Sala matiza su criterio.

La información contenida en esta Nota Informativa es de carácter general y no constituye asesoramiento jurídico. La presente Nota ha sido elaborada el 27 de enero de 2015 y Pérez-Llorca no asume compromiso alguno de actualización o revisión de su contenido.