

FIN DE ULTRAactivIDAD DEL CONVENIO COLECTIVO

EL TRIBUNAL SUPREMO DECLARA QUE LAS CONDICIONES LABORALES SE MANTIENEN INCORPORADAS AL CONTRATO DE TRABAJO

Confirma la sentencia que condenó a la empresa, que modificó los salarios al caducar el convenio colectivo, a reponer a los trabajadores en las condiciones que disfrutaban con anterioridad.

La sentencia del Pleno del Tribunal Supremo, que se ha publicado recientemente, contiene la doctrina judicial respecto de las consecuencias de la pérdida de vigencia del convenio colectivo, cuestión estratégica de la Reforma Laboral de 2012, que ha suscitado tantas opiniones divergentes entre juristas y múltiples conflictos en los órganos jurisdiccionales derivados de la aplicación práctica.

El supuesto de hecho concreto se puede resumir así: el convenio colectivo de empresa **había sido denunciado con anterioridad a la reforma laboral y no contenía pacto de ultraactividad**, resultando así afectado por la caducidad de un año prevista en el párrafo cuarto del art. 86.3 del Estatuto de los Trabajadores, que prevé esta pérdida de vigencia y la aplicación, si lo hubiere, del convenio colectivo de ámbito superior que, en este caso particular, tampoco existía. Con estas circunstancias, la empresa decidió **modificar las condiciones retributivas a sus trabajadores**; dice la sentencia: “abonar la nómina de julio de 2013 dividida en dos periodos, del 1 al 7 con arreglo a las condiciones del convenio colectivo de empresa, y del 8 al 31 en la que se aplican las condiciones establecidas en el Estatuto de los

Trabajadores.”

El procedimiento de conflicto colectivo se sustanció ante la Sala de lo Social del T.S.J. Illes Balears, que dictó sentencia el 20/12/2013 declarando **“no ajustada a derecho la conducta empresarial”** descrita en el párrafo precedente y condenando a la empresa a que “reponga a los trabajadores afectados por el conflicto colectivo a las condiciones que disfrutaban con anterioridad, durante la vigencia del expresado Convenio Colectivo.”

Un año después, se ha confirmado por el Pleno del Tribunal Supremo este fallo judicial, desestimando el recurso de casación interpuesto por la empresa; si bien, seis de los catorce magistrados que conforman la Sala han mostrado su disconformidad con la decisión mayoritaria, y dos de los conformes formulan voto particular por disentir de los argumentos jurídicos expresados en los fundamentos de derecho.

La sentencia, después de corregir unos errores materiales en la transcripción de fechas, analiza las infracciones jurídicas denunciadas por la empresa, fundamentalmente dirigidas a mantener que las condiciones del convenio caducado no pueden seguir aplicándose como si de un derecho adquirido se tratara.

La Sala resume las dos soluciones que se vienen dado a los conflictos de estas características; por un lado, la tesis “rupturista”, según la cual las condiciones laborales pasan a regirse exclusivamente por las normas estatales y reglamentarias; y, por otro, la tesis “conservacionista”, que sostiene que deben mantenerse aquéllas. A continuación, declara abiertamente que entiende que la tesis jurídicamente correcta es la segunda, exponiendo a continuación la argumentación que sustenta su decisión.

La tesis “rupturista” produce una alteración sustancial del

contrato de trabajo para ambas partes, trabajador y empresario, transformando las bases esenciales del negocio jurídico y el equilibrio de las contraprestaciones. El convenio colectivo es una fuente normativa esencial en la regulación de las condiciones de trabajo, ya que el Estatuto de los Trabajadores es insuficiente y remite en muchísimas materias a su contenido. De aplicarse esta tesis, se producirían “indeseables consecuencias para ambas partes.”

Para llegar a la conclusión de aplicar la tesis “conservacionista”, la sentencia repasa elementos básicos de nuestro ordenamiento jurídico, tanto del Derecho Común (Título II C.C.) como del Derecho del Trabajo (internacional, europeo y nacional), la posición que el convenio colectivo tiene como fuente normativa en la relación laboral, y la doble función (constitutiva y reguladora) del contrato de trabajo, en el que las partes hacen una remisión al convenio colectivo para establecer las condiciones laborales, que se integran desde el momento inicial a la relación jurídico-laboral.

Concluye el razonamiento “(...) 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 esos momento en que dicho convenio pierde su vigencia. Y ello es así, (...) porque esas condiciones estaban ya contractualizadas desde el momento mismo (el primer minuto, podríamos decir) en que se creó la relación jurídico-laboral, (...)”

Como última cuestión conexas a la resuelta, aborda que esas condiciones laborales contractualizadas, al perder su naturaleza de norma convencional, podrán ser modificadas por la vía del art. 41 del Estatuto de los Trabajadores, con causa en razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, de acuerdo al procedimiento de modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

Y, para finalizar, deja en el aire los problemas que pueden

suscitarse respecto de los trabajadores de nuevo ingreso (doble escala salarial, discriminación, y otros), y recuerda la obligación de negociar de buena fe en el ámbito colectivo, aunque haya finalizado la ultraactividad del convenio.

Como siempre, la negociación puede resolver muchos conflictos presentes y futuros, resultando una solución satisfactoria para las partes que evita someterse a las incertidumbres de la batalla judicial y a la voluntad última de terceros.

SERPyme // FEBRERO 2015