

Comunicado de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo

Fecha: 19 de diciembre 2014

Recurso Nº: 264-2014

Recurrente: Empresa.

Recurridos: USO, UGT, CCOO y CSIF

Fin de vigencia de un convenio de empresa y mantenimiento de condiciones laborales: *ultra-actividad* de los convenios colectivos tras la reforma laboral de 2012

La Ley 3/2012 modificó el artículo 86-3 del Estatuto de los Trabajadores (E.T) de modo que al año de finalizado un convenio colectivo sin nuevo acuerdo, se aplica el convenio colectivo de ámbito superior, si lo hubiere, en lugar de prorrogarse indefinidamente la vigencia de las cláusulas normativas del convenio colectivo (*ultra-actividad*) como anteriormente.

En el supuesto que ha resuelto ahora el Tribunal Supremo, en el primero de los pronunciamientos de su Sala Cuarta sobre esta cuestión, la empresa entendió que al haber transcurrido un año de vigencia prorrogada o *ultra-actividad* prevista por el nuevo texto legal de 2012, sin que se hubiera suscrito un nuevo convenio de empresa, dejaba de ser aplicable el anterior y al no existir convenio de ámbito superior, comunicó a los trabajadores que a partir de entonces aplicaría el Estatuto de los Trabajadores (sic). De este modo, abonó la nómina del mes entonces en curso –julio 2013- en dos cuantías diferentes: un período a razón del salario anterior, según en el convenio finalizado, por los días en que aun estaba en vigor el convenio y otra cuantía inferior por el período restante, con arreglo ya al Estatuto de los Trabajadores, siempre según la práctica seguida por la empresa. El Tribunal Superior de Justicia de Baleares declaró no ajustada a derecho la conducta empresarial e, interpuesto recurso de casación por la empresa, ha sido desestimado por el Tribunal Supremo.

El Pleno de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, por mayoría de sus integrantes, ha entendido jurídicamente incorrecta la decisión empresarial y ha establecido que las condiciones pactadas en el contrato de trabajo desde el momento mismo de su constitución, sea directamente o por remisión a lo establecido en el convenio colectivo de aplicación, tienen naturaleza jurídica contractual y por ello siguen siendo exigibles entre empresa y trabajador por el contrato de trabajo que les vincula, aunque haya expirado la vigencia del convenio colectivo

de referencia, pudiendo en su caso ser modificadas si concurren circunstancias económicas, técnicas, organizativas o productivas según el art. 41 E.T. y todo ello sin perjuicio de que continúe la obligación de negociar un nuevo convenio (art. 89 E.T.)

La presente comunicación, de finalidad exclusivamente informativa, carece de efectos procesales o doctrinales.