

# ASOCIACION NAVARRA DE EMPRESARIOS DEL METAL (ANEM).

NOTA TECNICA 1/2015.

27 DE ENERO 2015.

## **Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 22 de diciembre de 2014. Ultractividad de los Convenios Colectivos.**

### **1-. ANTECEDENTES.**

El pasado día 22 de diciembre de 2014 la Sala de lo Social del Tribunal Supremo dictó Sentencia en el Recurso de Casación 264/2014.

Esta Sentencia es de singular importancia, ya que fija la interpretación del artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores y, más concretamente de su párrafo último que establece que *“Transcurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio o dictado un laudo arbitral, aquel perderá, salvo pacto en contrario, vigencia y se aplicará, si lo hubiere, el convenio colectivo de ámbito superior que fuera de aplicación.*

### **2-. SUPUESTO DE HECHO.**

Es de vital importancia, para analizar adecuadamente la Sentencia, partir del supuesto de hecho concreto a que se refiere la misma.

Este supuesto de hecho se caracteriza por las siguientes notas:

- 1-. Se trata de un convenio colectivo de empresa firmado con anterioridad al RDL 3/2012 y Ley 3/2012.
- 2-. El convenio colectivo es denunciado por la empresa en fecha 5 de noviembre de 2012, con posterioridad por tanto a la fecha de entrada en vigor de las normas citadas.
- 3-. Constituida la Mesa Negociadora del nuevo convenio de empresa en fecha 17 de noviembre de 2013, no se alcanza acuerdo alguno para el nuevo convenio.

4-. Llegado el día 8 de julio de 2013 sin haberse alcanzado acuerdo, el convenio pierde su vigencia por aplicación de lo establecido en el artículo 86.3 del ET, al haber transcurrido el plazo de caducidad establecido en la Ley 3/2012 de 6 de julio.

5-. La empresa, al abonar la nómina correspondiente al mes de julio de 2013 divide la misma en dos tramos; uno del 1 al 7 de julio de 2013 en el que aplica las condiciones salariales del convenio de empresa, y otro del 8 al 31 de julio de 2013 en el que aplica las condiciones del ET.

6-. No existe convenio colectivo de ámbito superior.

7-. Previos los trámites pertinentes por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Baleares se dictó Sentencia por la cual, estimando la demanda, declara no ajustada a derecho la conducta empresarial condenando a la empresa a que reponga a los trabajadores afectados por el conflicto colectivo en las condiciones de que disfrutaban durante la vigencia del convenio.

8-. Por la empresa afectada se interpone Recurso de Casación ante la Sala de lo Social del Tribunal Supremo.

### **3-. ENFOQUE DEL RECURSO DE CASACION INTERPUESTO POR LA EMPRESA.**

La empresa formula dos Motivos de Recurso.

1-. Se formula primer Motivo al amparo de lo establecido en el artículo 207-d) de la LRJS por error de hecho en la apreciación de la prueba referente concretamente, a las fechas de denuncia del convenio, constitución de la Mesa Negociadora y pérdida de vigencia del Convenio.

La Sala aprecia el Motivo de Recurso al entender que el error resulta claramente de la documentación invocada, tratándose claramente e un error material de transcripción.

No obstante, dada la escasa trascendencia de esta cuestión a efectos de la cuestión nuclear y del Fallo de la Sentencia, no vamos a detenernos en ella.

2-. Se formula por la empresa segundo Motivo al amparo de lo establecido en el artículo 207-e) de la LRJS, denunciando infracción del artículo 86.3 del ET, dado que, por un lado, el convenio denunciado no contenía previsión alguna en materia de ultractividad y por otro que el convenio había perdido su vigencia por aplicación de lo establecido en la Disposición Transitoria Cuarta de la Ley 3/2012, no existiendo convenio colectivo de ámbito superior que fuera de aplicación.

Se señala además de forma expresa en el escrito de Recurso que no resultaba de aplicación al caso la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del

País Vasco de 26 de noviembre de 2013 (en la que la Sentencia recurrida se basaba), por ser distintas las cuestiones analizadas en dicho procedimiento.

Esta es la cuestión nuclear de la Sentencia y en la cual nos vamos a centrar.

Señalamos, a título de curiosidad, que las organizaciones sindicales USO y UGT impugnaron el Recurso oponiéndose al mismo, mientras que el Ministerio Fiscal solicitó la estimación del Recurso por entender ajustada a derecho la actuación de la empresa.

#### **4-. POSICION MAYORITARIA DEL TRIBUNAL SUPREMO; FUNDAMENTACIÓN Y FALLO.**

Comenzamos señalando, en relación con el segundo de los motivos de Recurso, que la Sentencia no es unánime ni en la fundamentación ni en el Fallo, existiendo cuatro votos particulares emitidos por otros tantos Magistrados, dos de los cuales aun compartiendo el Fallo no comparten la fundamentación, no compartiendo los otros dos ni la fundamentación ni el fallo.

Nos centraremos en primer lugar en la posición mayoritaria, reflejada en la fundamentación jurídica de la Sentencia y en el Fallo, para hacer luego someras referencias a los diferentes votos particulares.

Sentado lo anterior, en la Sentencia se plantean las siguientes cuestiones:

##### **1-. Aplicabilidad al supuesto de hecho de lo establecido en el artículo 86.3 del ET en relación con la Disposición Transitoria Cuarta de la Ley 3/2012 de 6 de julio.**

En función de las circunstancias concurrentes (fecha de firma del convenio, ausencia de referencias en el mismo a ultractividad, fecha de denuncia y constitución de la Mesa Negociadora el nuevo convenio etc.) la Sala concluye no cabe duda de la aplicación al supuesto de hecho de la disposición contenida en el párrafo último del artículo 86.3 ET.

No cuestiona por tanto la Sentencia la efectiva pérdida de vigencia del convenio de empresa de que se trata.

##### **2-. Determinación del concepto de “convenio de ámbito superior” recogido en el artículo 86.3 ET.**

En este punto la Sala entra en una disquisición acerca de que debe entenderse por “convenio de ámbito superior” planteando la posible existencia de más de un convenio de ámbito superior y preguntándose en tal supuesto cual sería el convenio aplicable a situaciones como analizadas, habida cuenta de la estructura de la negociación colectiva en España (que determina que puedan confluir diferentes ámbitos territoriales y funcionales) y el hecho que desde el punto de vista de la jerarquía normativa todos los convenios (se entiende que estatutarios) tienen el mismo rango, independientemente de sus ámbitos.

La Sala en este punto se limita a plantearse la cuestión sin dar respuesta a la misma, toda vez que en el supuesto objeto de la Sentencia resulta probada la inexistencia e convenio alguno de ámbito superior.

Esto no supone en absoluto que la cuestión sea meramente teórica. Antes al contrario es posible e incluso probable que antes o después llegue a plantearse, debiendo interpretarse la referencia a esta cuestión como un “aviso” acerca de problemas que pueden plantearse en la práctica, además de una velada crítica al legislador por una técnica legislativa defectuosa y susceptible de generar problemas.

### **3-. Determinación de régimen de aplicación a derechos y obligaciones derivados de relación laboral en supuestos de pérdida de vigencia de convenios.**

Esta es la cuestión nuclear de la Sentencia, y la que va ser objeto de estudio detallado.

Comienza señalando el Alto Tribunal que en esta materia existen, en la doctrina científica y en la judicial dos posiciones; la “rupturista” y la “conservacionista”

- A. Posición “rupturista”. Esta posición sostiene que finalizada la vigencia de un convenio, las relaciones laborales pasarían a regirse por las disposiciones legales y reglamentarias estatales, haciendo tabla rasa de las condiciones existentes con anterioridad en virtud del convenio vencido. Según esta tesis la actuación de la empresa en el asunto de referencia sería correcta y ajustada a derecho.
- B. Posición “conservacionista”. Según esta posición, finalizada la vigencia de un convenio las condiciones derivadas del mismo deberían mantenerse puesto que forman parte del contenido contractual establecido entre las partes, siendo en consecuencia de aplicación si bien no como consecuencia de la subsistencia del convenio (cuya pérdida de vigencia, insistimos, no se cuestiona en la Sentencia) sino como consecuencia de quedar incorporadas a la relación laboral individual.

A continuación, y definidas de forma somera pero gráfica las dos posiciones, la Sala se decanta sin duda alguna por la tesis denominada “conservacionista”, y ello con la siguiente argumentación:

1. Porque la aplicación de las tesis “rupturistas” determinaría una alteración sustancial de condiciones para ambas partes (empresario y trabajador) que transformaría las bases esenciales del contrato y el equilibrio prestacional, pudiendo dejar al contrato sin los requisitos esenciales para su validez, tal como aparecen definidos en el Código Civil.
2. Porque lo anterior, que tiene carácter genérico en materia de contratación, es especialmente acusado en el ámbito social en el que los mínimos de derecho necesario derivan no solo de la normativa (necesariamente genérica), son también en los convenios colectivos a los que la normativa general remite en materias muy importantes, y que deben ser en consecuencia objeto de concreción y regulación en el ámbito convencional.

3. Porque, en conclusión de lo anterior, de seguirse las tesis “rupturistas” se producirían indeseables consecuencias tanto para el trabajador (que podría pasar a percibir el salario mínimo, a trabajar según la jornada máxima legal etc.) como para el empresario que no podría sancionar al trabajador salvo concurrencia de causa de despido disciplinario. En este punto no obstante la Sentencia, aun optando por la tesis “conservacionista”, matiza que una defensa de las retribuciones (y entendemos que de las condiciones de trabajo en general) a través de la invocación de derechos fundamentales como la dignidad y/o igualdad parece difícil e articular, con lo cual enmarca el debate en el ámbito de la legalidad ordinaria, y no de la legalidad constitucional.

Partiendo de los puntos anteriores, la Sala se centra en un somero análisis del principio de autonomía de la voluntad establecido con carácter general para todos los contratos en el art. 1.255 del Código Civil para señalar que dicho principio rige plenamente en el ámbito del Derecho del Trabajo, si bien en este ámbito es más frecuente la existencias de normas limitadoras de este principio, las cuales proceden no solo de ámbitos legislativos sino también de la actividad negociadora de los sujetos sociales a los que la constitución Española y el Estatuto de los Trabajadores atribuyen capacidad normativa.

Analiza a continuación las fuentes de la relación laboral reguladas en el artículo 3del Estatuto de los Trabajadores dividiéndolas en tres categorías;

- Fuentes normativas (la Ley y los convenios colectivos).
- Fuentes obligacionales (el contrato de trabajo).
- Fuentes subsidiarias (la costumbre y los usos laborales).

Señalando que la fuente primaria es el contrato de trabajo, que es donde están reguladas las condiciones de trabajo y que tiene la doble función, constitutiva de la relación de trabajo y reguladora de la misma, actuando las fuentes normativas como límites para las cláusulas contractuales, de forma que las obligaciones de las partes se rigen por el contrato de trabajo, eso sí, depurado en la forma que establece el artículo 9.1 ET, función depuradora que se va desarrollando en el tiempo y a través de la cual el contrato de trabajo se va adaptando a la modificación de las normas, sean legales o convencionales.

Y todo ello para concluir que los derechos y obligaciones de las partes existentes en el momento en que finaliza la ultractividad del convenio y este pierde vigencia no desaparecen, y ello, se dice literalmente en la Sentencia, *“no porque las normas del convenio colectivo extinto pasen a contractualizarse en ese momento sino porque esas condiciones estaban ya contractualizadas desde el momento mismo en que se creó la relación laboral, a partir de la cual habrán experimentado la evolución correspondiente”*.

A partir de este punto la pregunta es obligada; ¿contradice la posición de la Sala el mandato del legislador, recogido en el artículo 86.3 ET, conforme al cual finalizado el

tiempo de ultractividad sin nuevo acuerdo el contrato quede sin vigencia?. ¿Cuál sería en su caso el efecto de la pérdida de vigencia?.

La propia Sala da respuesta a estas dos cuestiones en términos muy concretos:

Efectivamente la Sala manifiesta que su posición no contradice en absoluto el mandato del legislador toda vez que el convenio, perdida su vigencia, pierde su función de actual como límite o elemento de depuración del contrato de trabajo, pudiendo la empresa modificar las condiciones de trabajo derivadas el convenio mediante los procedimientos del artículo 41 ET, y ello sin más limitaciones que las de origen legal.

Por otro lado el mantenimiento de las condiciones derivadas del convenio quedaría limitada a los trabajadores con contrato vigente a fecha de finalización de la vigencia del convenio, y no a los de nuevo ingreso que, como se dice en Sentencia *“carecerán de esa malla de protección que brindaba el convenio fenecido”*.

No escapan a la Sala las consecuencias de su fundamentación y pronunciamiento, que pueden generar problemas de *“doble escala salarial”* e incluso *“discriminación”*, ambos expresamente citados y no desarrollados ni resueltos en la Sentencia, pero para no incurrir en los cuales la Sala recuerda que *“la finalización de la ultractividad del convenio no implica que no permanezca la obligación de negociar de buena fe en el ámbito colectivo, como establece el artículo 89.1 ET”*.

##### **5-. RESUMEN DE LA POSICIÓN MAYORITARIA DE LA SALA**

La posición mayoritaria de la Sala en el supuesto de hecho de referencia (posición por tanto no extensible para aquellos supuestos en los que las condiciones fueran distintas, por ejemplo por existir un convenio de ámbito superior) se podría resumir por tanto de la siguiente forma:

1. La finalización de la vigencia de un convenio colectivo por transcurso del plazo de ultractividad sin haberse firmado nuevo convenio no determina la desaparición de las condiciones de trabajo derivadas del convenio, al formar dichas condiciones parte del contrato de trabajo.
2. Dichas condiciones se mantendrían por tanto en vigor como parte del contrato de trabajo, y por tanto solo para los trabajadores con contrato en vigor al tiempo de finalización de la vigencia del convenio.
3. Sería posible la modificación de esas condiciones mediante un procedimiento de modificación sustancial de condiciones de trabajo del artículo 41 ET (por supuesto, a través del procedimiento legalmente establecido y concurriendo las causas que permiten dichas modificaciones).
4. Los trabajadores de nuevo ingreso no tendrían contractualizadas dichas condiciones, por lo que podrían ser contratados en condiciones distintas.

Además de lo anterior, la Sentencia apunta una serie de problemas que no analiza ni resuelve, como la generación, como consecuencia de la doctrina emanada de dicha Sentencia, de situaciones de doble escala salarial (que si no equipara al menos aproxima a situaciones de discriminación). Ello nos obliga a preguntarnos ¿Cuál puede ser la posición del Tribunal ante una doble escala salarial con vocación de permanencia derivada de la finalización de vigencia de un convenio? ¿Mantendrá el Tribunal para estos supuestos su doctrina tradicional o serán estas dobles escalas objeto de tratamiento diferente en virtud de su origen?

Estas preguntas no tienen a fecha de hoy respuesta, si bien la Sala apunta (o advierte) que la finalización de la vigencia de un convenio no significa que no permanezca la obligación de negociar de buena fe en el ámbito colectivo...

## **6-. VOTOS PARTICULARES.**

En los términos expuestos al principio del presente estudio, cuatro de los Magistrados de la Sala han formulado Votos Particulares.

Nos limitaremos a exponer brevemente la fundamentación de los diferentes Votos Particulares

Estos votos particulares se pueden dividir en dos grupos: los que compartiendo el Fallo no comparten la fundamentación y los que no comparten ni la fundamentación ni el fallo.

### 1-. Votos particulares que compartiendo el Fallo no comparten la fundamentación.

#### 1.1 Voto particular del Magistrado Excmo. Sr. D. LUIS FERNANDO DE CASTRO GONZALEZ.

Las cuestiones fundamentales expuestas por el citado Magistrado son las siguientes:

- Rechazo de las tesis rupturistas tanto por razones de índole constitucional (la dignidad de la persona y el derecho a la negociación colectiva) como por razones de índole práctica en orden a la viabilidad aplicativa de las tesis derogatorias o rupturistas.
- Solución continuista como más aceptable pero no por vía de “contractualización”, sino por aplicación de los principios generales del derecho, la doctrina del equilibrio de las prestaciones y la aplicación del principio de buena fe.
- Posición aplicable, como el propio Magistrado reconoce, a la materia salarial, y difícilmente a otras materias.

1.2 Voto particular del Magistrado Excmo. Sr. D. MIGUEL ANGEL LUELMO MILLAN.

Las cuestiones fundamentales expuestas por el citado Magistrado son las siguientes:

- Interpretación restrictiva del artículo 86.3 ET a la luz del artículo 37.1 de la Constitución Española que consagra el derecho a la negociación colectiva y lo reconoce como factor determinante de la paz social, elemento indispensable en el Estado Social y de Derecho definido en el artículo 1.1 de la Constitución.
- Esta interpretación restrictiva afectaría fundamentalmente a cuestiones salariales.

2-. Votos particulares que no comparten el Fallo ni la fundamentación.

2.1 Voto particular del Magistrado Excmo. Sr. D. ANTONIO SEMPERE NAVARRO al que se adhieren el Presidente de la Sala, Excmo. Sr. D. JESUS GULLON RODRIGUEZ, y los Magistrados Excmos. Sres. D. JOSE LUIS GIL OLMO LOPEZ, D. JOSE MANUEL LOPEZ GARCIA DE LA SERRANA y D. JESUS SOUTO PRIETO.

Las cuestiones fundamentales expuestas por el citado Magistrado, en un largo y riguroso Voto Particular cuya lectura detenida recomendamos especialmente, son las siguientes:

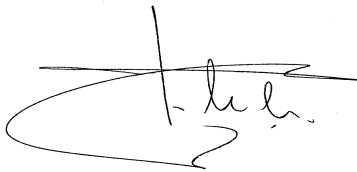
- 1 La resolución del Recurso debiera haberse afrontado partiendo de ciertas bases, concretamente las siguientes:
  - 1.1 El convenio del que dimanaban los salarios pretéritos ha perdido vigencia y es inaplicable.
  - 1.2 La solución al problema no puede estar predeterminada por el deseo de alcanzar un determinado resultado o de evitar los inconvenientes de la respuesta jurídica que deba otorgarse.
  - 1.3 Los derechos de una norma derogada o caducada ya no están incorporados a los contratos sobre los que se proyectaba.
  - 1.4 Procede examinar la pretensión a la vista de diversos prismas constitucionales o legales para determinar si cabe reducir el salario cuando el convenio pierde vigencia.
- 2 A la vista de la Disposición Transitoria Cuarta de la Ley 3/2012 y del artículo 86.3 ET debe concluirse que cuando transcurra el año de ultractividad el convenio dejará de tener cualquier tipo de vigencia y por tanto sus previsiones en materia retributiva.
- 3 No cabe aplicar la doctrina de las condiciones más beneficiosas toda vez que toda la jurisprudencia recoge el principio conforme al cual los convenios colectivos no son fuente de condiciones más beneficiosas.
- 4 Se discrepa por el Magistrado de las bases argumentales de la Sentencia en varias cuestiones, así:
  - 4.1 La referencia al principio autonomista reflejado en el artículo 1.255 del Código Civil en lo referente a su aplicación en el ámbito jurídico-laboral, con la que el Magistrado discrepa.

- 4.2 La consideración del contrato de trabajo como fuente principal de derechos y obligaciones en el ámbito laboral, con la que el Magistrado discrepa.
- 4.3 La referencia a que a fecha de finalización de la vigencia del convenio las condiciones del mismo estaban contractualizadas, con la que el Magistrado discrepa.
- 5 Sentado lo anterior, la posición el Magistrado discrepante es la siguiente:
- 5.1 Es innegable, a su juicio, que ni el convenio despliega sus efectos ni el contrato puede servir como instrumento para perpetuar su contenido.
- 5.2 No cabe una respuesta unívoca para todas las materias reguladas en el convenio.
- 5.3 No se ha aportado ningún argumento hábil para descartar que la conducta empresarial no sea ajustada a derecho y considera que tal conducta es permitida por el ordenamiento.
- 5.4 Esta solución no se considera por el Magistrado ponente a todas las materias reguladas en el convenio que requieren estudio y soluciones casuísticas que no se realiza al no ser objeto de la "litis".

## 2.2 Voto particular del Excmo. Sra. Magistrada D<sup>a</sup>. MILAGROS CALVO IBARLUCEA.

Esta Magistrada se limita a señalar que partiendo de la base de que una Ley derogada no puede regir una relación jurídica ni tampoco puede hacerlo un convenio colectivo superado el ámbito de su vigencia, el Recurso debió ser estimado, al no existir además ningún argumento teleológico o de analogía que permita o ampare una solución como la que se establece en la Sentencia.

Pamplona, enero de 2015.



Fdo. José Manuel Ayesa Villar.  
Secretario General de ANEM.