

LÍMITES A LA ULTRAATIVIDAD DEL CONVENIO COLECTIVO



Como es sabido, desde la reforma laboral del 2012 y como consecuencia de una de las modificaciones legales introducidas en la misma, sobre la “ultraactividad del convenio colectivo”, una vez que éste ha finalizado su vigencia, el Estatuto de los Trabajadores dice en su art. 86.3 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”.

Este precepto legal, en su parquedad, se ha manifestado muy problemático, pues tanto la interpretación de su inciso primero, el que prevé la pérdida de vigencia del convenio denunciado, como el segundo el que prevé para el caso la aplicación del convenio de ámbito superior de haberlo, han suscitado un intenso debate doctrinal y jurisprudencial, que ha debido ser zanjado en unificación de doctrina por la Sala IV del Tribunal Supremo.

La interpretación del primer inciso dió lugar a una controvertida jurisprudencia, en virtud de la cual, y pese a la literalidad de la Ley que nos dice que transcurrido el año sin nuevo convenio o laudo arbitral el viejo “perderá vigencia”, en este caso lo que procede, para evitar el vacío regulatorio, es la contractualización del convenio decaído, de suerte que todas las condiciones salariales y laborales contenidas en el convenio anterior pasan a ser contractuales a todos los efectos (STS de 22 de Diciembre de 2014 y otras posteriores). Esta sentencia fue objeto de comentario crítico en esta misma sección, al que nos remitimos.

La interpretación del segundo inciso, el que nos dice que si hay convenio colectivo de ámbito superior que sea aplicable se aplicará éste, ha sido objeto de una serie de sentencias dictadas en Junio de este año por la Sala IV del Tribunal Supremo. Curiosamente estas sentencias que aplican literalmente el precepto estatutario han sido igualmente causantes de revuelo, quizás porque la jurisprudencia “creativa” previa había llevado a algunos a albergar esperanzas de nueva “creatividad”.

No ha sido así. El Tribunal hace una interpretación literal de la Ley, que entiende se corresponde, además, con su interpretación teleológica, y concluye que transcurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo, sin que se haya suscrito uno nuevo o dictado un laudo arbitral, si existe un convenio de ámbito superior que fuera de aplicación se aplicará éste.

Se trata de una serie de cinco sentencias dictadas en unificación de doctrina, tres de fecha 5 de Junio del 2018, otra de 7 de junio y otra de 21 de Junio, en las que el Tribunal, más allá de la singularidad fáctica de cada caso, se plantea la misma cuestión y sienta la misma doctrina.

La cuestión radica en determinar “qué ocurre cuando un convenio colectivo pierde su vigencia y no hay pacto colectivo que prevea solución alguna”. “En concreto, si se aplica la previsión contenida en el art. 86.3 según la que “transcurrido un año desde la denuncia del convenio 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”, o, por el contrario, se prescinde de tal previsión y se sigue aplicando el convenio anterior”. Así planteada la duda por el Tribunal Supremo no deja de suscitar perplejidad, pues, en el fondo, la alternativa que se plantea la Sala IV, por insólito que parezca, es la de aplicar la Ley o “prescindir” de ella y seguir aplicando el convenio vigente. En el contexto del debate suscitado por el precepto legal, sin embargo, la opción no es tan insólita, pues en el caso anteriormente citado el Tribunal optó por “prescindir” de la Ley, por emplear sus propios términos.

Como suele ser habitual, el Tribunal rememora sus precedentes antes de pronunciarse sobre la cuestión fondo, algunos pertinentes y otros impertinentes por presentar singularidades que los hacen inapropiados para el caso que resuelve. Entre los primeros, el Tribunal recuerda la citada sentencia de 22 de diciembre de 2014, en la que entiende que indirectamente abordó la cuestión ahora debatida, pues “cuando estableció la contractualización de las condiciones establecidas en el convenio que perdía su vigencia, lo hizo, precisamente en un supuesto en el que no existía convenio colectivo de ámbito superior que resultase de aplicación, es más, de manera implícita -la redacción de la sentencia- y de forma explícita -los votos particulares- coincidían en que la referida contractualización se aplicaba en el supuesto final en el que no hubiera pacto en contrario, ni existiese convenio de ámbito superior que resultase aplicable”. Entre los segundos, cita la STS de 23 de Septiembre de 2015 que, pese a referirse a la aplicabilidad del convenio fenecido por finalización de su vigencia existiendo un convenio de ámbito superior aplicable, presentaba la singularidad notable de que el convenio superior no era materialmente un convenio colectivo sino más bien un acuerdo marco o convenio para convenir, que no podía aplicarse para cubrir el vacío dejado por el convenio decaído. “La ratio decidendi de tal sentencia por la que excluyó la aplicabilidad del convenio superior -dice el Alto Tribunal- no fue negar la autoridad de la redacción del art. 86.3 ET , ni siquiera establecer que una supuesta contractualización de las condiciones impediría la aplicación del precepto estatutario en cuestión, fue la de que el convenio de ámbito superior no era un verdadero convenio en el que se establecen condiciones de trabajo”.

La doctrina que el Tribunal Supremo formula para dar respuesta al interrogante suscitado parte de una interpretación teleológica de la institución. “La regla de la ultraactividad está concebida, como norma disponible para la autonomía colectiva, para conservar provisionalmente las cláusulas del convenio anterior mientras continúe la negociación del convenio siguiente, durante un determinado tiempo que

la ley considera razonable, pero no para cubrir vacíos normativos surgidos como consecuencia de la conclusión del convenio cuya vigencia ha terminado, ni para perpetuarse eternamente”.

Pues bien, en este contexto, “el legislador al objeto de evitar el vacío normativo que se produciría con la pérdida de vigencia del convenio, establece la aplicación del convenio de ámbito superior que resulte de aplicación”. “La regulación del régimen de ultraactividad legal implica, como impone el art. 86.3, que transcurrido un año desde la denuncia del convenio” se aplicará, si lo hubiere, el convenio de ámbito superior que fuera de aplicación”. La claridad de la voluntad del legislador resulta palmaria de la propia construcción normativa y de las exposiciones de motivos de las normas reformadoras. Éstas, con el fin de procurar también una adaptación del contenido de la negociación colectiva a los cambiantes escenarios económicos y organizativos introducen modificaciones respecto a la aplicación del convenio en el tiempo. Se pretende, en primer lugar, incentivar que la renegociación del convenio se adelante al fin de su vigencia sin necesidad de denuncia del conjunto del convenio, como situación que resulta a veces conflictiva y que no facilita un proceso de renegociación sosegado y equilibrado. Pero, además, para cuando ello ya no resulte posible, se pretende evitar una “petrificación” de las condiciones de trabajo pactadas en convenio y que no se demore en exceso el acuerdo renegociador mediante una limitación temporal de la ultraactividad del convenio a un año. Parece evidente que a tal finalidad y, especialmente, a la de evitar vacíos normativos responde el mandato legal de aplicación, si lo hubiere, del convenio superior que resultase de aplicación. La solución legal implica tener que establecer si existe o no un convenio superior y, de existir varios, delimitar cual es, precisamente el aplicable”.

En el caso enjuiciado, por consiguiente, se impone “el cumplimiento de la norma legal en su plenitud, sin que resulte procedente la aplicación de técnicas extrañas al precepto y a la propia configuración del sistema de fuentes del Derecho del Trabajo dispuestas excepcionalmente por esta Sala en un supuesto específico en que se produjo un vacío normativo absoluto y la única alternativa posible era la desregulación cuyas consecuencias resultan especialmente extrañas en el ámbito de las relaciones laborales”(sic). Repárese en lo que tiene este párrafo de autocrítica sobre la construcción contractualizadora de la STS de 22 de Diciembre de 2014 y la voluntad explícita de ceñir la aplicación de la doctrina allí contenida a los supuestos de “vacío normativo absoluto”.

La aplicación plena del precepto legal (art. 86.3 ET) tiene por efecto – nos dice el Alto Tribunal – “una substitutio in integrum del convenio inferior por el convenio de ámbito superior que pasa a ordenar, de manera independiente, las relaciones laborales en la empresa”. “No existe, pues, contractualización del convenio cuya vigencia ha terminado sino su total desaparición del ordenamiento jurídico por decaimiento de su vigencia y completa sustitución por el de sector”.

Esta comunicación es parte de una selección de las noticias y normativa que se han considerado relevantes sobre los temas de referencia y no pretende ser una recopilación exhaustiva de todas las novedades del período.

La información de esta página no constituye asesoramiento jurídico en ningún campo de nuestra actuación profesional.

En la confianza estos comentarios sean de utilidad, si tienen cualquier duda sobre la información aquí reflejada póngase en contacto con oleartabogados@oleartabogados.com y en breve nos pondremos en contacto con Vdes.