



El día 24 de febrero asistimos a un desayuno-coloquio sobre la ultraactividad de los convenios colectivos de acuerdo con la sentencia del Tribunal Supremo de 22 de diciembre de 2014.

Organizado por el Despacho de Abogados Roca Junyent, en el Hotel Intercontinental de Madrid, tuvo lugar este interesante coloquio, en el que participaron D. Luis Enrique de la Villa Gil, catedrático emérito de Derecho del Trabajo, y D. Antonio Vicente Sempere Navarro, Magistrado de la Sala 4ª del Tribunal Supremo, Catedrático de Derecho del Trabajo.

Los graves problemas laborales creados por la ultraactividad de los convenios colectivos, han tomado una nueva dirección con la reciente sentencia del Tribunal Supremo de 22 de diciembre de 2014, que fue comentada y debatida en todos sus aspectos prácticos por estos dos reconocidos especialistas en la materia.

El Sr. De la Villa explicó los tres siguientes aspectos:

1. El valor jurisprudencial de la sentencia.
2. La competencia o incompetencia de la Sala que la dicta.
3. La conformidad o disconformidad a derecho de la solución que prevalece.

Sobre el valor jurisprudencial de la sentencia, la misma no constituye jurisprudencia, al ser la primera dictada en este sentido, y como dice el artículo 1.6 del Código Civil, la jurisprudencia complementará el ordenamiento jurídico con la doctrina que, **de modo reiterado**, establezca el Tribunal Supremo al interpretar y aplicar la ley, la costumbre y los principios generales del derecho. Esta sentencia es única y no reiterada.

En toda sentencia tiene que existir una coherencia entre el fallo y la argumentación que lleva a que el fallo sea razonado y razonable.

Se trata de una sentencia peculiar. El fallo está avalado por ocho magistrados de los catorce que componían la Sala. Seis de ellos apoyan el fallo sin ningún condicionamiento y otros dos lo apoyan con un voto particular. Estos últimos están de acuerdo con el fallo, pero no con la "ratio decidendi". A este voto se adhieren cuatro magistrados de la Sala.

Según se establece en el artículo 120.3 de la Constitución Española, las sentencias deben ser motivadas. El voto particular no tiene valor jurisprudencial al tratarse de una mera opinión.

Sobre la competencia o incompetencia de la Sala que la dicta, el Sr. De la Villa explicó que para recurrir esta sentencia habría que referirse a la motivación y coherencia de la misma. El artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores dice que cuando un convenio termina, pierde su efectividad.

Por su lado, el artículo 117.4 de la Constitución, establece la necesidad de garantizar los derechos de los ciudadanos por parte de los jueces y tribunales. Este artículo conecta con el 5.1 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, que determina la aplicación a las leyes y reglamentos de los preceptos y principios constitucionales. Si admitimos que en esta litis se han visto afectados derechos constitucionales, nos es fácil admitir la competencia de la Sala.

El Derecho, necesariamente, tiene siempre solución, lo cual le diferencia de otras disciplinas.



El artículo 1.7 del Código Civil estipula que el juez debe resolver necesariamente.

Por ello, la Sala no actúa fuera de su competencia al tratar de dar una solución, ya que no existe un convenio colectivo de ámbito superior.

Resuelto el tema de la competencia, entrando en el último punto, sobre la conformidad o disconformidad, uno de los magistrados, el Sr. de Castro Fernández, entiende que hay un problema constitucional, al garantizar la Constitución Española la dignidad de la persona (artículo 10.1). Este artículo concuerda con el 4.2 del Estatuto de los Trabajadores. Si se tiene una retribución determinada que se entiende suficiente para que el trabajador lleve una vida digna, esa reducción drástica de las retribuciones podría afectar al artículo 35.1 de la propia Constitución, así como también a la dignidad del trabajador. Además, se constitucionaliza el Estatuto de los Trabajadores, que por su parte hace constantes remisiones a los convenios colectivos.

Cuando el convenio finaliza, el trabajador ya no tiene los derechos en él establecidos, pero sí sus obligaciones. El argumento fundamental para considerar la sentencia ajustada a derecho es precisamente este, que el trabajador seguía teniendo las obligaciones del convenio, mientras que el empresario no tendría prácticamente ninguna.

El Sr. Sempere, al exponer los problemas jurídicos de la contractualización de las condiciones de trabajo establecidas en un convenio colectivo, expuso también tres puntos fundamentales:

1) Las dudas del descuelgue mediante el laudo. La posibilidad del descuelgue, vulnera la fuerza vinculante de los convenios (artículo 37.1 de la Constitución) y vulnera el derecho a la libertad sindical consagrado en el artículo 28.1 de nuestra Carta Magna. La finalidad del laudo es responder sobre por qué no se vulneran. Es el principio del mal menor. Para salvar la constitucionalidad, el Tribunal Constitucional sienta unas bases.

2) Dudas sobre la primacía del convenio de empresa. Las dudas son sobre si vulneraría también los principios recogidos en los artículos 37.1 y 28.1 de la Constitución. El Constitucional responde que no se vulneran porque se permite que una negociación colectiva pase por encima de otra.

3) La modificación sustancial de las condiciones de trabajo acordadas colectivamente. Rige también el principio del mal menor. El artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores acepta que los acuerdos colectivos sean objeto de modificación sustancial. El Constitucional aplica los mismos parámetros. Se pretende el mantenimiento del empleo, que es mejor que el mantener los acuerdos colectivos.

Además, los jueces pueden controlar lo que la empresa ha decidido.

Sobre la sentencia del 22 de diciembre de 2014, ¿qué sucede cuando expira el convenio? Se parte de las siguientes premisas: que el convenio se denunció, que no había dudas de que finalizó y había transcurrido un año desde la denuncia del convenio, que no hay un convenio de ámbito superior.



El procedimiento se inicia por una demanda interpuesta por el sindicato USO, que presupone que el convenio colectivo ha muerto. Pide la nulidad de la decisión empresarial, pero la demanda no tiene fundamentación jurídica. Por ello se ha producido una incongruencia extensiva, cuando el juez resuelve sobre cuestiones totalmente ajenas a las pretensiones de las partes.

Sobre la contractualización hay una permanencia de los derechos contenidos en el convenio desaparecido.

La mayoría de los magistrados dicen que no existe la contractualización. Y están de acuerdo en dos aspectos: que el convenio ha muerto, y en que con contractualización o sin ella, rebajar de un día para otro el salario es algo muy serio. Por eso, la tesis del Tribunal Supremo es conservacionista, conservar el salario aunque el convenio haya muerto.

En el Boletín Oficial de las Cortes Generales de fecha 13 de febrero de 2015, se publica una propuesta de ley de la Izquierda Plural que recoge, básicamente, la ultraactividad ilimitada y evitar la contractualidad.



Los ponentes durante la celebración del desayuno coloquio.