

Comentario laboral

Convenio Colectivo fenecido. Aplicación convenio de ámbito superior sin contractualización de condiciones laborales

1 de agosto de 2018

A propósito de las Sentencias de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 5 y 7 de junio de 2018

¿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 artículo 86, apartado 3, párrafo cuarto, del ET 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.

El interrogante ha sido resuelto tras el Pleno de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo celebrado el día 30 de mayo de 2018, constituido por 11 magistrados, y que dio lugar a las **sentencias** dictadas con fecha **5** (RCUD 364/2017, ponente D. Angel Blasco Pellicer) y **7 de junio de 2018** (RCUD 663/2017, con ponencia de D. Sebastián Moralo Gallego).

En ambos supuestos se trataba de demandas frente a la empresa Axpe Consulting, S.L., tras sendos despidos objetivos por causas productivas y económicas y en los que se cuestionaba la interpretación del Convenio Colectivo Provincial de Oficinas y Despachos para Bizkaia con vigencia para los años 2009, 2010, 2011 y 2012 (BOB 6 junio 2011) y, en concreto de su artículo 3:

Vigencia, prórroga y denuncia

"El presente Convenio entrará en vigor en el momento de su firma por las partes legitimadas. El período de vigencia del presente Convenio será de cuatro años comprendidos entre el 1 de enero de 2009 al 31 de diciembre de 2012, con la excepción de los desplazamientos, dietas y kilometraje, que no tendrán carácter retroactivo, siendo su vigencia desde la firma del presente Convenio.

El presente Convenio se considerará denunciado el 15 de diciembre de 2012 comprometiéndose ambas partes a iniciar las deliberaciones del siguiente Convenio en un plazo de quince días a contar desde la entrega del anteproyecto, bien por la representación de los trabajadores, bien por la representación empresarial".



La cuestión nuclear de los procedimientos giraba en torno a si una indemnización por despido objetivo (1-7-2015) declarado procedente debía calcularse conforme a las condiciones salariales de un Convenio Colectivo (Provincial de Oficinas y Despachos para Bizkaia) cuya vigencia había finalizado, o bien con arreglo al Convenio Colectivo de ámbito superior aplicable (Estatal Empresas Consultoría de Mercados).

El Supremo proclama que debe aplicarse el texto convencional de ámbito superior sin que se contractualicen las condiciones previas de las que estaban disfrutando los trabajadores. Se debe aplicar la previsión contenida en el artículo 86.3 del ET y si, transcurrido un año desde que expiró la vigencia del Convenio Colectivo no existiera uno nuevo, éste desaparece del ordenamiento jurídico (*"sustitutio in integrum"*) y queda completamente sustituido por el Convenio Colectivo del sector. En tales circunstancias (existiendo un texto convencional de ámbito superior) no se produce una contractualización de las condiciones.

Las SSTSJ del País Vasco impugnadas decían que el salario aplicable a los trabajadores despedidos en el año 2015 era el que les correspondía en aplicación del Convenio Provincial de oficinas y despachos de Vizcaya, sin que procediese la aplicación del Convenio Estatal de empresas de consultoría por pérdida de vigencia del citado Convenio Provincial y ello:

a.- por un lado, porque no procedía que la empresa alterase el equilibrio de las prestaciones básicas del contrato de trabajo, reduciendo el salario en una aplicación del convenio de ámbito superior y,

v.- por otro, porque su artículo 8 indicaba que debían respetarse las mejoras adquiridas que en cómputo anual resultasen superiores a las del propio convenio.

El Alto Tribunal casa tal interpretación porque:

1º.- La regulación del régimen de ultraactividad legal implica, como impone el artículo 86.3 del ET, que transcurrido un año desde la denuncia del convenio *"se aplicará, si lo hubiere, el convenio colectivo 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.

Para finalizar diciendo que:

"En el presente supuesto no hay duda sobre la existencia de convenio de ámbito superior, ni de que el existente resulta aplicable, por lo tanto, 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”.

2º.- Por otro lado, la previsión de la conservación de las condiciones personales de las que disfrutase cada trabajador que sienta el artículo 8 del Convenio Colectivo de ámbito superior, no se refiere al mantenimiento de condiciones normativas que procedan del Convenio Colectivo aplicable anteriormente, sino a las estrictamente *ad personam* como mejora de las condiciones legales o convencionales; y, por otro, porque en modo alguno de su tenor puede deducirse que el convenio sectorial trate de mantener parcialmente vigente el convenio ya desaparecido.

A modo de recapitulación y reflexión:

a.- Cuando no resulte posible la renegociación del convenio colectivo, el legislador pretende evitar una "*petrificación*" de las condiciones de trabajo pactadas en dicho texto y que no se demore en exceso el acuerdo renegociador mediante una limitación temporal de la ultraactividad del convenio a un año.

b.- Para la aplicación del Convenio Colectivo de ámbito superior éste ha de regular las mismas materias que el convenio fenecido, esto es, los aspectos más típicamente "normativos" y relevantes del vínculo laboral individual, tales como retribuciones, excedencias, licencias, jornada, permisos, vacaciones, horas extraordinarias, etc.

c.- Las mejoras de las condiciones de trabajo establecidas en los contratos de trabajo "*ad personam*" (básicamente, el salario anual) se mantienen pese a la nueva aplicación del convenio colectivo de ámbito superior.

d.- Los trabajadores que vengan ostentando condiciones de trabajo exclusivamente derivadas de la aplicación de un convenio colectivo (fundamentalmente, salario y jornada), si éste pierde su vigencia, se aplicará (si lo hubiere) el convenio colectivo de ámbito superior que fuera de aplicación, aunque sus tablas salariales sean inferiores y la jornada superior al precedente.

e.- Se preguntará el lector las repercusiones reales que en la práctica supusieron para la empresa y los trabajadores pasar de un Convenio Provincial al Estatal. No fueron nimias como fácilmente se deduce de dos simples condiciones laborales. Por ejemplo, la jornada pasó de tener una duración de 1742 horas (convenio fenecido) a 1800 (convenio ámbito superior) y, en materia salarial, de ser la retribución bruta anual de un titulado de grado superior de 27.980,42.-€ (convenio fenecido) a pasar a ser de 21.969,72.-€ (convenio superior).

Sin duda alguna la jurisprudencia sentada será un claro “aviso de navegantes” en el marco de la negociación colectiva, tras la denuncia de un convenio colectivo que perdió su vigencia temporal. La sombra de la no contractualización de las condiciones laborales y la aplicación de un convenio superior con jornadas de trabajo y salarios más perjudiciales, hará que se incentiven las negociaciones en pro de la consecución de un acuerdo que dé continuidad al convenio expirado y evite la aplicación del convenio superior cuando éste sea menos beneficioso para los trabajadores.

Para su información y conocimiento, puede consultar en los siguientes enlaces las sentencias de [5 de junio](#) y [7 de junio](#).

Para más información, puede contactar con:

[Alfredo Aspra](#)
alfredo.aspra@AndersenTaxLegal.es

[José Antonio Sanfulgencio](#)
jose.sanfulgencio@AndersenTaxLegal.es