

## LA ULTRAATIVIDAD DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS

Comentario a la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco,  
Sala de lo Social, de 19 de noviembre de 2013, rec. núm. 37/2013

Manuel García Jiménez

*Profesor Titular de Universidad. Universidad de Jaén*

### 1. REFORMA LABORAL Y ULTRAATIVIDAD DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS

Como parte fundamental del eje de las reformas laborales de 2012 orientadas a fomentar la flexibilidad interna, el legislador articuló todo un grupo de modificaciones que se dirigieron a revisar en profundidad el sistema de negociación colectiva, en tanto que se le imputa buena parte de responsabilidad de los problemas que las empresas presentan en materia de competitividad, así como de su incidencia respecto de nuestro mercado de trabajo. Más allá de la valoración que se pueda hacer de estos planteamientos y justificaciones, y sin obviar en todo caso que la negociación colectiva es un instrumento que si bien necesita reformas para su modernización, ha prestado servicios básicos para la mejora de la economía española y al progreso social, como decimos, se acomete un giro reformista en pos de una dimensión puramente productivista mercantil.

En tal sentido, de un lado, se pretende incentivar –en línea con un modelo legalmente promovido– la renegociación del convenio, adelantándose al fin de su vigencia, y sin necesidad de denuncia del conjunto del convenio (art. 86.1 ET); y, de otro, a fin de evitar la petrificación de las condiciones de trabajo pactadas en convenio, y que no se demore en exceso el acuerdo renegociador, se establece la limitación temporal a un año de la ultraactividad del convenio, aunque condicionada a la decisión que se adopte a este respecto por la autonomía colectiva (art. 86.3 ET). Y así, el último párrafo del artículo 86.3 del ET viene a establecer 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»*. Muchos han sido los interrogantes que se han producido en relación con esta nueva regulación sobre la denuncia y la ultraactividad de los convenios colectivos. Buena parte de ellos aún en estado «abierto» de discusión y debate. La sentencia que comentamos media en él.

### 2. BREVE SÍNTESIS DEL SUPUESTO DE HECHO

La [sentencia](#) resuelve la demanda interpuesta por el sindicato ELA y el comité de empresa contra la sociedad mercantil «Eguzki Garbiketat, SL», solicitándose la declaración de nuli-

dad, o subsidiariamente injustificada, la decisión empresarial de llevar a cabo una «*modificación sustancial de las condiciones de trabajo de su personal con efectos de 8 de julio de 2013 como consecuencia del decaimiento del convenio colectivo sectorial aplicable*». En tal sentido, de los hechos probados hay que destacar que el conflicto se centra sobre la vigencia o no del Convenio Colectivo de Limpieza de Edificios y Locales de Guipúzcoa, que ha seguido aplicándose en el sector con posterioridad a la finalización de su vigencia, prevista hasta el 31 de diciembre de 2009. En relación con las cláusulas sobre vigencia y denuncia del mismo, su artículo 4 previó la denuncia automática a partir del 1 de noviembre de 2009, no determinándose nada acerca de la ultraactividad de su contenido para el periodo subsiguiente.

La comisión negociadora se constituyó el 22 de abril de 2010, sin haberse alcanzado acuerdo alguno hasta la actualidad. La empresa demandada, cuya actividad consiste en la prestación de servicios de limpieza a terceros, y que queda dentro del ámbito de aplicación funcional y geográfico de aquel convenio, el 5 de julio de 2013 dirigió comunicación a los representantes unitarios de los trabajadores informándoles de la finalización de la vigencia del convenio colectivo provincial a partir del 7 de julio de 2013. En razón a ello, decidió aplicar a partir de entonces «*la normativa legal vigente en el año 2013*», salvo en materia de salarios, jornadas, vacaciones, materias cuya regulación anterior se mantendrá para el «*personal actual*» hasta 31 de diciembre. Estas decisiones se basan, de un lado, en «*razones de operatividad, informatización y gestión*» y, de otro, en orden a la toma en consideración de las «*dificultades económicas para el trabajador, así como de competitividad de la empresa por mantener el mercado actual de trabajo y por alcanzar un nuevo mercado*».

En otro escrito dirigido por la empresa a los trabajadores de la plantilla, se les informó en iguales términos, aunque si bien con diversas concreciones como son: de un lado, la indicación de que las condiciones vigentes hasta el 31 de diciembre «*decaerán de la misma forma que lo habrían hecho de no haberse prorrogado las condiciones...*», pasando desde ese momento a aplicarse el convenio sectorial estatal; y, de otro, la aclaración de que se modificará la estructura salarial, de tal manera que el salario mínimo de convenio pasará, en la nómina del mes de julio, a ser el salario mínimo interprofesional y, a los efectos de «*mantener la misma capacidad adquisitiva a los trabajadores*», el resto del salario se configurará como «*mejora voluntaria*» con «*carácter de no consolidable y a cuenta*».

### 3. CLAVES DE LA POSICIÓN JUDICIAL RESPECTO DE LA COMPRESIÓN DE LA REFORMA LABORAL

Tal como se recoge de manera expresa en la [sentencia que se comenta](#), la cuestión litigiosa que se debe resolver es la de «*determinar si, una vez concluido, el 7 de julio de 2013, el periodo de ultraactividad del convenio colectivo sectorial provincial aplicable en la empresa, denunciado y vencido el 31 de diciembre de 2009, las condiciones previstas en el mismo se incorporaron, de manera automática, a los contratos de trabajo de su personal, y deben prevalecer sobre las condiciones, pretendidamente menos ventajosas, establecidas en el convenio colectivo sectorial de ámbito estatal*», así como determinar si la decisión de modificación sustancial de las condi-

ciones de trabajo adoptada por la empresa está viciada de nulidad por no haber seguido el procedimiento previsto en el artículo 41 del ET.

En primer lugar, es importante destacar que lo novedoso de esta resolución judicial es que trata sobre una cuestión que no se había suscitado en cuantas sentencias precedentes trataron acerca del alcance del artículo 86.3 del ET en materia de ultraactividad. En concreto, en el presente caso estamos ante un convenio colectivo que no contenía previsión de ultraactividad, lo que lleva a que se centre el debate sobre si es conforme o no a derecho la decisión de la empresa de aplicar dicho precepto, y, como consecuencia de ello, determinar cuál es el marco jurídico aplicable a las relaciones laborales mantenidas en dicha empresa.

En tal sentido, el tribunal procede a identificar si, tal como prevé el artículo 86.3 del ET, existe convenio colectivo de ámbito superior aplicable a la empresa, lo cual lo resuelve de forma afirmativa, aun cuando, seguidamente, procede a detallar cuáles materias se regulan en el mismo, y cuáles se regulaban en el convenio colectivo provincial que ha decaído, destacando que hay un importante número de contenidos normativos del convenio provincial que no encuentran regulación en el estatal.

Partiendo de ello, el tribunal entiende que el convenio colectivo sectorial estatal pasará a ser de aplicación a partir del 8 de julio «*de manera directa y en su integridad*». Sin embargo, de seguido advierte que en tanto que hay materias o contenidos del convenio provincial que no encuentran regulación en el convenio sectorial estatal, se ha de determinar cuál es el marco normativo aplicable en tal caso y para tales materias, interrogándose la procedencia de diferentes vías de solución: las previsiones del ET; la vigencia *sine die* del convenio decaído; o la vigencia temporal acotada de determinadas cláusulas del convenio colectivo provincial decaído.

Pues bien, el tribunal falla en el sentido de afirmar el derecho de los trabajadores concernidos por este conflicto a conservar las condiciones que tenían reconocidas antes del 8 de julio de 2013 en virtud de lo previsto en el convenio colectivo provincial, excluidas las materias reguladas en el convenio estatal, que se regirán por este, sin la limitación material y sin el tope temporal fijados por la empresa demandada, en tanto prosigan las negociaciones para la firma del nuevo convenio provincial, y declarando nula la medida empresarial adoptada de modificación sustancial de las condiciones de trabajo al no haberse seguido los trámites previstos en el artículo 41 del ET.

La fundamentación jurídica del fallo se basa, en primer lugar, sobre el hecho de que hay una manifiesta voluntad empresarial de seguir negociando el convenio vencido, lo cual es reflejo de una manifestación clara del deseo de no cerrar esa vía negociadora, por lo que se deriva una exigencia de respeto a la autonomía colectiva de las partes para regular las relaciones de trabajo, lo cual se contraviene con acciones como la adoptada por la empresa demandada; en segundo lugar, se acude a la normativa internacional, comunitaria y constitucional, en la que se define el valor jurídico de la autonomía colectiva como eje central de la regulación de las condiciones laborales (art. 28 de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea, art. 11.1 del Convenio Europeo de Derechos Humanos, art. 4 del Convenio número 98 de la OIT, art. 5 del Convenio número 154 de la OIT, y arts. 7, 9.2, 28.1 y 37.1 de la CE). Y en tales términos, la sentencia pone el acento en que aceptar la tesis de aplicación de la normativa legal en todo aquello no regulado en el convenio

colectivo sectorial estatal de aplicación, implicaría y llevaría aparejado una pérdida de valor de la autonomía colectiva, algo que en modo alguno se contempla en la Constitución y que tampoco se deduce de la exposición de motivos de la Ley 3/2012, en la que solo se plantea evitar una *«petrificación de las normas»* pero en modo alguno que se generen vacíos normativos. Y, por último, el tribunal reflexiona sobre qué ocurriría si la negociación colectiva se desarticulara *«en una rama de escasa cualificación, en la que predominan las empresas de pequeño tamaño»*, y el problema que se acabaría planteando entre las propias empresas del sector y su competencia vía el establecimiento de peores condiciones de trabajo, lo cual plantea *«un panorama sombrío, escasamente compatible con la relevancia constitucional del trabajo en un Estado Social y Democrático de Derecho»*; no olvidando, además, cuál es la realidad del sector en presencia, que se singulariza por su elevado índice de empleo femenino, lo cual ahonda aún más en la necesidad de una acción protectora y garantista del derecho de negociación colectiva que evite la desarticulación de la negociación, evitando así *«que la pérdida de determinados derechos recogidos en el extinto convenio provincial pueda redundar en perjuicio de su salud y dificultar la compatibilización de la vida laboral y familiar»*.

La sentencia cuenta con el voto particular del presidente de la sala, en el que se discrepa de su contenido, entendiendo que la redacción del artículo 4 del Convenio Colectivo de Limpieza de Edificios y Locales de Guipúzcoa no deja lugar a dudas sobre su vencimiento definitivo de vigencia el 8 de julio de 2013.

#### 4. TRASCENDENCIA DE LA DOCTRINA SENTADA Y PROBABILIDAD DE CONSOLIDACIÓN FUTURA

Para concluir, hay que destacar cómo la línea argumental mantenida en la [sentencia comentada](#) vuelve a reiterarse en otra del mismo tribunal, de fecha [26 de noviembre de 2013](#), lo cual puede ponernos sobre aviso de cuál es la opción que hasta este momento pueden adoptar los tribunales de Justicia acerca del importante problema que se plantea a raíz de la reforma sobre la ultraactividad de los convenios colectivos, la desaparición, por la pérdida de vigencia, del convenio colectivo que venía siendo aplicable hasta el momento, y el marco jurídico al que haya que recurrir para cubrir tales situaciones.

Obviamente, estamos solo ante dos sentencias, que tratan además sobre un mismo convenio colectivo, y que se produce por parte de un mismo Tribunal Superior, no siendo, por lo demás, unánime en cuanto a los apoyos, ya que una de ellas –la aquí comentada– cuenta con un voto particular disidente. Sin embargo, y a expensas, reiteramos, de lo que pueda ocurrir con otros fallos de diferentes juzgados y tribunales, sí que se plantea un difícil reto jurídico al Tribunal Supremo cuando haya de resolver los recursos de casación que de seguro se le van a plantear sobre esta nueva problemática que se podría denominar como de *«extraultraactividad»* de los convenios colectivos, debiendo casar el derecho constitucional de negociación colectiva, el papel de la misma en el sistema de relaciones laborales, los erráticos términos legales sobre esta materia, y, en fin, cuál es el alcance y el expediente jurídico en virtud del cual se mantiene vigente para un conjunto de relaciones jurídico-laborales una regulación convencional vencida.