

Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social, Pleno),  
de 22 de diciembre de 2014  
[ROJ STS 5504/2014]

**LA REFORMA LEGAL DE LA ULTRAATIVIDAD DEL CONVENIO COLECTIVO  
A LA LUZ DE LA RECIENTE JURISPRUDENCIA DEL SUPREMO:  
¿PUEDE SER PEOR EL REMEDIO QUE LA ENFERMEDAD?**

I. La esperada intervención del Tribunal Supremo ante el callejón sin salida creado por la reforma laboral de 2012

Uno de los aspectos estrella de la reforma laboral de 2012, y de los más controvertidos sin duda, es el de la pérdida de vigencia del convenio colectivo estatutario trascurrido un año desde su denuncia sin haberse alcanzado un nuevo convenio o dictado un laudo arbitral, a menos que se hubiera dispuesto algo distinto por los negociadores del correspondiente convenio colectivo de manera originaria o de forma sobrevenida. Es lo que se conoce como el fin de la ultraactividad del convenio colectivo estatutario, regulada con carácter dispositivo por el artículo 86.3 ET, producto de la reforma laboral de 2012, tras el cuestionamiento de la institución por parte de la reforma laboral de 2011.

Aspecto estrella de la reforma de 2012 trillado desde entonces por buena parte de la doctrina laboralista más prestigiosa –entre otros muchos, ALFONSO MELLADO, CASAS BAAMONDE, DURÁN LÓPEZ, GOERLICH PESET, MOLINA NAVARRETE, SALA FRANCO, SEMPERE NAVARRO–, con posturas discrepantes y con una gran carga de argumentos conceptuales de altura al servicio de un problema práctico de importancia superlativa. Destacan entre las muchas obras escritas las dos siguientes: MOLINA NAVARRETE, C. 2014: *Escenarios de «pos-ultraactividad» del convenio: soluciones judiciales a la incertidumbre*. Albacete: Bomarzo, y CASAS BAAMONDE, M.<sup>a</sup> E. 2013: «La pérdida de ultraactividad de los convenios colectivos». *Relaciones Laborales*, 2013, núm. 29.

Problema práctico de importancia superlativa derivado de la relativamente habitual inexistencia de convenios colectivos de ámbito superior al decaído que pudieran pasar a regular, con el carácter normativo que se atribuye en el Ordenamiento español a los convenios colectivos estatutarios, las relaciones laborales de los trabajadores y empresarios hasta ese momento regidos por el convenio colectivo decaído, sin vigencia ultraactiva por utilizar la terminología al uso. En consecuencia, ausencia de regulación vía autonomía colectiva del grueso de las condiciones de trabajo, con todo lo que ello conlleva o puede conllevar. Ante tal escenario de aparente laguna legal, estaban más que servidas la discusión doctrinal y la desbordante litigiosidad. Y a la vista de que sobre este aspecto de la reforma laboral no se cernía duda alguna de constitucionalidad, se esperaba como agua de mayo la intervención del Tribunal Supremo.

## II. La solución contractualista dada por el Tribunal Supremo

Era muy consciente el Pleno de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de enfrentarse no ya al caso más importante del año 2014, que también, sino a un genuino *leading case*. De ahí que entre la fecha del fallo, 22 de diciembre de 2014, y la de la redacción y publicación de la sentencia transcurriera más de un mes.

Sin entrar en el detalle de los argumentos técnicos o conceptuales manejados por el Tribunal Supremo, lo que a todas luces escapa del espacio reducido de este comentario, lo relevante es dejar constancia aquí de que el alto tribunal español se alinea con los defensores de la tesis que el propio tribunal llama conservacionista –contractualista suele también decirse–, defendida por buena parte de la doctrina y mantenida, entre otros, por los Superiores de Justicia del País Vasco, de Cataluña y de las Islas Baleares. Tesis en virtud de la cual, y a diferencia de la denominada tesis rupturista a la que después se hará referencia, las condiciones de trabajo del convenio estatutario sin vigencia normativa deben continuar aplicándose con carácter contractual a los trabajadores ya contratados en el momento de la pérdida *ex lege* de la mencionada vigencia normativa, a la espera bien de la conclusión de un nuevo convenio colectivo, bien de modificación unilateral *ex artículo 41 ET*, bien de novación contractual, aunque esto último no lo diga expresamente el Supremo. Y sin cubrir, qué remedio, a los trabajadores contratados con posterioridad, para los que la autonomía individual *ex artículo 1255 CC* asumiría un rol protagonista.

Como era de esperar, a la vista de los antecedentes doctrinales y judiciales del tema, el Pleno de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo se fragmenta, dando lugar a la sentencia votada por la mayoría –8 a 6– y a varios votos particulares, dos de ellos concurrentes y otros dos discrepantes, con especial protagonismo del voto discrepante redactado por el magistrado Sempere Navarro, partidario de la tesis rupturista, en virtud de la cual el convenio colectivo decaído no podría continuar aplicándose en bloque con carácter contractual, dejando abierta la puerta a eventuales soluciones de respeto de determinadas condiciones de trabajo que se vinieran disfrutando, en particular el salario, si bien siempre desde premisas distintas de las contractualistas.

Por cierto, abre esta sentencia un nuevo frente para los procesalistas finos, el hecho de que mientras en el fallo 8 magistrados votan en un sentido y 6 en otro «incluido el Presidente de la Sala», en la argumentación solo 6 de los 8 magistrados están de acuerdo. ¿Cabría sostener en estas circunstancias, más allá de la solución del caso concreto, la existencia de jurisprudencia?

## III. ¿Puede ser peor el remedio que la enfermedad?

Vaya por delante que pese a la inquietante pregunta que abre este epígrafe se comparte la solución adoptada por la mayoría del Supremo, aunque se discrepe de la argumentación conceptual empleada –FJ 3.C–, en particular de la contractualización *ab origine* de las condiciones pactadas en los convenios colectivos estatutarios, por

no hablar de la contractualización también *ab origine* de las condiciones contenidas en las normas estatales *lato sensu*. A buen seguro, esta discrepancia –y otras más presentes en los votos particulares–, con el consiguiente maremoto conceptual que tiene detrás, consumirá mucho papel y muchos *bits* a partir de ahora, debiendo este comentario dejar solo apuntado el río de «tinta» que se avecina. En el momento en que esto se escribe, principios de febrero de 2015, resulta obligado remitir al brillante comentario jurisprudencial de MOLINA NAVARRETE, C. 2015: «Lagunas y antinomias del régimen legal de ultra-actividad de convenios: líneas de integración y corrección por el “Derecho vivo”». *Trabajo y Derecho*, 2015, núm. 2. Asimismo, MONTOYA MELGAR, A. 2015: «Las condiciones de trabajo tras la pérdida de vigencia del convenio colectivo». *Nueva Revista Española de Derecho del Trabajo*, 2015, núm. 173.

Como con buen criterio expresa el profesor MOLINA NAVARRETE en la obra citada en el párrafo anterior, podía haber llegado el Tribunal Supremo a la misma solución conservacionista de las condiciones de trabajo del convenio sin vigencia normativa, pero por un camino conceptual o técnico menos arriesgado. El camino de la contractualización no *ab origine* sino sobrevenida, una vez acaecida la finalización de la vigencia normativa *ex lege*. Contractualización como remedio de la laguna legal existente y con fundamento en principios generales del Derecho como la equivalencia de las prestaciones, la conservación del negocio jurídico y las exigencias derivadas de la buena fe. Principios a los que habría de añadirse la especial significación de la autonomía colectiva en materia laboral. Y todo ello a partir del sustrato contractual que hay en todo convenio colectivo.

Habrá que esperar al siguiente pronunciamiento del Supremo, que no habrá de tardar mucho, para comprobar si se abandona o no el peligroso camino de la plena y original contractualización de las condiciones de trabajo contenidas en los convenios colectivos e incluso en las normas estatales *lato sensu*. Y es que ese camino no se sabe muy bien adónde conduce y permite preguntarse si no será peor el remedio que la enfermedad.

A modo de coda, y pese al sabor agridulce que tiene esta sentencia, hay que dejar constancia de la llamativa disonancia entre las jurisdicciones constitucional y ordinaria a la hora de afrontar los litigios capitales derivados de la reforma laboral de 2012, a saber, complaciente la primera –ATC 43/2014, STC 119/2014 y STC de 15 de enero de 2015– e incisiva la segunda. Se dirá, con razón, que las diferentes perspectivas de aproximación de una y otra explican en parte la disonancia. Y el resto de la explicación se deja para el agudo lector.

Juan Bautista VIVERO SERRANO  
Profesor Titular de Derecho del Trabajo  
Universidad de Salamanca  
Responsable de la sección de Jurisprudencia  
de Trabajo y Derecho (Wolters Kluwer)