

LA ULTRA ACTIVIDAD DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS TRAS LA REFORMA DE 2012: A PROPÓSITO DE LA STSJ DE NAVARRA DE 28 DE ENERO DE 2015

Ana M^a Romero Burillo
Profesora TU de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universitat de Lleida

Abstract

A partir de la STSJ de Navarra de 22 de enero de 2015, en este artículo se procede al estudio de la nueva regulación de la ultraactividad de los convenios colectivos introducida por la Reforma Laboral de 2012 y la doctrina elaborada recientemente sobre esta materia por parte del Tribunal Supremo y recogida en la STS de 22 de diciembre de 2014 y la STS de 17 de marzo de 2015.

In the context of the High Court of Justice's decision of Navarra, January 22, 2015, this article analyzes the new regulation of ultraactivity of collective agreement taking as reference the decision of the Spanish Supreme Court, December 22, 2014 and March 17, 2015.

Title: The ultraactivity of collective agreement after de labour law reform of 2012. Comments on the High Court of Justice's decision of Navarra, January 22, 2015.

Palabras clave: convenio colectivo, ultraactividad, reforma laboral.

Key words: collective agreement, ultraactivity, labour law reform.

IUSLabor 2/2015, p. 1-14, ISSN 1699-2938

Sumario

1. Presentación del tema
2. El supuesto enjuiciado en la STSJ de Navarra de 28 de enero de 2015
3. La problemática jurídica objeto de análisis en la sentencia
4. La solución adoptada en la STSJ de Navarra de 28 de enero de 2015

1. Presentación del tema

En los últimos años, la negociación colectiva ha constituido uno de los focos de atención en los que el legislador ha centrado su afán reformador, como lo prueba el hecho de que entre los años 2010 y 2012 este ámbito se haya visto afectado por diversas e importantes reformas de su régimen jurídico.

La finalidad última y permanente en todas estas reformas legales que han afectado a la negociación colectiva ha sido, según se ha indicado en las diferentes Exposiciones de Motivos de las normas reformadoras, adaptar el modelo legal de convenio colectivo, haciendo del sistema de negociación colectiva un instrumento de gestión empresarial, que permita una más ágil y continua adaptación del marco regulador de las relaciones laborales a las circunstancias cambiantes de las empresas¹. Esta finalidad se manifiesta de manera especialmente clara en relación a un aspecto tan trascendental de la negociación colectiva como es la ultraactividad del convenio colectivo, cuyo régimen jurídico se vio sometido a un cambio radical en apenas el lapso temporal de un año.

La actual regulación de la ultraactividad encuentra su origen primero en el RD Ley 3/2012 de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral² y, posteriormente, en la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, en las que se introducen cambios de hondo calado en el régimen de la ultraactividad del convenio colectivo. Atendiendo a los objetivos fijados en las normas reformadoras se aborda una nueva regulación del art. 86.3 ET, de manera que el RD Ley 3/2012 limita la duración de la ultraactividad normativa del convenio colectivo a dos años desde la denuncia del mismo, aplicándose en su caso el convenio colectivo de ámbito superior que fuera de aplicación. Esta limitación de la duración de la ultraactividad se confirma con la Ley 3/2012, con una única e importante salvedad y es que el plazo de dos años de vigencia del convenio se limita finalmente a un año.

Es importante recordar que la norma admite el “pacto en contrario”, que en su caso deberá ser previsto en el convenio colectivo que es objeto de prórroga. De manera que la programación de la vigencia y de la posible ultraactividad del pacto más allá del plazo legal queda en manos de las partes negociadoras.

Asimismo cabe indicar que la Disposición Transitoria 4^a de la Ley 3/2012 contempla un régimen especial para los convenios colectivos que ya estuvieran denunciados con anterioridad a la entrada en vigor de la Ley, de manera que para estos convenios el plazo

¹ Vid, en este sentido, por ejemplo, la Exposición de Motivos de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. (BOE de 7 de julio de 2012).

² BOE de 11 de junio de 2012.

de un año al que se refiere el art. 86.3 ET empieza a computarse a partir de la fecha de entrada en vigor de la Ley 3/2012, lo cual situaba el límite de duración de la ultraactividad en el 8 de julio de 2013.

El nuevo régimen jurídico de la ultraactividad del convenio colectivo no ha pasado, ni mucho menos inadvertido, al contrario, dando lugar a un intenso e interesante debate tanto en el ámbito doctrinal, como también en sede judicial. Entre los aspectos debatidos se encuentran, por un lado, la problemática suscitada por el art. 86.3 ET en los supuestos en los que contando con un convenio colectivo decaído no existe la posibilidad de aplicar un convenio de ámbito superior o laudo arbitral sustitutivo y, por otro lado, la interpretación que debe realizarse en relación con la vigencia de cláusulas previstas en convenios colectivos adoptados en una fecha anterior a la Reforma Laboral de 2012 que prevén expresamente la prórroga del contenido normativo del convenio en tanto no se sustituya por otro nuevo convenio.

En este trabajo queremos analizar la forma en que se están resolviendo estas cuestiones referidas a la ultraactividad del convenio colectivo, teniendo en cuenta que en estos momentos existe ya una doctrina del TS al respecto. Este análisis lo realizaremos a partir del estudio de la STSJ de Navarra de 28 de enero de 2015³, la cual resulta especialmente interesante ya que si bien el tribunal centra su argumentación en la consideración de la vigencia o no del convenio decaído a partir de la doctrina sentada por el TS en la STS de 22 de diciembre de 2014, existe una cuestión adicional, que se plantea por la parte actora y que se aborda por el TSJ de una forma muy marginal, referida a la vigencia de la cláusula de prórroga del convenio, cuestión sobre la que hace pocas fechas se ha pronunciado también el TS, si bien se trata de un pronunciamiento posterior a la fecha en que se dicta la STSJ de Navarra de 28 de enero de 2015, concretamente la STS de 17 de marzo de 2015⁴. En este sentido, el análisis de ambas cuestiones nos permitirá conocer si la solución dada a la cuestión planteada ante el TSJ de Navarra hubiera sido la misma de tener en cuenta la novísima doctrina del TS contenida en la sentencia dictada en marzo de 2015.

2. El supuesto enjuiciado en la STSJ de Navarra de 28 de enero de 2015.

Tal y como ya se ha anunciado en el apartado anterior de este trabajo la STSJ de Navarra de 28 de enero de 2015 resuelve un asunto en el que la cuestión objeto de estudio versa sobre la interpretación del nuevo régimen jurídico de ultraactividad del convenio colectivo.

³ Rec. 483/2014.

⁴ Rec. 233/2013 (JUR 2015\119861).

El asunto sobre el que se ciñe la cuestión objeto de litigio es en síntesis el siguiente: en la empresa Asistencial Villa de Betelu SA se venía aplicando a los trabajadores el Convenio Colectivo del Grupo de Empresa AMMA NAVARRA para los años 2006 a 2009. En dicho Convenio, el art. 4, regulador de la denuncia y prórroga del mismo, establecía que una vez denunciado el convenio en tiempo y forma, por una de las partes firmantes, y finalizada su vigencia el Convenio se prorrogaría en cuanto a su contenido normativo. El 9 de octubre de 2009 el sindicato ELA denunció el convenio y se inició el proceso de negociación, con la solicitud y posterior constitución de la mesa negociadora del convenio el 2 de febrero de 2010. El proceso de negociación se prolongó hasta el 9 de julio de 2013, fecha en la cual la empresa comunicó a las delegadas de personal la apertura de un período de consultas por un plazo de quince días para la aplicación del VI Convenio Colectivo Marco Estatal de Servicios de Atención a las Personas Dependientes y Desarrollo de la Promoción de la Autonomía Personal, al entender que de acuerdo con la nueva regulación de la ultraactividad del convenio colectivo previsto en el art. 86 ET, al no existir una cláusula convencional que expresamente fijara la prórroga del convenio más allá del límite temporal de un año que fija actualmente el ET y decaer la vigencia del convenio hasta ese momento objeto de negociación, siguiendo lo previsto en el art. 86.3 ET, al contar con un convenio colectivo de ámbito superior vigente, los trabajadores de la empresa Asistencial Villa Betelu SA debían pasar a regirse por el VI Convenio Colectivo Marco Estatal de Servicios de Atención a las Personas Dependientes y Desarrollo de la Promoción de la Autonomía Personal.

Con fecha de 24 de julio de 2013 se celebró una reunión entre la dirección de la empresa y la representación legal de los trabajadores en la que ELA rechazó el pacto y la aplicación unilateral del Convenio Estatal y manifestó que el período de consultas se cerraba sin haber celebrado reuniones. Por su parte la empresa contestó que el expediente incoado era meramente informativo a los efectos de la aplicación directa del Convenio Estatal al haber decaído la ultraactividad del anterior convenio aplicable hasta el 8 de julio de 2013. Finalizado el expediente y desde el mes de agosto la empresa procedió a aplicar a sus trabajadores las condiciones previstas en el Convenio Colectivo Marco Estatal.

De acuerdo con los hechos relatados, el sindicato ELA interpuso demanda contra la empresa Asistencial Villa de Betelu SA a través de la cual pretendía que se declarase la nulidad o el carácter injustificado de la modificación sustancial consistente en la aplicación del VI Convenio Colectivo Marco Estatal de Servicios de Atención a las Personas Dependientes y Desarrollo de la Promoción de la Autonomía Personal. La sentencia de instancia desestimó dicha demanda y, posteriormente, se presentó el correspondiente recurso de suplicación ante el Tribunal Superior de Justicia de Navarra ante el cual se denuncia la infracción del art. 86.3 ET ya que la parte recurrente sostenía

que el Convenio Colectivo de aplicación denunciado en 2010 continuaba en ultraactividad superado el 8 de julio de 2013, es decir, cumplido el año desde la entrada en vigor de la Ley 3/2012, por cuanto el art. 86.3 ET regula el régimen de ultraactividad limitado sólo en defecto de pacto, pacto que en ese caso y, según la parte actora, existía, no siendo, por tanto, de aplicación la Disposición Transitoria 4^a de la Ley 3/2012.

3. La problemática jurídica objeto de análisis en la sentencia.

Dos son las cuestiones que se abordan en la STSJ de Navarra de 28 de enero de 2015 referidas al nuevo régimen jurídico de la ultraactividad del convenio colectivo, si bien, el tratamiento que reciben ambas cuestiones por parte del Tribunal es ciertamente dispar, ya que mientras que la interpretación que debe realizarse del art. 86.3 ET sobre la norma a aplicar ante el decaimiento del convenio colectivo vigente ocupa la práctica totalidad de los fundamentos jurídicos que conforman el pronunciamiento judicial, a la segunda cuestión, referida a la existencia o no de pacto expreso de ultraactividad en el convenio colectivo objeto del litigio, el Tribunal le dedica únicamente un párrafo final al respecto.

En relación a la primera cuestión debatida en la STSJ de Navarra, cabe recordar que se trata de una cuestión que ha dado lugar a un importante debate doctrinal, el cual también ha tenido su traslación en sede judicial. La cuestión debatida se centra en determinar cuál ha de ser la norma aplicable en aquellos supuestos en los que una vez decae la vigencia del convenio colectivo, fijada por el art. 86.3 ET en un año, no se cuenta con un convenio colectivo de ámbito superior o laudo arbitral aplicable.

Sobre esta cuestión, las soluciones doctrinales propuestas han girado en torno a dos posturas⁵: una primera, denominada “conservacionista”, que propone el mantenimiento de la vigencia del convenio colectivo decaído y, la segunda postura, denominada “rupturista” que entiende que la pérdida de vigencia del convenio aplicable hasta el momento sólo puede llevar a la aplicación de los mínimos legales y reglamentarios tanto nacionales como internacionales.

⁵ Para un estudio sobre las diferentes propuestas doctrinales, vid., entre otros, MOLINA NAVARRETE, C.: “Caducidad” de la “garantía de ultraactividad” normativa de los convenios colectivos: ¿en serio una “cuenta atrás” hacia el abismo español?”. *Temas Laborales*, núm. 12, 2013; OLARTE ENCABO, S.: “Cuestiones críticas en torno a la ultraactividad de los convenios colectivos” ponencia impartida en el marco del Foro de Debate de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos. Madrid, mayo de 2013, pág. 11 (versión electrónica disponible en <http://www.empleo.gob.es>) y PASTOR MARTÍNEZ, A.: “La ultraactividad del convenio tras las Reformas de 2012. Certezas, incertezas del nuevo régimen jurídico” en ROJO TORRECILLA, E. (Coord.): *Vulnerabilidad de los derechos laborales y protección de los trabajadores*. Ed. Huygens. Barcelona, 2015, págs. 65 y ss.

Cabe indicar que respecto a la propuesta conservacionista la misma cuenta con diferentes líneas argumentales que llevan a defender la aplicación del convenio colectivo decaído, entre las que cabe destacar, en primer lugar, la que defiende el mantenimiento del convenio colectivo con carácter residual, ya sea como condición más beneficiosa derivada de una decisión unilateral de la empresa, ya sea por acuerdo con los representantes legales⁶; en segundo lugar, la que defiende el mantenimiento del convenio bajo la condición de su naturaleza extraestatutaria⁷; en tercer lugar, encontramos autores que defienden la contractualización de las condiciones de trabajo establecidas en convenio colectivo, es decir, se considera que las condiciones de trabajo y empleo presentes en el convenio se transforman en contenido contractual y se definen como condiciones anejas al contrato incorporadas de forma automática⁸; y, finalmente, una cuarta tesis a destacar es la que defiende la aplicación de las condiciones de trabajo previstas en el convenio decaído, sin ser degradadas a rango meramente contractual, como costumbre o uso profesional, es decir, como fuente supletoria del Derecho, aplicable en defecto de disposiciones legales y convencionales, manteniendo, de este modo, su naturaleza normativa, aún degradada, del contenido del convenio colectivo⁹.

Por su parte, la postura rupturista, se manifiesta mucho más homogénea en su línea argumental y presenta como principales argumentos, en primer lugar, la idea de que para alcanzar un objetivo no se puede ir en contra de la naturaleza de las cosas, lo cual se considera que se pretende al defender el mantenimiento del convenio colectivo cuando se quiere transformar su naturaleza normativa originaria por otra de carácter contractual; en segundo lugar, la consideración de que transformar la naturaleza de las reglas del convenio, pasando de normativas a contractuales, al llegar el término de vigencia, implica una actuación jurídica creativa, no amparada en norma alguna y ajena a la voluntad concurrente tanto de quienes negociaron el convenio colectivo como de los sujetos de cada contrato de trabajo; en tercer lugar, se señala que la pérdida de vigencia dispuesta por la ley para los convenios que agotan su ultraactividad no va acompañada de distinciones ni excepciones; y, finalmente, también se apunta que sería un contrasentido que al final de la compleja regulación sobre decaimiento del convenio se llegase a la misma solución que bajo las normas precedentes, sin perjuicio del

⁶ MERINO SEGOVIA, A.: “La reforma de la negociación colectiva en el RDL 3/2012: las atribuciones al convenio de empresa y novedades en la duración y vigencia de los convenios colectivos”. *Revista de Derecho Social*, núm. 57, 2012, pág. 261.

⁷ ESCUDERO RODRÍGUEZ, R.: “El RDL 3/2012, de 10 de febrero: la envergadura de una reforma profundamente desequilibradora de la negociación colectiva” en AAVV.: *Negociación colectiva en las reformas laborales de 2010, 2011 y 2012*. Ed. Cinca. Madrid, 2012, pág. 52.

⁸ AAVV.: “Sobre la ultra-actividad de los convenios colectivos en la reforma de 2012”. *Revista de Derecho Social*, núm. 61, 2013, pág. 17.

⁹ MOLINA NAVARRETE, C.: “Caducidad” de la “garantía de ultraactividad” normativa...”, cit. págs., 222 a 224.

referido trueque en el título para obligar al cumplimiento de las previsiones en cuestión¹⁰.

La problemática suscitada a nivel doctrinal sobre la interpretación del art. 86.3 “in fine” ET no ha tardado en trasladarse al ámbito jurisdiccional, lo cual ha llevado a que los órganos judiciales se hayan tenido que posicionar a favor de alguna de las posturas doctrinales que acabamos de apuntar, siendo la posición mayoritariamente seguida por los tribunales la postura conservacionista. Cabe indicar, además, que dentro del conjunto de argumentaciones que se proponen y que se han expuesto con anterioridad para justificar el mantenimiento de la vigencia de convenio colectivo una vez decaído, la tesis que parece ser asumida de forma mayoritaria ha sido la de la contractualización de las condiciones del convenio¹¹. No obstante, junto a la postura mayoritaria seguida por los Tribunales Superiores de Justicia de las CCAA que defiende la tesis conservacionista, existen algunos pronunciamientos que en el ámbito también autonómico optan por aplicar la tesis rupturista¹².

Como era previsible, estas discrepancias en sede judicial han llevado a que finalmente el Tribunal Supremo haya tenido que pronunciarse sobre la cuestión, lo cual se ha producido a raíz de la STS de 22 de diciembre de 2014¹³. En esta sentencia, la posición mayoritaria de la Sala considera que la tesis jurídicamente correcta es la tesis conservacionista ya que a su entender la tesis rupturista podría producir en el ámbito del contrato de trabajo una alteración sustancial de sus condiciones para ambas partes, trabajador y empresario, que transformaría las bases esenciales del propio contrato o negocio jurídico y el equilibrio de las contraprestaciones, pudiendo dejarlo sin los requisitos esenciales para su validez, como son el objeto cierto y la causa de la obligación que se establezca. A partir de esta opción, el TS concluye que no existe en realidad un mantenimiento de las condiciones contractuales una vez vencida la vigencia del convenio, es decir la hipotética contractualización de las condiciones de trabajo una vez vencido el convenio anteriormente vigente, ya que dichas condiciones estaban ya

¹⁰ Estos argumentos y otros son recogidos por SEMPERE NAVARRO, A.V.: “Sobre la ultraactividad de los convenios colectivos”. *Aranzadi Social*, núm. 4, 2013. BIB 20013\1423.

¹¹ Vid., en este sentido, por ejemplo, SSTSJ del País Vasco de 19 de noviembre de 2013 (Rec. 37/2013) y de 20 de febrero de 2014 (Rec. 66/2013), STSJ de Illes Balears de 20 de diciembre de 2013 (Rec. 580/2013) y STSJ de Cataluña de 13 de junio de 2014 (Rec. 6493/2013).

¹² Vid., en este sentido, por ejemplo STSJ de Andalucía (Granada), de 10 de abril de 2014. Sent. 821/2014 (AS 2014\1281).

¹³ Un completo comentario sobre esta sentencia ha sido realizado en esta misma revista por PASTOR MARTÍNEZ, A.: “La contractualización de las condiciones convencionales tras la extinción de la ultraactividad”. *IUSLabor* 12015, págs. 1 a 17. Vid. también el interesante comentario COMITÉ EJECUTIVO DE LA REVISTA: “Reflexiones acerca de la sentencia del Pleno de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 22 de diciembre de 2014, sobre ultraactividad de los convenios colectivos”. *Revista General del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 40, 2015.

contractualizadas desde el momento mismo en que se creó la relación jurídico-laboral, a partir del cual habrán experimentado la evolución correspondiente¹⁴.

Debe señalarse que la decisión final adoptada por el TS no fue unánime, dando lugar a cuatro votos particulares, dos de los cuales son emitidos por miembros que forman parte de la posición mayoritaria que defiende el mantenimiento de las condiciones laborales previstas en el convenio decaído, mientras que los otros dos votos se muestran contrarios a la decisión adoptada por la mayoría de la Sala.

Por lo que hace referencia a los votos particulares concordes, el primero de ellos, manifestando su acuerdo sobre la solución final adoptada por la Sala, considera que se puede llegar a la misma conclusión por otra vía diferente, como es la de la aplicación de los principios constitucionales y a través de la propia dogmática del negocio jurídico, propugnando cubrir el vacío normativo por motivos de dignidad personal y de la finalidad constitucional de la negociación colectiva como interpretación conforme a la Constitución, así como de equilibrio de las prestaciones y como corolario de la buena fe¹⁵.

El segundo voto particular concorde, manifiesta sus dudas sobre la constitucionalidad del nuevo art. 86.3 ET, aspecto que no se cuestiona en la sentencia. En base a esas dudas entiende que debe realizarse una interpretación restringida del precepto por lo que a la cuestión del litigio se refiere, para evitar la apertura de un portillo, aunque sea indirectamente, a la extinción de la propia negociación como derecho¹⁶.

En cuanto a los votos particulares discordantes, el primero de ellos, emitido por el magistrado D. Antonio V. Sempere Navarro y al que se adhieren cuatro magistrados más¹⁷, se muestra disconforme en asumir la tesis conservacionista a través de la línea interpretativa de la contractualización de las condiciones laborales previstas en el convenio decaído, pero admite que se pueda asumir dicha tesis a través de otras líneas argumentales. De hecho, el voto particular apunta algunas posibles líneas como son: la vulneración de la dignidad del trabajador por la rebaja súbita de las remuneraciones que se vienen percibiendo; el enriquecimiento injusto o el abuso de derecho; la acreditación de las causas por las que fracasó la negociación del convenio; la analogía o las costumbres profesionales; la irregresividad retributiva; o la ausencia de una negociación

¹⁴ Vid. Fundamento de Derecho Tercero.

¹⁵ Vid. Voto particular emitido por el magistrado D. Luís Fernando de Castro Fernández.

¹⁶ Vid. Voto particular emitido por el magistrado D. Miguel Ángel Luelmo Millán.

¹⁷ Al Voto particular emitido por el magistrado D. Antonio V. Sempere Navarro se adhieren los magistrados D. Jesús Gullón Rodríguez, D. José Luís Gil Olmo, D. José Manuel López García de la Serrana y D. Jesús Souto Prieto.

colectiva sin premisas de libertad y serenidad que se requieren para su desarrollo como consecuencia de la presión derivada de la amenaza de una rebaja sustancial del nivel retributivo de los trabajadores¹⁸.

El segundo voto particular discordante¹⁹ se justifica en la consideración de que no existe en la norma ningún elemento que por vía de interpretación teleológica o con amparo en la analogía permita acceder a una solución como la que adopta la sentencia y, en consecuencia, el recurso interpuesto debía haber sido estimado. Finaliza este voto particular de una forma parecida a la que lo hace el voto anterior ya que tras poner de manifiesto las nefastas consecuencias que se derivan de la aplicación literal del art. 86.3 ET propone buscar otras vías de solución que puedan llevar a defender la tesis conservacionista.

La segunda cuestión debatida en la STSJ de Navarra de 28 de enero de 2015 viene referida a la interpretación que debe hacerse de las cláusulas convencionales fijadas antes de la Ley 3/2012 sobre la prórroga de vigencia del convenio colectivo denunciado. Se trata también de un tema que ha generado un interesante e intenso debate a nivel doctrinal y que nuevamente ha tenido su traslación al ámbito de la jurisdicción social. En este caso las posturas doctrinales son también dos, una basada en la literalidad de las normas legales que permite defender que las cláusulas de ultraactividad pactadas antes de la reforma son válidas en sus propios términos, sin ningún cuestionamiento ni afectación de la nueva ley, que no impone su nulidad sobrevenida²⁰ y, la segunda postura, parte de la consideración de que el pacto previsto en el convenio colectivo sobre ultraactividad ilimitada, no se estableció en el momento de adoptar el convenio con voluntad de exceptuar el régimen legal, sino de incorporar al convenio, sin más, el vigente al tiempo de su suscripción, de modo que no podría considerarse como el “pacto en contrario” que exige el nuevo art. 86.3 ET²¹.

Este debate doctrinal ha llegado en diversas ocasiones al ámbito judicial, siendo especialmente significativa la Sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional

¹⁸ Vid. Apartado Quinto del voto particular emitido por D. Antonio V. Sempere Navarro y al que se adhieren cuatro magistrados más.

¹⁹ Vid. Voto particular emitido por la magistrada Dña. M^a Milagros Calvo Ibarlucea.

²⁰ En este sentido, vid., entre otros AAVV.: “Sobre la ultra-actividad de los convenios colectivos...”, cit. pág. 12 y 13 y SALA FRANCO, T.: “La duración y la ultraactividad de los convenios colectivos”. *Actualidad Laboral*, núm. 10, 2013.

²¹ Vid., en este sentido, entre otros, GARCÍA VIÑA, J.: “La pérdida de vigencia del convenio colectivo”. *Relaciones Laborales*, núm. 11, 2013; GOERLICH PESET, J.M.: “La ultraactividad de los convenios colectivos”. *Justicia Laboral*, núm. 54, 2013 y SEMPERE NAVARRO, A.V.: “La duración de los convenios tras la reforma”. *Revista Aranzadi Doctrinal*, núm. 10, 2013.

de 23 de julio de 2013²², ya que ha sido justamente el caso planteado en esta sentencia el que ha sido objeto de análisis recientemente por el Tribunal Supremo. La SAN de 23 de julio de 2013, parte de la consideración de que la cuestión planteada debe ser objeto de estudio en cada caso en concreto y atendiendo a esta premisa, procede a exponer y valorar las posturas doctrinales que sobre esta cuestión han sido expuestas en el párrafo anterior²³.

Una vez expuestas las propuestas doctrinales, la Sala se muestra favorable al reconocimiento de la validez de los pactos previos de ultraactividad existentes en los convenios anteriores a la Reforma de 2012, al entender que no se sostiene que el legislador haya siquiera insinuado su pérdida de valor, pero incluso admitiendo a efectos dialécticos una cierta ambigüedad legal al respecto, se considera que ésta debe interpretarse siempre a favor de la conservación del negocio, como manifestación particular del más amplio principio de conservación de los actos según el cual “todo acto jurídico de significado ambiguo debe, en la duda, entenderse en su máximo significado útil”. Por otra parte, se advierte que no sería coherente desplazar a la autonomía negocial el régimen jurídico de la ultraactividad en convenios tras la reforma 2012, como se hace, y negar esta capacidad, convirtiendo entonces en imperativo el art. 86.3 ET, a las cláusulas convencionales suscritas antes de la reforma 2012. Ello implicaría, a juicio de la Sala, transformar la naturaleza de la norma legal sobre ultraactividad limitada, formulada sin matices como dispositiva en todo caso²⁴.

Debe indicarse que estos argumentos han sido acogidos favorablemente por el Tribunal Supremo, que recientemente y en relación a la SAN de 23 de julio de 2013 ha confirmado en casación la decisión adoptada por la Sala de la Audiencia Nacional en la STS de 17 de marzo de 2015.

Efectivamente, la solución que de forma mayoritaria es adoptada por la Sala del TS apoya la vigencia de los pactos en contrario fijados en convenios colectivos aprobados con anterioridad a la entrada en vigor de la Ley 3/2012 para el mantenimiento de la ultraactividad de los convenios colectivos. Los argumentos principales que esgrime la Sala para justificar la solución adoptada son, principalmente, los siguientes²⁵: en primer lugar, y en virtud del art. 3.1 del Código Civil, el tenor literal del precepto analizado, en donde de forma clara y expresa se prevé un pacto en contrario a la pérdida de vigencia

²² Sentencia Núm. 149/2013. Otras sentencias dictadas en la misma línea son, entre otras, STSJ de Galicia, de 29 de octubre de 2013 (AS 2014\567), STSJ del País Vasco de 26 de noviembre de 2013 (AS\2013\3109) y SAN de 19 de noviembre de 2013 (JUR 2013\158923).

²³ Para un estudio de esta sentencia, vid. el completo comentario de GINÈS I FABRELLA, A.: “Vigencia de los convenios colectivos anteriores a la Reforma Laboral 2012”. *Actualidad Laboral*, núm.1, 2014.

²⁴ Fundamento de Derecho Sexto.

²⁵ Vid. Fundamento de Derecho Sexto. Apartado 3.

del convenio colectivo.

En segundo lugar, se considera que la Ley 3/2012 no establece en ningún momento que la exigencia de pacto en contrario deba ser posterior a que hubiera vencido el convenio, tal y como alega la parte recurrente.

En tercer lugar, la Sala defiende la primacía de la autonomía de las partes plasmada en la negociación colectiva sobre la regulación legal ajena a dicha voluntad y que únicamente debe ser aplicada en defecto de aquella.

Asimismo en la sentencia se hace mención a que la aplicación preferente de los convenios colectivos resulta de los compromisos adquiridos por España, esencialmente los convenios de la OIT y la regulación de la Unión Europea.

En quinto lugar, se alega la doctrina constitucional sobre la fuerza vinculante de los convenios colectivos, en virtud de la cual el contenido normativo de aquéllos se impone a las relaciones individuales de trabajo, por ello resulta totalmente ajeno a la configuración constitucional de la negociación colectiva la exigencia de una aceptación individual de lo pactado.

En sexto lugar, la Sala, al analizar la cláusula convencional objeto del litigio, considera que la voluntad de las partes al firmar el III Convenio Colectivo es inequívoca en cuanto al mantenimiento de la vigencia del contenido normativo una vez denunciado.

Finalmente, el Tribunal entiende que las consideraciones recogidas en la Exposición de Motivos de la Ley 3/2012 referidas a la voluntad del legislador de evitar la petrificación de los convenios pueden servir, en alguna ocasión, para interpretar la norma, pero en ningún caso, tal y como pretende la parte recurrente debe considerarse dicha Exposición de Motivos, como norma e invocarla para propugnar una determinada interpretación del precepto. Por otra parte, en base a la propia Exposición de Motivos, cabe interpretar que el legislador quiere favorecer la negociación colectiva y no el vacío normativo. Por último, también señala que la “petrificación” del convenio puede evitarse acudiendo a los mecanismos de descuelgue regulados en el art. 82 ET²⁶.

Pese a que la decisión final del TS confirma la sentencia de la Audiencia Nacional y, por tanto, desestima el recurso de casación interpuesto por la representación de la empresa AIR NOSTRUM, cabe indicar que el fallo de la Sala no se adopta por unanimidad, incorporándose a la sentencia un voto particular formulado por el magistrado Excmo. Sr. Antonio V. Sempere Navarro, en el que se recogen los motivos que justifican su

²⁶ Vid. Fundamento de Derecho Séptimo.

discrepancia con la decisión mayoritaria de la Sala.

Los argumentos que presenta el voto particular para discrepar de la decisión final de la Sala se centran en considerar que tanto una interpretación lógico-sistemática de la norma (su ubicación, sus antecedentes inmediatos), como la finalidad evidenciada en la Exposición de Motivos de la Ley 3/2012 y en la génesis de la norma materializada en los debates parlamentarios, inclinan a sostener la posición defendida por la parte recurrente, ya que se considera que tendría poco sentido que la Ley 3/2012 hablase de otorgar una solución al problema de la ultraactividad indefinida y se pusiera en mano de los propios convenios la posibilidad de reproducir la situación de partida²⁷. De esta manera se entiende que de acuerdo con la vigente redacción del art. 86.3 ET, el convenio desaparece (entrando en juego el de ámbito superior si existe) una vez transcurrido un año desde su denuncia y, si quiere evitarse que así suceda hace falta un pacto sobrevenido, no pudiendo servir a tales efectos la previsión contenida en el propio convenio. Lo que puede hacer el convenio es pactar una duración tan amplia como quiera, pero no prologar la misma más allá de doce meses cuando haya transcurrida la fijada y mediado denuncia²⁸.

4. La solución adoptada en la STSJ de Navarra de 28 de enero de 2015.

Una vez analizadas las cuestiones teóricas que sobre ultraactividad de los convenios colectivos son abordadas por la Sala de lo social del TSJ de Navarra, nos corresponde a continuación conocer la solución y argumentos que justifican la decisión adoptada por el Tribunal.

A este respecto cabe indicar que el Tribunal decidió desestimar el recurso de suplicación presentado por el Sindicato ELA y, por consiguiente, confirmar la sentencia del juzgado de lo social Núm. 1 de Pamplona, en virtud de la cual se consideró ajustada a derecho la decisión adoptada por la empresa de aplicar el VI Convenio Colectivo Marco Estatal de Servicios de Atención a las Personas Dependientes y Desarrollo de la Promoción de la Autonomía Personal, al haber decaído la ultraactividad del anterior convenio aplicable al amparo del art. 86 ET.

Debe indicarse que el planteamiento escogido por la Sala para resolver la cuestión litigiosa es cuanto menos “original” ya que el tribunal centra su atención sobre un aspecto que, a nuestro parecer, no es la cuestión sobre la cual debe pronunciarse el órgano judicial o, al menos, la cuestión sobre la que se debía focalizar el fallo de la sentencia. En este sentido, se puede constatar como el hilo argumental fundamental de

²⁷ Fundamento de Derecho Sexto. Apartado 4 del Voto Particular.

²⁸ Fundamento de Derecho Sexto. Apartado 5 del Voto Particular.

la sentencia gira en torno a la aplicación o no de la doctrina del TS contenida en la STS de 22 de diciembre de 2014, de manera que la práctica totalidad del extenso Fundamento de Derecho Segundo se destina a exponer los argumentos que utiliza la Sala del TS para justificar la contractualización de los derechos laborales contenidos en un convenio colectivo decaído cuando no existe un convenio colectivo de ámbito superior o laudo arbitral de aplicación.

Efectivamente, en la STSJ de Navarra de 28 de enero de 2015 se reproduce prácticamente el texto del Fundamento de Derecho Tercero de la STS de 22 de diciembre de 2014, en el cual la sala exponía los motivos por los que se decantaba por la aplicación de la teoría conservacionista en el caso de un convenio colectivo decaído que no cuenta con un convenio colectivo de aplicación de ámbito superior o laudo arbitral, sin tener en cuenta que, en realidad, ese no era el supuesto objeto de litigio, ya que en el caso enjuiciado sí que existía convenio colectivo de aplicación de ámbito superior y que es el que venía aplicando la empresa desde la fecha, en que, en opinión de la misma, el convenio colectivo de aplicación había perdido su vigencia. Pues bien, la Sala, tras la exposición de la doctrina del TS sobre ultraactividad del convenio colectivo contenida en la sentencia de 22 de diciembre de 2014, procede a indicar justamente que en el caso objeto de litigio esta doctrina no es de aplicación porque existe convenio colectivo de ámbito superior a la empresa aplicable.

Tras este larga exposición argumental, que entendemos resultaba totalmente innecesaria, la Sala, procede en un último párrafo del Fundamento de Derecho Segundo a abordar lo que a nuestro parecer recoge la verdadera problemática del caso, que no es otra que valorar si el convenio colectivo inicialmente aplicado había perdido o no su vigencia, por entender que el pacto en contrario previsto en el art. 4 del convenio no podía entenderse como tal, al tratarse de un pacto fijado de acuerdo con la redacción del art. 86 ET anterior a la Reforma Laboral de 2012.

En relación a esta cuestión la Sala de una forma casi telegráfica considera que el convenio colectivo no cuenta con un pacto expreso de vigencia del convenio y, por tanto, que el mismo ha decaído, al haber pasado un año desde su denuncia tal y como indica el art. 86.3 ET.

A nuestro parecer y, dejando por un momento de lado la solución final adoptada en la sentencia, la cuestión planteada tiene la suficiente relevancia como para que el tribunal se hubiera detenido a analizar la problemática planteada, en primer lugar, porque esta cuestión ha generado, como hemos indicado en el anterior apartado de este trabajo, un intenso debate doctrinal y, en segundo lugar, porque a nivel judicial, como también hemos indicado anteriormente, existen importantes pronunciamientos tanto de la

Audiencia Nacional, como de los Tribunales Superiores de Justicia de las CCAA, en sentido opuesto a la decisión adoptada por el TSJ de Navarra.

En este sentido, la importancia de la cuestión debatida se pone claramente de relieve tras el reciente pronunciamiento del Tribunal Supremo, confirmando la solución propuesta por la SAN de 23 de julio de 2013, que justamente defiende la solución contraria a la mantenida en la sentencia que es objeto de este comentario. Atendiendo a la doctrina contenida en la STS de 17 de marzo de 2015, parece que con la misma se cierra otra de las dudas interpretativas que había generado el art. 86.3 ET tras la aprobación de la Ley 3/2012, y parece razonable prever que supuestos como el enjuiciado en la STSJ de Navarra de 28 de enero de 2015 tengan a partir de ahora una solución diferente a la que se adopta por este Tribunal.

Fecha recepción: 22.5.2015

Fecha aceptación: 5.6.2015