



EDITORIAL

En este boletín os ofrecemos dos nuevos comentarios jurisprudenciales. El primero, de Josep Aldomà, trata sobre la suspensión de acuerdos de condiciones de trabajo y el segundo, de Jorge Pérez, se refiere a la ultraactividad de los convenios colectivos.

SENTENCIAS

MOTIVACIÓN DE LA SUSPENSIÓN DE UN ACUERDO DE CONDICIONES DE TRABAJO

STS de 20 de octubre de 2014, recurso 3415/2013 ([acceso al texto](#))

Comentada por Josep Aldomà

La situación de crisis financiera de las administraciones públicas se ha utilizado como causa justificadora de la reducción de derechos y condiciones de trabajo de los empleados públicos. En ocasiones, las medidas adoptadas se han instrumentado a través de la suspensión de los acuerdos de condiciones de trabajo y de los convenios colectivos correspondientes. En esta sentencia se analiza si la motivación invocada por la Administración para suspender un acuerdo de condiciones de trabajo tenía entidad suficiente para constituir la causa grave de interés público a la que se refiere el art. 38.10 EBEP.

En esta sentencia se debate la legalidad de un acuerdo de Gobierno de una comunidad autónoma que suspendió un acuerdo anterior por el que se establecía la aplicación de un componente singular del complemento específico (denominado también componente compensatorio del complemento específico), que percibían los funcionarios del cuerpo de maestros que impartían docencia en los dos primeros cursos de la ESO.

La causa alegada por la Administración para suspender el acuerdo era preventiva: perseguía evitar los efectos que tendría la extensión, futura e hipotética, a todo el colectivo de maestros que impartían docencia en la ESO, de una resolución judicial que obligaba a la Administración a satisfacer aquel complemento a unos funcionarios concretos que habían formulado unas demandas. En caso de producirse esta extensión se generaría un coste económico para la Administración en un momento en que se hallaba en una situación grave de déficit y de incremento progresivo de la deuda ya que, a pesar del esfuerzo de contención de la deuda corriente, la caída de ingresos la obligaba a financiarse con deuda pública.

Legalmente, la Administración basaba la suspensión en el art. 38.10 EBEP. Este precepto prevé la posibilidad de suspender los acuerdos y pactos de funcionarios en los términos siguientes: a) la suspensión tiene carácter excepcional; b) debe fundamentarse en una causa grave de interés público derivada de una alteración sustancial de las circunstancias económicas; c) debe llevarse a cabo en la medida estrictamente necesaria para salvaguardar el interés público.

La STSJ recurrida en casación anuló el acuerdo de la Administración impugnado al considerar que “es necesario acreditar el coste del abono del complemento específico singular de los funcionarios del cuerpo de maestros que imparten enseñanza en primero y segundo de la ESO para realizar el análisis que exige el art. 38.10 EBEP; en caso contrario, no se puede determinar

si concurre el requisito legal de “causa grave de interés público” y la necesidad de la suspensión o modificación para “salvaguardar el interés público”.

La STS confirma la STSJ. Pone de relieve que la suspensión es una excepción a la regla general del cumplimiento obligado de acuerdos y pactos; por tanto, la Administración que pretende suspender el acuerdo tiene la carga de justificar por qué es necesario apartarse de la pauta general. Esta exigencia es más acusada cuando el legislador, como en este supuesto, persigue garantizar el cumplimiento de los pactos y acuerdos concluidos en el marco de la negociación colectiva, admitiendo que únicamente se pueden modificar o suspender si media causa grave de interés público que lo haga necesario.

Según el TS, los informes en los que se basa el acuerdo efectúan solo unas estimaciones a partir de unos presupuestos desconocidos, porque no hay indicación alguna sobre el importe del complemento que percibían los potenciales interesados ni cuántos eran los profesores que estarían en condiciones de ver reconocido el complemento en cuestión a la vista de los fundamentos de las sentencias invocadas como precedentes. Por todo ello, la sentencia concluye que la Administración no ha justificado adecuadamente la necesidad de la medida excepcional de suspensión.

De esta sentencia se puede extraer una importante conclusión: no es suficiente alegar la existencia de una situación de crisis financiera de la Administración para suspender un acuerdo de condiciones de trabajo. Deben aportarse elementos concretos y objetivos que cuantifiquen el efecto negativo que tienen unas condiciones específicas sobre la situación económico-financiera de la Administración, efecto este que se eliminaría con la suspensión del acuerdo. Fijémonos en que, a partir de los elementos aportados, los tribunales deben decidir con rigor jurídico si en cada caso concreto concurren unos elementos de carácter económico cualitativa y cuantitativamente suficientes para justificar la suspensión. No sería de extrañar que en otras ocasiones similares sus pronunciamientos sean opuestos al caso comentado (podéis ver, por ejemplo, la STS de 24 de junio de 2013). Sería conveniente, pues, que los tribunales fijasen algunos criterios o pautas generales para determinar cuándo la motivación se puede considerar suficiente y adecuada. Esta carencia produce cierta inseguridad y obliga a la Administración a realizar un esfuerzo probatorio.

ULTRAactividad DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS

STS de 22 de diciembre de 2014, recurso 264/2014 ([acceso al texto](#))

Comentada por Jorge Pérez

La reforma laboral llevada a cabo primero por el *Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral* y definitivamente por la *Ley 3/2012, de 6 de julio*, introdujo relevantes modificaciones en la regulación de la negociación colectiva contenida en el Título III del Estatuto de los Trabajadores. Una de las más destacadas fue, sin duda, la del art. 86.3, que hasta entonces consagraba la permanencia indefinida del contenido normativo de los convenios colectivos, una vez denunciados, hasta la aprobación de un nuevo convenio. A partir de la entrada en vigor de la *Ley 3/2012*, esa ultraactividad indefinida queda notablemente limitada puesto que el mencionado art. 86.3 establece ahora 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.

Este relevante cambio de regulación ha venido suscitando grandes controversias en los últimos años respecto a la situación que se produce una vez finalizado el plazo de ultraactividad de un año, en el sentido de cuáles son los efectos que debe producir en las relaciones laborales que el convenio colectivo regulaba. Fundamentalmente se planteaban dos tesis para resolver esta cuestión: las liquidatorias o rupturistas, y las conservacionistas o contractualistas. Las primeras abogaban por la desaparición íntegra del régimen regulatorio del convenio colectivo cuando éste perdía su vigencia, mientras que las segundas entendían que se producía una contractualización de ese régimen, de modo que no desaparecían las condiciones de trabajo contenidas en el convenio colectivo, sino que se incorporaban a los contratos individuales de aquellos cuyas relaciones laborales habían estado reguladas por el propio convenio.

Las posiciones de los distintos TSJ al respecto no han resultado uniformes. Frente a una mayoría de Salas que acogían favorablemente las tesis contractualistas (entre otras, sentencias del TSJ del País Vasco de 13 y 17 de mayo de 2014 y del TSJ de Cataluña de 12 de diciembre de 2013, 20 de marzo de 2014 y 13 de junio de 2014), otras defendían la liquidación del

contenido del convenio colectivo cuando éste perdía su vigencia por el transcurso del plazo de ultraactividad de un año (así, por ejemplo, la STSJ de Andalucía de 23 de enero de 2014), lo que posibilitaría la aplicación de las condiciones mínimas establecidas en la normativa laboral. La situación ha generado sin duda una enorme inseguridad jurídica, provocando en algunos casos decisiones empresariales drásticas en uno u otro sentido, con la consiguiente conflictividad.

Pues bien, en esta sentencia el TS afronta por primera vez esta cuestión, resolviéndola de una manera nítida y decidida a favor de las tesis conservacionistas. La sentencia, que cuenta con cuatro votos particulares, fue el resultado de una apretada votación entre los 14 miembros de la Sala, 8 de los cuales se pronunciaron en sentido afirmativo, y plantea cuestiones de enorme trascendencia jurídica, de entre las que destacaremos las más importantes.

La sentencia considera que el nuevo art. 86.3 ET genera una laguna legal sobre cómo se regularán a partir de la pérdida de vigencia de un convenio colectivo los respectivos derechos y obligaciones de las partes. Y descarta que pueda asumirse la tesis rupturista por cuanto, además de provocar indeseados efectos materiales, supondría una ruptura del equilibrio base de las prestaciones del negocio jurídico y destruiría la lógica del sistema jurídico laboral, en el que las remisiones de la Ley al convenio colectivo son abundantes. Apela la sentencia a la función reguladora del contrato de trabajo y a la autonomía de la voluntad individual para concluir que “es claro que cualesquiera derechos y obligaciones de las partes existentes en el momento en que termina la ultraactividad de un convenio colectivo no desaparecen en ese momento en que dicho convenio pierde su vigencia”, y que ello es así “no porque como se ha dicho algunas veces las normas del convenio colectivo extinto pasen a contractualizarse en ese momento sino porque esas condiciones estaban ya contractualizadas desde el momento mismo (el primer minuto, podríamos decir) en que se creó la relación jurídico-laboral, a partir del cual habrán experimentado la evolución correspondiente”. De este modo, la sentencia se inclina con claridad por la teoría de la contractualización, pero con un matiz extraordinariamente relevante, cual es que ese efecto no se produce en el momento en que el convenio desaparece, como sostenía hasta ese momento la mayoría de la doctrina judicial, sino desde el instante en que nace la relación laboral.

Las consecuencias de este planteamiento suponen, sin duda, un enfoque hasta ahora desconocido en la regulación de las relaciones laborales y en el juego de las fuentes del propio Derecho del Trabajo, y revierte una posición que había sido mantenida con contundencia por el propio TS, bien es cierto que con anterioridad a la entrada en vigor de la Ley 3/2012, sobre la imposibilidad de que los convenios colectivos generaran condiciones más beneficiosas, admitiendo reiteradamente la existencia de convenios regresivos (entre otras, sentencias del TS de 16 de diciembre de 1994, 17 de abril de 2000, 16 de julio de 2003 y 22 de junio de 2005). Por otra parte, esa contractualización inicial e íntegra del contenido del convenio colectivo “desde el primer minuto” podría llevarnos a concluir que todas las condiciones que regula podrán ser modificadas por la vía del art. 41 ET (*ius variandi*), lo que incrementaría la unilateralidad empresarial en la regulación y el desarrollo de las relaciones laborales.

Pero son muchos más los interrogantes que abre esta sentencia. Así, por ejemplo, existe un intenso debate doctrinal sobre el alcance material de la contractualización de los convenios colectivos, que pugna entre, por un lado, sostener que afecta a todos los derechos y a todas las obligaciones existentes en el momento de finalización de la ultraactividad, y por otro, limitarla a las condiciones salariales. Se ha planteado también un eventual efecto dualizador, de difícil encaje en el principio constitucional de igualdad, derivado de la aplicación de esta tesis contractualista, por cuanto tendría efectos únicamente sobre los trabajadores con contratos de trabajo vigentes en el momento de la desaparición del convenio colectivo, lo que provocaría una especie de “doble escala salarial” derivada de la contractualización de esas condiciones, ya que no afectaría a las contrataciones que se produjeran a partir de la pérdida de vigencia del convenio. La disponibilidad para las partes de esa contractualización del contenido convencional, los conflictos en la regulación de las condiciones de trabajo que puede provocar la ulterior aprobación de un nuevo convenio colectivo o la operatividad de la contractualización sobre las materias en las que la Ley remite al convenio colectivo son, en fin, otras de las muchas cuestiones que esta sentencia deja en el aire y que mantendrán, muy probablemente, las indeseadas tensiones que provoca la inseguridad jurídica.