



EDITORIAL

En aquest butlletí us oferim dos nous comentaris jurisprudencials. El primer, de Josep Aldomà, tracta sobre la suspensió d'acords de condicions de treball i el segon, de Jorge Pérez, es refereix a la ultraactivitat dels convenis col·lectius.

SENTÈNCIES

MOTIVACIÓ DE LA SUSPENSÍO D'UN ACORD DE CONDICIONS DE TREBALL

STS de 20 d'octubre de 2014, recurs 3415/2013 ([accés al text](#))

Comentada per Josep Aldomà

La situació de crisi financera de les administracions públiques ha estat utilitzada com a causa justificadora de la reducció de drets i condicions de treball dels empleats públics. En ocasions, les mesures adoptades s'han instrumentat a través de la suspensió dels acords de condicions de treball i dels convenis col·lectius corresponents. En aquesta sentència s'analitza si la motivació invocada per l'Administració per suspendre un acord de condicions de treball tenia una entitat suficient per constituir la causa greu d'interès públic a què es refereix l'art. 38.10 EBEP.

En aquesta sentència es debat la legalitat d'un acord de Govern d'una comunitat autònoma que va suspendre un acord anterior pel qual s'establia l'aplicació d'un component singular del complement específic (anomenat també component compensatori del complement específic), que percebien els funcionaris del cos de mestres que impartien docència en els dos primers cursos de l'ESO.

Tanmateix, la causa al·legada per l'Administració per suspendre l'acord era preventiva: perseguia evitar els efectes que tindria l'extensió, futura i hipotètica, a tot el col·lectiu de mestres que impartien docència a l'ESO, d'una resolució judicial que obligava l'Administració a satisfer aquell complement a uns funcionaris concrets que havien formulat unes demandes. De produir-se aquesta extensió es generaria un cost econòmic per a l'Administració en un moment en què es trobava en una situació greu de dèficit i d'increment progressiu del deute, ja que, malgrat l'esforç de contenció de la despesa corrent, la caiguda d'ingressos l'obligava a finançar-la amb deute públic.

Legalment, l'Administració es basava en l'art 38.10 EBEP per a la suspensió. Aquest precepte preveu la possibilitat de suspendre els acords i pactes de funcionaris en els termes següents: a) la suspensió té caràcter excepcional; b) s'ha de fonamentar en una causa greu d'interès públic derivada d'una alteració substancial de les circumstàncies econòmiques; c) s'ha de fer en la mesura estrictament necessària per a salvaguardar l'interès públic.

La STSJ recorreguda en cassació va anul·lar l'acord de l'Administració impugnat en considerar que "és necessari acreditar el cost de l'abonament del complement específic singular dels funcionaris del cos de mestres que imparteixen ensenyament en primer i segon de l'ESO per a realitzar l'anàlisi que exigeix l'art. 38.10 EBEP; en cas contrari, no es pot determinar si concorre

el requisit legal de “causa greu d’interès públic” i la necessitat de la suspensió o modificació per “salvaguardar l’interès públic”.

La STS confirma la STSJ. Posa en relleu que la suspensió és una excepció a la regla general del compliment obligat d’acords i pactes; per tant, l’Administració que pretén suspendre l’acord té la càrrega de justificar per què és necessari apartar-se de la pauta general. Aquesta exigència és més acusada quan el legislador, com en aquest supòsit, vol garantir el compliment dels pactes i acords closos en el marc de la negociació col·lectiva, admetent que només es puguin modificar o suspendre quan hi concorri una causa greu d’interès públic que ho faci necessari.

Segons el TS, els informes en què es basa l’acord únicament fan unes estimacions a partir d’uns pressupòsits desconeguts, perquè no hi ha cap indicació de quin és l’import del complement que perceben els potencials interessats ni quants eren els professors que estarien en condicions de veure reconegut el complement en qüestió a la vista dels fonaments de les sentències invocades com a precedents. Per això, la sentència conclou que l’Administració no ha justificat adequadament la necessitat de la mesura excepcional de suspensió.

D’aquesta sentència se n’extreu una conclusió important: no és suficient al·legar l’existència d’una situació de crisi financera de l’Administració per a suspendre un acord de condicions de treball. S’han d’aportar elements concrets i objectius que quantifiquin l’efecte negatiu que tenen unes condicions específiques sobre la situació econòmico-financera de l’Administració, efecte que s’eliminarà amb la suspensió de l’acord. Fixem-nos que, a partir dels elements aportats, els tribunals han de decidir amb expertesa jurídica si en cada cas concret concorren uns elements de caràcter econòmic qualitativament i quantitativament suficients per justificar la suspensió. No seria estrany que en altres ocasions similars els seus pronunciaments siguin oposats al cas comentat (podeu veure, per exemple, la STS de 24 de juny de 2013). Seria convenient, doncs, que els tribunals fixessin alguns criteris o pautes generals per a determinar quan la motivació es pot considerar suficient i adequada. Aquesta mancança produeix certa inseguretat i obliga l’Administració a fer un esforç probatori.

ULTRAACTIVITAT DELS CONVENIS COL·LECTIUS

STS de 22 de desembre de 2014, recurs 264/2014 ([accés al text](#))

Comentada per Jorge Pérez

La reforma laboral duta a terme primer pel *Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral* i definitivament per la *Ley 3/2012, de 6 de julio*, va introduir rellevants modificacions en la regulació de la negociació col·lectiva continguda en el Títol III de l'Estatut dels Treballadors. Una de les més destacades va ser, sens dubte, la de l’art. 86.3, que fins aleshores disposava la permanència indefinida del contingut normatiu dels convenis col·lectius, quan s’haguessin denunciat, fins a l’aprovació d’un nou conveni. A partir de l’entrada en vigor de la *Ley 3/2012*, aquesta ultraactivitat indefinida es limita notablement perquè el nou redactat de l’art. 86.3 estableix ara que, quan transcorre un any des de la denúncia del conveni col·lectiu sense que s’hagi acordat un nou conveni o dictat un laude arbitral, aquell, llevat de pacte en contrari, perdrà vigència i s’aplicarà, si n’hi hagués, el conveni col·lectiu d’àmbit superior.

Aquest important canvi de regulació ha implicat que es plantegin grans controvèrsies en els últims anys quant a la situació que es produeix en el moment de finalitzar el termini d’ultraactivitat d’un any, en el sentit de quins són els efectes que ha de produir en les relacions laborals que regulava el conveni col·lectiu. Principalment hi havia dues tesis per a resoldre aquesta qüestió: les rupturistes i les contractualistes. Les primeres s’inclinaven per la desaparició íntegra del règim estipulat en el conveni col·lectiu quan aquest perdia la seva vigència, mentre que les segones entenien que es produïa una contractualització d’aquell règim, de manera que no desapareixien les condicions de treball contingudes en el conveni col·lectiu, sinó que s’incorporaven als contractes individuals d’aquells que havien regulat les seves relacions laborals pel propi conveni.

La posició dels diferents TSJ al respecte no ha estat uniforme. Una majoria de Sales acollia favorablement les tesis contractualistes (entre altres, sentències del TSJ del País Basc de 13 i 17 de maig de 2014 i del TSJ de Catalunya de 12 de desembre de 2013, 20 de març de 2014 i 13 de juny de 2014), però també hi havia qui defensava la ruptura i liquidació del

contingut del conveni col·lectiu quan aquest perdia la seva vigència pel transcurs del termini d'ultraactivitat d'un any (per exemple, la STSJ d'Andalusia de 23 de gener de 2014), fet que faria possible l'aplicació de les condicions mínimes establertes a la normativa laboral. La situació ha generat sens dubte una enorme inseguretats jurídica, i ha provocat en alguns casos decisions empresarials dràstiques en un o altre sentit, amb la consegüent conflictivitat.

Doncs bé, en aquesta sentència el TS afronta per primera vegada aquesta qüestió. I la resol d'una manera nítida i decidida a favor de les tesis contractualistes. La sentència, que compta amb 4 vots particulars, va ser el resultat d'una ajustada votació entre els 14 membres de la Sala, 8 dels quals es van pronunciar en sentit afirmatiu, i planteja qüestions d'enorme transcendència jurídica. Hi destacarem les més importants.

La sentència considera que el nou art. 86.3 ET genera una llacuna legal sobre com es regularan a partir de la pèrdua de vigència d'un conveni col·lectiu els respectius drets i obligacions de les parts. I descarta la tesi rupturista ja que, a més de provocar efectes materials indesitjats, suposaria una ruptura de l'equilibri base de les prestacions del negoci jurídic i destruiria la lògica del sistema jurídic laboral, en el qual les remissions de la Llei al conveni col·lectiu són abundants. Apel·la la sentència a la funció reguladora del contracte de treball i a l'autonomia de la voluntat individual per a concloure que "és clar que els drets i obligacions de les parts existents en el moment en què finalitza la ultraactivitat d'un conveni col·lectiu no desapareixen en aquell moment en què el conveni perd la seva vigència", i així és "no perquè com s'ha dit en algunes ocasions les normes del conveni col·lectiu extingit passen a contractualitzar-se en aquell moment sinó perquè aquelles condicions estaven ja contractualitzades des del mateix moment (el primer minut, podríem dir) en què es va crear la relació jurídic-laboral, a partir del qual hauran experimentat l'evolució corresponent". D'aquesta manera, la sentència s'inclina amb claredat per la teoria de la contractualització, però amb un matís extraordinàriament rellevant: aquell efecte no es produeix en el moment en què el conveni desapareix, com sostenia fins aleshores la majoria de la doctrina judicial, sinó des del mateix instant de naixement de la relació laboral.

Les conseqüències d'aquest plantejament suposen, sens dubte, un enfocament desconegut fins ara en la regulació de les relacions laborals i en el joc de les fonts del propi Dret del Treball. Reverteix alhora una posició mantinguda amb contundència pel propi TS, si bé és cert que amb anterioritat a l'entrada en vigor de la Ley 3/2012, sobre la impossibilitat que els convenis col·lectius generessin condicions més beneficioses, quan es va admetre reiteradament l'existència de convenis regressius (entre d'altres, sentències del TS de 16 de desembre de 1994, 17 d'abril de 2000, 16 de juliol de 2003 i 22 de juny de 2005). D'altra banda, aquella contractualització inicial i íntegra del contingut del conveni col·lectiu "des del primer minut" podria fer concloure que totes les condicions que regula podran ser modificades per la via de l'art. 41 ET (*ius variandi*), fet que incrementaria la unilateralitat empresarial en la regulació i el desenvolupament de les relacions laborals.

Però són molts més els interrogants que obre aquesta sentència. Per exemple, hi ha un intens debat doctrinal sobre l'abast material de la contractualització dels convenis col·lectius, que pugna entre, d'una banda, sostenir que afecta tots els drets i totes les obligacions existents en el moment de finalització de la ultraactivitat, i de l'altra, limitar-la a les condicions salarials. S'ha plantejat també un eventual efecte dual, de difícil encaix en el principi constitucional d'igualtat, derivat de l'aplicació d'aquesta tesi contractualista, perquè tindria efectes únicament sobre els treballadors amb contractes de treball vigents en el moment de la desaparició del conveni col·lectiu, el que provocaria una mena de "doble escala salarial" derivada de la contractualització d'aquelles condicions, ja que no afectaria les contractacions que es produïssin a partir de la pèrdua de vigència del conveni. La disponibilitat per a les parts de la referida contractualització del contingut convencional, els conflictes en la regulació de les condicions de treball que pot provocar la ulterior aprovació d'un nou conveni col·lectiu o l'operativitat de la contractualització sobre les matèries en les que la Llei remet al conveni col·lectiu són, en fi, altres de les moltes qüestions que aquesta sentència no resol i que mantindran, molt probablement, les indesitjades tensions que la inseguretats jurídica provoca.