



Jurídi



M<sup>A</sup> ILUMINADA ORDÓÑEZ CASADO.  
INVESTIGADORA DE LA CÁTEDRA DE EMPLEO DE LA UMA

## LA ULTRACTIVIDAD

### Un vacío legal “suplido” por la Jurisprudencia

La ultractividad se introdujo en el Estatuto de los Trabajadores en el año 1980 como una figura que protegía las condiciones de los trabajadores cuando el convenio por el que se regían las mismas llegaba a término y se denunciaba para proceder a su renegociación, ya que con ella se mantenían las condiciones pactadas hasta la firma del nuevo convenio.



Cuando el 8 de Julio de 2012 entró en vigor la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, se limitaron los efectos de la ultractividad a un año desde que se denunciara el convenio **excepto en los casos en que existiera “pacto en contrario”**, esta limitación temporal plantea una serie de problemas ya que al finalizar la protección que esta figura confiere, las condiciones pactadas en el convenio decaen y debe pasar a aplicarse un convenio de ámbito superior (si lo hubiere) según se refleja en la nueva redacción del art. 86.3 ET.

La conclusión que extraemos de esta redacción es que el día 8 de Julio de 2013 se produciría el decaimiento de los convenios denunciados con anterioridad a la reforma que no contuvieran dicho pacto, por lo que habría que empezar a aplicar, en caso de que existiera, un convenio de ámbito superior.

Aquí surgen una serie de interrogantes ya que los convenios colectivos normativamente hablando tienen el mismo rango por lo que la superioridad debe entenderse en función de otros motivos como por ejemplo la territorialidad pero, ¿Qué pasa si existen

convenios provincial y estatal, superiores al de una empresa? ¿Cuál elegimos como superior: el más cercano por territorio (provincial) o el más superior de todos (estatal)?

Sin embargo el problema más difícil de dilucidar es qué hacer en los casos en que no exista la protección de un convenio superior porque nos tenemos que preguntar cuáles son las condiciones que se deben aplicar.

En las SSTs 5504/2014 de 24 de diciembre y 2340/2015 de 17 de marzo, se planteaba esta cuestión ya que las empresas Atención y Servicios SL (ATESE) y AIR NOSTRUM Líneas Aéreas del Mediterráneo SA., pretendían aplicar a partir del 8 de Julio de 2013 las condiciones del Estatuto de los Trabajadores por no existir convenio colectivo de ámbito superior al que remitirse.

En ambos casos las instancias inferiores, Tribunal Superior de Justicia de las Islas Baleares y Sala de lo Social de la Audiencia Nacional respectivamente, dan la razón a los trabajadores indicando que se deben mantener las condiciones normativas de los convenios denunciados, ante lo cual las empresas presentan recurso de casación ante el Tribunal Supremo.

Consultado el Ministerio Fiscal, para la primera estima oportuno que se acepte por entender que tanto la postura de los trabajadores como la de la empresa, en base a la legislación vigente, podrían ser igual de válidas mientras que en el segundo caso propone la desestimación del recurso.

El TS admite la existencia de una “laguna legal” ya que no se recoge esta situación en la legislación e indica que existen dos corrientes en la doctrina para intentar solucionarlas, las cuáles son contradictorias y coinciden con las posturas que mantienen las partes: aplicación de las condiciones del ET (tesis rupturista) o mantener las condiciones del último convenio (tesis conservacionista)

Según el razonamiento del TS, para la primera sentencia, la postura correcta es la segunda ya que el art. 3ET establece en el punto 1 c): “que el contrato de trabajo es fuente de regulación de la relación laboral, siendo además la figura normativa en la que se establecen las obligaciones entre las partes de la relación laboral”, es decir donde se regulan las condiciones laborales por lo que se entiende que están pactadas desde el momento en que se celebra el contrato laboral aunque no estén reflejadas literalmente, por lo que

**dichas condiciones deben seguir vigentes mientras dure el contrato, en consecuencia el TS desestima el recurso dando la razón a los sindicatos.**

Para la segunda sentencia, el TS, **tiene en cuenta la existencia de un pacto en contrario** en el convenio denunciado lo que permite que no pierda su vigencia, independientemente de que dicho pacto se haya firmado antes o después de denunciado el convenio.

La diferencia entre ambas sentencias es que en el segundo caso el convenio sigue vigente mientras que en el primero el convenio no sigue vigente por lo que las condiciones pueden ser modificadas por la vía del art. 41 ET, sin más limitaciones que las de origen legal y por otro lado los trabajadores de nuevo ingreso carecerán de la protección que brindaba el convenio y eso en palabras del propio TS: “...podrá dar lugar ciertamente a problemas de doble escala salarial, de discriminación, y otros que no podemos abordar en este momento.”

Por último indicar que estas son las dos primeras sentencias del TS sobre este tema y ambas cuentan con votos particulares. ■