# IV.04. Jurisprudencia sobre negociación colectiva en 2014

El objetivo del presente comentario jurisprudencial es dar cuenta de las más significativas sentencias dictadas por el TS durante el 2014, prestando una especial atención, bien que no exclusiva, a aquellas que han resuelto litigios en los que los preceptos estatutarios interpretados o aplicados forman ya parte de aquellos pasajes legales revisados por las tan citadas reformas legislativas.

**Fernando Valdés Dal-Re**

**Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social**
Universidad Complutense

Los órganos integrados en la jurisdicción social, señaladamente los colegiados actuando como tribunales de primera instancia [Sala de lo Social de la Audiencia Nacional (AN) y Salas de lo Social de los Tribunales Superiores de Justicia (TSJ)] han tenido oportunidad de conocer y dirimir conflictos que, al margen de su variado objeto, han ido acompañadas por unas resoluciones de fondo a cuyo través se han interpretado o aplicado los abundantes preceptos enmendados por las dos últimas y más relevantes reformas sobre la ordenación jurídica de la negociación colectiva estatutaria establecida en el Título III del ET, aprobadas respectivamente en junio de 2011 (RDL 7/2011) y, tras el dictado de una primera norma de urgencia (RDL 3/2012), en julio del año siguiente (Ley 3/2012).

Por este lado, pues, los operadores jurídicos han tenido conocimiento y han podido disponer a efectos prácticos de una doctrina judicial sobre la reforma de la negociación colectiva, desde pocos meses después de sus respectivas entradas en vigor.

Por otra parte y a partir de la vigencia de los cambios legislativos habidos en relación con la negociación colectiva estatutaria, que se vienen de mencionar, la Sala IV del Tribunal Supremo debió de seguir pronunciándose todavía sobre el sentido de algunas de las reglas alteradas o, más sencillamente, derogadas, pero aún de obligada aplicación a los casos enjuiciados. En tal sentido y a fin de no razonar en el vacío, las sentencias de 21 de marzo y de 14 de mayo de

2013, a pesar de la intensa modificación que aquellas normas legales introdujeron en el art. 86.3 ET, debieron de calificar unas concretas cláusulas convencionales como pertenecientes al contenido normativo o al obligacional a efectos de determinar su pervivencia o no una vez que el convenio colectivo había entrado en situación de prórroga provisional. Pero, al margen de los avatares derivados de esta situación de transición, los primeros y aún limitados pronunciamientos de fondo del TS sobre las reformas legales en materia de negociación colectiva datan de fechas relativamente recientes; en concreto, de la segunda mitad del año 2014.

## UNA VALORACIÓN GENERAL

Una valoración general sobre el siempre reducido número de pronunciamientos dictados en 2014 por el TS en relación con el régimen jurídico de la actividad contractual colectiva ajeno a las últimas modificaciones legales evidencia una sustancial continuidad con unos criterios bien asentados, que se reiteran o, a lo sumo, se complementan, no resultando tarea fácil detectar el dictado de resoluciones que hayan venido a rectificar la doctrina anterior. Este juicio sobre el sentido de la jurisprudencia puede deducirse al hilo del tratamiento de las cuestiones que seguidamente se abordan.

## ADECUACIÓN O INADECUACIÓN DE LA VÍA PROCESAL PARA LA IMPUGNACIÓN DE UN CONVENIO

Como suele ser habitual, el TS ha debido resolver diversos recursos de casación en los que el objeto principal fue la adecuación o inadecuación de la vía procesal utilizada para la impugnación de un concreto convenio colectivo.

De entre las diversas sentencias recaídas sobre este primer aspecto, probablemente la de 23 de junio de 2014 (rec. 2014/4926) es la que tiene mayor interés, al menos de carácter práctico. Los hechos pueden resumirse del modo siguiente: i) en el año 1999, las organizaciones sindicales ELA, CCOO, LAB y UGT así como la asociación empresarial Confebask suscribieron el denominado «Acuerdo Interprofesional sobre procedimientos voluntarios para la solución de conflictos laborales» (PRECO), que previó la constitución de una Comisión Paritaria para la interpretación y aplicación del mismo; ii) en 2006, el secretario general del sindicato ELA comunicó al Consejo de Relaciones Laborales de Euskadi su decisión de suspender con carácter indefinido y a todos los efectos su participación en el Consejo, ampliando dicha suspensión a todas las comisiones de trabajo dependientes de este organismo; iii) en 2009 se notificó a los representantes del sindicato ELA en el Consejo que la comunicación de suspensión habría de entenderse como una expresa renuncia a la condición de miembro del citado Consejo, así como de la Comisión Paritaria del PRECO; iv) en el año 2011 se constituyó un grupo de trabajo en el seno del Consejo a fin de fijar con carácter provisional los procedimientos de aplicación para solventar las discrepancias derivadas de los cambios introducidos por la reforma laboral de 2012 en relación con los desacuerdos alcanzados en el marco de las negociaciones iniciadas *ex* arts. 41, 47 y 51.4 ET; v) el 20 de octubre de 2011, la Comisión Paritaria del PRECO acordó la aprobación de las propuestas alcanzadas por el citado grupo de trabajo, transformándolas en norma de aplicación; vi) por la representación legal de ELA, se promueve demanda de proceso de impugnación de convenio colectivo así como de tutela de los derechos de libertad sindical, suplicando una doble declaración: de un lado, de ilegalidad y nulidad del citado Acuerdo de la Comisión Paritaria del PRECO y, de otro, la violación por las organizaciones integrantes en la misma de los derechos de libertad sindical de la demandante.

En abril de 2013, la Sala de lo Social del TSJ del País Vasco dicta sentencia en la que, rechazando la excepción de inadecuación de procedimiento sostenida por una de las partes demandadas, acoge en su integridad las peticiones de la demanda. Por la organización empresarial firmante se promueve recurso de casación, que se resuelve mediante la ya citada sentencia de 23 de junio de 2014. En ella, el TS declara como adecuada la vía procesal utilizada, habida cuenta de que el acuerdo adoptado por la Comisión Paritaria del PRECO afecta a materias propias de la negociación colectiva, descartando, sin embargo, la lesión del derecho fundamental alegada y reconocida en instancia en atención a que la no intervención de ELA en dicho acuerdo se debe, tal y como confirma de manera indubitada el relato fáctico, a una decisión voluntariamente adoptada, constitutiva de una «actitud de autoexclusión» (FD 4).

Menor interés tiene el contenido de la sentencia de 18 de junio de 2014 (rec. 2014/4759), igualmente dictada al conocer de un recurso iniciado en el marco de un proceso de impugnación de convenio colectivo, que, aplicando muy reiterada jurisprudencia [entre otras sentencias, y por citar las más recientes, SSTS de 23 de junio de 2010 (rec. 2009/44) y de 15 de septiembre de ese mismo año (rec. 2009/51)], declara la carencia sobrevenida de objeto de las impugnaciones de cláusulas convencionales contenidas en convenios colectivos expresamente derogadas a resultas de la entrada en vigor de uno posterior.

En este mismo telón de fondo, la sentencia de 17 de julio de 2014 (rec. 2014/4934) resuelve un recurso de casación ordinario interpuesto frente a sentencia dictada por la Sala de lo Social de la AN que, sin entrar en el fondo del asunto, procede a deses-

timar la excepción de inadecuación de procedimiento y a acoger, sin embargo, la falta de agotamiento de la vía previa. Los hechos de los que trajo causa la demanda fueron, sintéticamente enunciados, los siguientes: i) una empresa, sujeta a un convenio de ámbito estatal, adoptó la decisión de absorber y compensar del complemento del salario los incrementos derivados de la aplicación del complemento de antigüedad; ii) la representación de los trabajadores formalizó demanda de impugnación de convenios contra la decisión empresarial, que iii) fue desestimada por la AN al entender no haberse agotado la vía previa de conciliación. Recurrida la sentencia en casación, el TS estima el recurso entendiendo innecesaria esa exigencia procedimental en razón de que el conflicto no versaba sobre la interpretación o aplicación de una cláusula de la norma colectiva aplicable, sino sobre una práctica empresarial que «excede de lo regulado» en dicha norma (FD 3).

## SUBROGACIÓN

Este mismo alcance de continuidad es predicable de la STS de 23 de septiembre de 2014 (2014/4959), que desestima el recurso de casación ordinario promovido contra sentencia de la Sala de lo Social del TSJ de Cataluña que había declarado la nulidad del inciso «y centros especiales de empleo» del art. 2 del convenio colectivo del sector de limpieza de edificios y locales de Cataluña, al haber incluido en su ámbito de aplicación a los centros especiales de empleo de los trabajadores discapacitados físicos y sensoriales, centros estos que cuentan con un convenio propio.

La argumentación elaborada por la sentencia del TS comienza recordando la abundante jurisprudencia dictada en materia de subrogación convencional en aquellos casos en los que uno de los sujetos de la contrata de limpieza es un centro especial de trabajo (CET). En tales supuestos, y al no ser de aplicación el régimen de la transmisión de empresas (art. 44 ET), la regla reguladora de la sucesión de contratas será la establecida en el convenio colectivo aplicable a la actividad de que se trate, al margen y con independencia de que la nueva adjudicataria sea un CET, sometido a una disciplina convencional propia, pues esta consiente a tales centros ejercer cualquier actividad, en igualdad de condiciones que el resto de empresas que operan en el mercado. En consecuencia y en la medida en que el convenio territorial del sector de limpiezas contempla un mecanismo subrogatorio de origen convencional entre las empresas salientes o entrantes de la contrata, los CET, cuando actúen en este concreto sector, habrán de someterse a dicha cláusula.

No es esta, sin embargo y como con toda razón señala el TS, una premisa de la que pueda deducirse la automática inclusión de los CET en el ámbito funcional del convenio del sector limpieza (o de cualquier otro). En la medida, en efecto, que los mencionados centros disponen de una norma colectiva propia, una pretensión semejante vulneraría las reglas de concurrencia entre convenios colectivos. En resumen y por formular la conclusión en los términos de la sentencia TS ahora a comentario: la orientación jurisprudencial se limita «a proclamar la aplicación de una concreta norma del convenio para el sector de limpieza — relativa a la subrogación empresarial — en la relación *ad extra* que el CET había de tener con otras empresas adjudicatarias de las correspondientes contratas, pero en manera alguna se refería [...] a las relaciones que *ad intra* mantiene el CET con sus trabajadores» [FD 3.2.*c)*].

## LEGITIMACIÓN INICIAL

Por su parte, la sentencia de 24 de junio de 2014 (rec. 2014/3979) reitera dos tradicionales criterios de relevante incidencia en lo que concierne al escrutinio de la concurrencia de los requisitos establecidos en el art. 87.2 ET sobre legitimación inicial. Conforme al primero, el momento en que ha de probarse esta legitimación es «el del inicio de las negociaciones del convenio colectivos (entre otras, SSTS de 22 de mayo de 2001, 10 de octubre de 2006 y 23 de noviembre de 2009). De acuerdo con el segundo criterio, en la impugnación de un convenio colectivo estatutario corresponde a la parte impugnante acreditar los vicios alegados, ya que estos son hechos constitutivos de su pretensión; y esta modalidad de convenios, en la medida en que están sujetos a un control directo e inmediato de legalidad por la autoridad laboral, disponen de una naturaleza especial que les dota de una apariencia de validez solo desvirtuable por prueba a cargo de quien los discute (entre otras muchas, SSTS de 15 de marzo de 1999; 25 de enero de 2001, 25 de mayo de 2005 y 1 de marzo de 2010).

## CONVENIOS EXTRAESTATUTARIOS

Por último y en este rápido análisis de las sentencias del TS dictadas en el periodo a examen, cuyos pronunciamientos de fondo no hacen otra cosa que reiterar doctrina ya consolidada, no puede dejar de mencionarse la jurisprudencia en materia de convenios colectivos extraestatutarios. La sentencia TS de 16 de julio de 2014 (2014/4536) ilustra de manera ejemplar esta tendencia, con la que vengo manteniendo notables disidencias desde hace ya tiempo.

La presente resolución sustanció el recurso de casación ordinario interpuesto contra sentencia de la Sala de lo Social de la AN que resolvió demanda de conflicto colectivo promovida por CCOO en la que solicitaba la nulidad total del convenio de la entidad mercantil Cre-

monini Rail Ibérica SAS (sucesora de Wagons Lits) o, subsidiariamente, la nulidad de cerca de una veintena de cláusulas del mismo, reguladoras de muy diversas materias, convenio este que, en atención a haber sido suscrito por organizaciones sindicales carentes de la mayoría de la audiencia electoral legalmente establecida (art. 87.1 ET), entraba en la categoría de convenio de eficacia limitada. La resolución recurrida estima parcialmente la demanda, declarando la nulidad de hasta ocho de las cláusulas discutidas, procediendo el TS a desestimar el recurso, confirmando en su integridad el pronunciamiento combatido.

No ha lugar ahora a entrar a examinar, ni tan siquiera de manera superficial, el razonamiento jurídico aprestado por el TS para fundamentar su decisión. El interés de la sentencia no reside, al menos a mi juicio, en la doctrina adoptada, que, como ya se ha razonado, sigue de manera acrítica y no siempre actualizada las orientaciones jurisprudenciales en la materia ya existentes. Su utilidad deriva de la muy extensa y completa recopilación que la misma contiene de la jurisprudencia elaborada por el TS sobre los convenios colectivos de eficacia limitada. Así se reconoce de manera paladina en el FD 5.1, que enuncia, del tenor siguiente, la tarea que se piensa acometer: «Procede hacer un breve estudio de la regulación de los convenios colectivos extraestatutarios y su tratamiento jurisprudencial».

Al margen de la notoria falta de correspondencia entre la brevedad anunciada y su efectivo desarrollo, pues la parte dedicada al anunciado estudio termina ocupando un tercio de los FD —más de ocho páginas en el texto original—, lo cierto es que la sentencia a examen se esfuerza en ofrecer un resumen no tanto del régimen jurídico de los convenios colectivos de eficacia limitada cuanto de la interpretación que de los mismos ha llevado a cabo la jurisprudencia ordinaria y, al menos en algún punto, la jurisprudencia constitucional. Y me parece de justicia reconocer que el esfuerzo, aunque resulte algo desmesurado, ha logrado cumplir de manera muy adecuada su objetivo. El presente pronunciamiento, en efecto, pasa revista a las grandes cuestiones que ha venido suscitando la práctica de esa segunda y atípica modalidad de actividad contractual colectiva, la denominada negociación extraestatutaria, en nuestro sistema de relaciones laborales.

No es mi propósito, ni la ocasión me lo consentiría, entrar en un diálogo crítico con el tradicional tratamiento que nuestro Alto Tribunal efectúa de esa concreta modalidad de negociación y, por consiguiente, del producto de ella nacido. La lectura de la síntesis recogida y agrupada en cuatro apartados —«delimitación, naturaleza, eficacia funcional y personal del convenio colectivo extraestatutario», «normativa reguladora», «límites de su eficacia» y «eficacia obligacional»— pone de relieve los notables equívocos y confusiones terminológicos, conceptuales e, incluso, normativos en que incurre la jurisprudencia social al enfocar una institución que, a pesar de tener una importancia práctica de tono menor, posee una muy destacada relevancia teórica, ya que la existencia en nuestro sistema de relaciones laborales de una dualidad de convenios colectivos es el dato que avala constitucionalmente la decisión en su momento históricamente adoptada por nuestro legislador ordinario de centrar su función normadora en un solo convenio, al que decidió dotarle de eficacia general. Como ya he hecho constar, no es mi intención entrar en debate con las orientaciones jurisprudenciales ahí resumidas, de otro lado bastante bien conocidas. No obstante, no me resisto a llamar la atención sobre dos concretos aspectos.

Por lo pronto, la sentencia comentada señala, trayendo a colación una larga serie de pronunciamientos del TS, todos ellos, por cierto, dictados en la década de los años noventa del siglo pasado, que la negociación colectiva extraestatutaria se regula «en esencia por la normativa civil de obligaciones, ya que dichos pactos de eficacia limitada no se integran en el sistema de fuentes de la relación laboral, al no estar incluidos en el art. 3.1 ET». Sin entretenerme a rebatir esta idea, la tesis de la inaplicación de la normativa estatutaria a la negociación colectiva extraestatutaria y a los pactos colectivos de ella derivados contradice o, al menos, desconoce, una doctrina dictada por la propia Sala IV del TS ya en el presente siglo, a tenor de la cual a una y a otros sí son de aplicación, «en su dimensión básica», las reglas y los principios del ET (entre otras, SSTS de 11 y 17 de marzo de 2003). Por otra parte, la insistencia expresada en el FD 4.4 en demostrar que las cláusulas de los convenios colectivos de eficacia limitada carecen de un contenido normativo en razón de su eficacia contractual significa poner entre paréntesis tres conceptos diferentes, bien acuñados por la dogmática jurídica: naturaleza (norma/contrato); eficacia jurídica (eficacia normativa/eficacia real y eficacia contractual) y contenido (normativo/obligacional) de los convenios colectivos.

## JURISPRUDENCIA SOBRE LA REFORMA LABORAL

Como ya se ha hecho constar, el TS ha tenido oportunidad, a lo largo del año 2014, de conocer y resolver recursos en los que la cuestión debatida ha exigido un pronunciamiento sobre alguno de los pasajes legales afectados por las dos últimas reformas del título III del ET. Desde una perspectiva cuantitativa, la importancia de estas resoluciones ha sido modesta, no alcanzando la media docena el número de sentencias dictadas. No es este, sin embargo, un juicio que pueda mantenerse desde una vertiente cualitativa, en la que el elemento cualificador

resulte ser el impacto de esas sentencias sobre el alcance interpretativo de los preceptos legales a discusión.

En las observaciones que siguen, intentaré dar cuenta de esta segunda serie de pronunciamientos que, de seguro, habrá de adquirir un creciente protagonismo en los próximos años.

## REPRESENTATIVIDAD EMPRESARIAL

En su versión reformada, el párrafo segundo del vigente art. 87.3.*c)* ET dispone que, en aquellos sectores en los que no existan asociaciones empresariales que cuenten con la suficiente representatividad, entendida en los términos establecidos en el párrafo primero de este mismo pasaje legal, estarán legitimadas para negociar los correspondientes convenios colectivos de sector «las asociaciones empresariales de ámbito estatal que cuenten con el 10 por 100 o más de las empresas o trabajadores en el ámbito estatal, si como las asociaciones empresariales de Comunidad autónoma que cuenten en esta como mínimo del 15 por 100 de las empresas o trabajadores». De su lado, el párrafo tercero del art. 88.2 ET, también reformado por el RDL 7/2011, completa la regla anterior, estatuyendo que, en aquellos sectores en los que no existan suficiente representatividad, se entenderá válidamente constituida la comisión negociadora «cuando la misma esté integrada por las organizaciones empresariales estatales o autonómicas» mencionadas en el anterior pasaje legal.

La STS de 4 de junio de 2014 (rec. 2014/3911) ha llevado a cabo una interpretación integrada e integradora de ambos preceptos revisados. Tras señalar que la finalidad de la reforma ha consistido en «dar entrada, para facilitar la negociación de convenios sectoriales, a las organizaciones» estatales o autonómicas más representativas, concluye afirmando, con todo acierto, que la consecuencia del nuevo régimen jurídico es haber ampliado «la legitimación que solo tenían hasta entonces las patronales sectoriales a las patronales "generales", operando dicha extensión para reconocer a estas tanto la legitimación inicial como la negociadora» (FD 3).

## VIGENCIA DEL CONVENIO

Apenas aprobada la reforma de 2011, una de las cuestiones más debatidas fue la de discernir si la limitación de la duración a un año (o a dos, en la versión del RDL 3/2012) de la prórroga provisional de los convenios colectivos denunciados y vencidos (art. 86.3 ET) debía de entenderse como una regla disponible o no por la autonomía colectiva.

La sentencia de 8 de julio de 2014 (rec. 2014/4522) ha venido a zanjar esta polémica —en mi opinión bastante artificial—, estableciendo la plena regularidad jurídica de aquellas cláusulas convencionales que, «en uso legítimo de las potestades de autonomía colectiva reconocidas por el art. 37.1 CE», instituyen una prórroga automática del convenio, de carácter indefinido o sin término de duración, hasta que se alcance nuevo acuerdo. Por lo demás, esta regularidad jurídica también se extiende a aquellas otras estipulaciones que prevén una revisión salarial anual en dicho periodo, debiendo estar, a todos los efectos y en definitiva, a lo pactado.

## COMPETENCIAS REGULADORAS

Hasta fechas recientes, el control que la autoridad laboral vino ejerciendo sobre la legalidad de los convenios colectivos, al amparo de lo establecido en el art. 90.5 ET, fue reducido, experimentando, no obstante, una cierta activación en materia de detección de posibles cláusulas convencionales contrarias a la prohibición de discriminación por razón de sexo a resultas de los cambios introducidos en dicho precepto estatutario por la Ley 3/2007, de 22 de marzo (art. 90.6 ET). Tras la reforma laboral de 2012, el panorama tan sucintamente descrito se ha alterado, habiendo procedido la autoridad laboral a asumir un mayor activismo, destinado de manera exclusiva a verificar el cumplimiento por los convenios colectivos de algunas de las nuevas previsiones introducidas por dicha reforma, señaladamente en relación con la prioridad aplicativa concedida al convenio de empresa (art. 84.2 ET). La sentencia de 26 de marzo de 2014 (rec. 2014/4345) ilustra de manera ejemplar esta aseveraciones.

En el caso a examen, en efecto, la Dirección General de Empleo instó demanda de oficio ante la Sala de lo Social de la AN, solicitando la declaración de nulidad de cuatro preceptos (arts. 3, 34, 41 y 58) del V Convenio Colectivo del sector de derivados del cemento, todos los cuales venían a establecer diversas reglas de reparto de competencias reguladoras entre los diferentes niveles negociales del sector (estatal, autonómico, provincial y de empresa). Estimada en su práctica integridad la demanda por el órgano de instancia, las organizaciones sindicales firmantes del mencionado pacto colectivo interpusieron recurso de casación ordinario, que fue resuelto por la ya citada sentencia.

El interés de la presente resolución no reside en el análisis que efectúa sobre el fondo del asunto (FFDD 6-10) cuanto en los razonamientos aprestados para desestimar la solicitud de uno de los recurrentes de promover una cuestión de inconstitucionalidad sobre la regularidad constitucional del art. 84.2 ET (FD 5). En esquemática síntesis, el alegato desestimatorio de la mencionada petición se articula sobre un eje central; a saber: el precepto sobre el que el sindicato recurrente hace recaer una tacha de inconstitucionalidad no priva a las organizaciones sindicales del derecho

a: i) establecer reglas sobre la estructura de la negociación colectiva (art. 83.2 ET); ii) negociar determinadas materias «que guardan íntima relación con la alegada limitación» con las limitaciones constitucionales invocadas, y iii) en fin, participar en la negociación del propio convenio de empresa, al que se concede prioridad aplicativa.

Sin entrar en un diálogo crítico con la solución adoptada, lo que me interesa destacar es que la sentencia a examen de la Sala IV del TS, al descartar la promoción de la requerida cuestión de inconstitucionalidad en razón de no apreciar lesión del referido art. 84.2 ET a precepto constitucional alguno, vino a anticipar el juicio formulado con posterioridad por la STC 119/2014, de 16 de julio, que también habría de desestimar la queja de inconstitucionalidad de este pasaje legal de los arts. 37.1 y 28.1 CE. Por lo demás, una lectura comparada de ambas resoluciones muestra la influencia de aquella primera, la del TS, respecto de esta segunda, la del TC, que en buena medida incorpora a su FJ 6 el núcleo básico de los razonamientos de fondo expuestos por la jurisprudencia ordinaria.

## INTERPRETACIÓN DE LA ULTRAACTIVIDAD

En el capítulo de pronunciamientos dictados por la jurisprudencia ordinaria en relación con algún precepto ordenador de la negociación colectiva revisado por la reforma de 2012, la sentencia de 22 de diciembre de 2014 (rec. 2015/17371) es la que ha suscitado mayor controversia, formulado el juicio en una doble vertiente: de un lado y *ad intra*, pues, además del voto mayoritario, que cuenta con dos votos concurrentes, hay dos votos particulares discrepantes, el primero suscrito por cinco magistrados y el segundo por una magistrada; de otro y *ad extra,* en razón de los serios problemas que plantea, no tanto y en mi opinión, la solución adoptada, cuanto la fundamentación que la sustenta y en la que se apoya.

Desde luego, la tarea de analizar con un mínimo de profundidad esa fundamentación desbordaría con creces los límites asignados al presente comentario. Si a ello se añade la aparición ya de diversos estudios dedicados en régimen monográfico a su examen, se comprenderá el muy restringido sentido de las observaciones que a continuación siguen.

Los antecedentes de hecho de la sentencia del TS pueden sintetizarse del modo siguiente: i) una empresa, a resultas de la pérdida de vigencia de su convenio por no alcanzarse dentro del periodo de un año fijado en el revisado art. 86.2 ET un acuerdo de renovación y al no existir convenio de ámbito superior, decide, a partir de dicha pérdida de vigencia, abonar los salarios en la cuantía legalmente establecida; ii) promovida demanda de conflicto colectivo, la Sala de lo Social del TSJ de las Islas Baleares condena a la demandada a reponer a los trabajadores «a las condiciones laborales que disfrutaban con anterioridad» a la modificación unilateral adoptada por la empresa; iii) interpuesto recurso de casación, la Sala IV del TS lo desestima, confirmando la sentencia impugnada.

En muy esquemática síntesis, y como es bien conocido, la presente resolución entiende que, una vez concluido el plazo máximo legalmente establecido de la prórroga provisional sin haber alcanzado un acuerdo de renovación, las condiciones de trabajo pactadas en el convenio colectivo que ha agotado el tiempo de la ultraactividad siguen resultando aplicables en su totalidad, sin reserva ni excepción alguna, en razón de que tales condiciones laborales, durante la vigencia del referido convenio, se fueron incorporando al patrimonio jurídico de los trabajadores, de cada uno de ellos, individualmente. Por decirlo con sus propias palabras: «Cualesquiera derechos y obligaciones de las partes existentes en el momento en que termina la ultraactividad de un convenio colectivo no desaparecen [...]. Y ello es así, no porque —como se ha dicho algunas veces— las normas del convenio extinto pasen a contractualizarse en ese momento sino porque las condiciones estaban ya contractualizadas desde el momento mismo (el primer minuto, podríamos decir) en que se creó la relación jurídico-laboral» [tercer párrafo, FD 4.3.º *d)*].

Como ya he hecho constar, comparto el fallo de esta resolución; pero discrepo de su fundamentación, que abre un caudal de problemas de nada fácil integración, algunos de ellos, por cierto (doble escala salarial y discriminación), ya enunciados por la propia sentencia. Dando de lado el examen, incluso superficial, de estos problemas, un buen número de los cuales pone entre paréntesis no solo una consolidada jurisprudencia ordinaria sobre la eficacia jurídica de los convenios colectivos de eficacia general sino, adicionalmente, la inteligencia de algunos de los ejes más centrales, legales y también constitucionales, de nuestro sistema negocial en su conjunto; dando de lado todo ello, digo, el aspecto acaso más llamativo del presente pronunciamiento reside en la falta de adecuación o correspondencia entre el tratamiento jurídico que hubiera permitido resolver el conflicto *ad casum* y el utilizado para su solución. Excediéndose, en efecto y con notable desmesura, de las lindes materiales requeridas para sustanciar el recurso, centradas en discernir la regularidad jurídica de la conducta empresarial de no abonar las condiciones salariales establecidas en el convenio extinto, el TS procede a elaborar una innecesaria, además de muy discutible, teoría general sobre la suerte de «los derechos y obligaciones» pactados en el mencionado convenio.

No es esta, en mi parecer, una doctrina merecedora de elevarse a la condición de jurisprudencia; muy antes al contrario, dicha doctrina pide una intensa revisión. ¡Es de esperar que así acontezca!