

STS 5504/2014

En 2010, una empresa denunció la vigencia de su convenio colectivo de trabajo sin lograr la emisión de uno nuevo. En 2013, su sindicato presentó una demanda de conflicto colectivo en contra de la empresa con motivo de modificaciones sustanciales a sus condiciones de trabajo. A causa de que el convenio perdió su vigencia y, al no existir un convenio colectivo de ámbito superior, se procedió a aplicar la normativa genérica, cuestión que ocasionó que la nómina del mes de julio de ese año se abonara en dos partes, una con arreglo a las condiciones del Convenio Colectivo de la empresa y la segunda aplicando las condiciones del Estatuto de los Trabajadores.

La litis se centró en determinar si el Convenio Colectivo debía continuar aplicándose y si la empresa debía respetar las condiciones que los trabajadores venían disfrutando, al considerar que son las pactadas en el contrato de trabajo y han pasado a ser parte del acervo patrimonial de la relación laboral.

El Tribunal Superior de Justicia que conoció del asunto, determinó que mientras no se negocie un convenio nuevo, deben mantenerse las condiciones salariales pactadas, por lo que ordenó a la empresa que repusiera a los trabajadores afectados a las condiciones que disfrutaban con la vigencia del Convenio Colectivo.

La empresa interpuso recurso de casación en contra de la determinación anterior, por lo que la Sala de lo Social del Tribunal Supremo al conocer el asunto consideró que debía responderse la pregunta: ¿Qué ocurre si no hay convenio de ámbito superior aplicable?, la que fue respondida por la doctrina científica y judicial de la tesis “conservacionista”, según la cual las condiciones laborales que venían rigiendo con anterioridad a la pérdida de vigencia del convenio colectivo deberán mantenerse. Lo que va de la mano con el *principio de autonomía de la voluntad individual* que menciona que las relaciones contractuales, entre las partes, se rigen por los pactos y condiciones que ellas mismas establezcan libremente siempre que no sean contrarias a la ley, la moral o el orden público.

En consecuencia, la Sala de lo Social resolvió desestimar el recurso de casación formulado y confirmar la sentencia recurrida, destacando que los derechos y obligaciones de las partes existentes en el momento en que acaba un convenio no desaparecen cuando pierde su vigencia, por tratarse de condiciones ya contractualizadas.