

b) Situación en la que quedan los trabajadores

1. La situación de los trabajadores afectados por el convenio denunciado es distinta en los dos periodos que separa la fecha del 20 de mayo de 2016 (o, en su caso, de 30 de junio de 2016). Antes de esa fecha, la situación es la que se deriva de la vigencia ultractiva convencional del convenio colectivo denunciado, consistente en la aplicación íntegra de todas las cláusulas del convenio, sin diferencia alguna respecto del periodo en el que dicho convenio mantuvo su vigencia pactada, con la única excepción de la renuncia a la huelga, supuesto que esa cláusula hubiera sido pactada.

Consiguientemente, todo el contenido del convenio denunciado conserva, hasta el 20 de mayo de 2016, su eficacia normativa y no puede ser modificado por ningún empleador por la vía del art. 41 LET, aunque sí por la vía del art. 82.3 LET, mediante el descuelgue de determinadas condiciones de trabajo, debiendo seguir para ello el procedimiento tan casuística y complejamente regulado en ese mismo precepto.

2. Transcurrida la fecha del 20 de mayo de 2016 (o, en su caso, de 30 de junio de 2016), el convenio denunciado pierde su eficacia ultractiva legal y convencional. Como quiera que la laguna de regulación de que adolece el párrafo cuarto del art. 86.3 LET -al no existir convenio colectivo de ámbito superior y supuesto que no se haya pactado un nuevo convenio sustitutivo del denunciado- ha sido ya cumplimentada por la interpretación jurisprudencial (S.TS de 22 de diciembre de 2014) y judicial (S.AN de 4 de mayo de 2014), la situación de los trabajadores sometidos al convenio es similar a la anterior, con una sola diferencia. Los empleadores quedan obligados a respetar el contenido íntegro del convenio colectivo denunciado, pero las cláusulas de dicho convenio no son ya de naturaleza normativa sino de naturaleza contractual, lo que significa que los derechos de los trabajadores sí pueden ser modificadas por aquéllos a través del procedimiento regulado en el art. 41 LET.

Lo que les queda proscrito a los empleadores es aplicar selectivamente el contenido del convenio colectivo denunciado, aplicando algunos de los derechos contenidos en sus cláusulas e inaplicando algunas otras, tal y como ha resuelto ya con reiteración la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional en sus sentencias de 23 de marzo y 4 de mayo de 2015, aunque ninguna de ellas ha ganado todavía firmeza, pendiendo de las sentencias que en su momento dicte la Sala casacional al resolver los recursos de casación actualmente en trámite.

c) Aplicación de la contractualización a los trabajadores en activo

1. La S.TS de 22 de diciembre de 2014 justificó la continuidad de la vigencia del convenio colectivo denunciado, transcurrido el plazo de ultractividad legal o convencional, en la teoría conservacionista, por la que los derechos fijados en el convenio colectivo se traspasaban a los

contratos de trabajo, de manera que aquellos derechos, al perder soporte normativo, mantenían el soporte contractual. La aplicación de ese efecto a los trabajadores de las entidades sustitutivas de las cajas de ahorros a los que se les haya aplicado el convenio denunciado es, por tanto, indiscutible.

2. El problema que arrastra la interpretación casacional de referencia afecta de plano a los trabajadores de nueva contratación por dichas entidades, respecto de los cuales no ha podido efectuarse el proceso de contractualización de los derechos del convenio durante su vigencia. Es ésta una cuestión irresuelta jurisprudencialmente y, por tanto, sujeta a las opiniones de la doctrina científico y a lo que puedan resolver, vez a vez, los Juzgados y las Salas a las que se sometan reclamaciones concretas. El argumento principal para defender la aplicación de los mismos derechos a todos los trabajadores –los afectados por el convenio denunciado y los no afectados por él- de cualquier entidad empresarial sucesora de cajas de ahorro, se basa en el principio de la igualdad de trato el cual, en principio, rechaza que por el ejercicio de la misma función, cuantitativa y cualitativamente, se apliquen condiciones de trabajo distintas. Pero se trata, obviamente, de una cuestión no resuelta porque la S.TS de 22 de diciembre de 2014 no se decidió a resolverla, dejándola, según consta expresamente en la propia sentencia, para pronunciamientos posteriores.

d) Aplicación automática y supuestos de reclamación contenciosa

1. A la consulta formulada acerca de si deberían los trabajadores o sus representantes realizar algún tipo de petición para que la ultractividad, o el periodo posterior vencida aquélla, produzcan sus efectos, ha de responderse negativamente. Y ello porque tanto la ultractividad legal, cuanto la ultractividad convencional, producen efectos automáticos que se trasladan a los derechos y obligaciones de todos los trabajadores sujetos al convenio colectivo denunciado. La única posibilidad de alterar esas condiciones es por medio del procedimiento de descuelgue regulado en el art. 82.3 LET.

E igual ocurre con los efectos de la denominada teoría conservacionista por la jurisprudencia social, de modo que transcurrido el plazo de ultractividad convencional, los empleadores no pueden alterar ninguna de las condiciones de trabajo fijadas en el convenio extinguido, salvo por la vía del art. 41 LET.

Por tanto, la respuesta ha de invertirse. La actividad de los trabajadores o de sus representantes solo será necesaria ante el incumplimiento empresarial de los anteriores efectos automáticos, para conseguir, por vía judicial, la reparación de los mismos y la reposición del equilibrio contractual.