

NUEVA SENTENCIA A FAVOR DE LA 'ULTRAActivIDAD' DE CONVENIOS

eleconomista.es

El Tribunal Superior de Justicia de Andalucía acaba de pronunciarse sobre un punto clave de la reforma laboral: la apuesta por limitar la ultraactividad de los convenios colectivos, -es decir, acotar la prórroga automática del convenio hasta que se pacte uno nuevo- y los problemas que generan los pactos que contengan cláusulas por las que éstos se prorroguen indefinidamente.

La reforma laboral de 2012 introdujo una limitación temporal de la ultraactividad del convenio a un año, frente a la anterior posibilidad de prórroga indefinida de las cláusulas normativas.

Así, según el fallo, con fecha de 23-1-2014

"con la nueva regulación, la pérdida de vigencia comportará la desaparición de su obligatoriedad, tanto con carácter normativo cuanto obligatorio".

Sin embargo, la sentencia se posiciona a favor de la continuidad de estos pactos cuando así se prevea expresamente en el convenio.

Esta resolución, de la que es ponente el magistrado Mazuelos Fernández-Figueroa, se suma así a otras dictadas en el mismo sentido, aunque se trata de una materia oscura de la reforma laboral sobre la que los juristas siguen mostrando sus dudas.

La cuestión cobra importancia atendiendo a lo usuales que resultan estas cláusulas en la práctica: según los datos del Ministerio de Empleo, **el 56 por ciento de los convenios publicados desde la reforma laboral incluyen cláusulas que prolongan esta ultraactividad, a veces durante 2 o 3 años y otras incluso de forma indefinida.**

Exigencia de negociación

El fallo del Tribunal andaluz resuelve el recurso interpuesto contra la sentencia de instancia, que estimó la demanda y declaró la nulidad de la medida acordada por el Ayuntamiento de Bailén (Jaén) sobre la pérdida de vigencia del convenio colectivo para trabajadores del consistorio.

Según el Tribunal andaluz, una lectura de la reforma revela que, si bien ha pretendido forzar el acuerdo de las partes

"lo que no ha hecho en modo alguno es desconocer la autonomía colectiva, pues esa caducidad del convenio colectivo a partir de que transcurra un año desde su denuncia, tiene como primera salvaguardia que exista pacto en contrario".

Así, la nueva redacción del Estatuto de los Trabajadores permite que en negociación colectiva se establezca un régimen de ultraactividad del convenio diferente al legalmente establecido con la reforma, pero *"para ello se requiere pacto que así lo disponga"*.

En este sentido, el fallo introduce un factor clave: no basta, para que se produzca la ultraactividad más allá del tope de un año, con que el convenio contenga esa estipulación por ser la fórmula legal vigente en el momento en que se firmó el pacto, ya que en ese caso

"no constituye, no puede constituir, ese deseo, voluntad o pacto expreso en contrario de las partes negociadoras a que se refiere el Estatuto de los Trabajadores".

En el caso del convenio estudiado, la cláusula "venía en realidad sólo a reproducir la regulación legal entonces vigente".