

LOS JUECES NO SE ACLARAN CON LA ULTRAATIVIDAD DE LOS CONVENIOS

Teresa Blanco - economista.es

Los TSJ se resisten a asumir la doctrina de la Audiencia Nacional

Permiten su caducidad automática pasado un año de la vigencia de la reforma

La Audiencia Nacional, en su sentencia del pasado 23 de julio, trató de zanjar uno de los aspectos más polémicos de la reforma laboral operada en 7-7-2012: la vigencia de los convenios colectivos en tanto que la reforma estipuló que los denunciados antes de su entrada en vigor -ese 7 de julio- tendrían, salvo pacto en contrario, una vigencia de un año, esto es, hasta el 8-7-2013. A partir de esta fecha, quedarían suspendidos.

En aquel fallo, la Audiencia concluyó que las condiciones laborales de los trabajadores plasmadas en los convenios colectivos anteriores a la reforma debían mantener su vigencia

"si las partes así lo han acordado, hasta que sea sustituido por uno nuevo, después del cumplimiento de ese límite de un año".

Es decir, amparó la prórroga automática de aquellos convenios que contasen con una cláusula -eso sí, pactada entre los representantes sindicales y la empresa- que estableciera dicha prórroga indefinida.

A pesar de la aparente claridad con que aquel Tribunal reguló la llamada ultraactividad (prórroga automática del convenio hasta que se pacte uno nuevo), no parece que haber zanjado las dudas.

Andalucía, primero en desmarcarse

El Tribunal Superior de Justicia de Andalucía dio ya una primera vuelta de tuerca a la doctrina sentada por la Audiencia y rechazó la vigencia de un convenio en que, -como en el caso enjuiciado por la Audiencia- establecía que

"una vez denunciado el convenio y hasta tanto no se logre un convenio colectivo que lo sustituya, continuará en vigor el presente convenio".

Una previsión, sin embargo, que esta vez no fue suficiente para los magistrados.

El TSJ, en su sentencia de 23-1-2014 aseguró que esta estipulación del convenio colectivo cuestionado, y redactado en el año 2000

"no puede constituir la voluntad exigida para el pacto a que se refiere el artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores en la regulación dada por la reforma laboral de 2012 -que prevé, efectivamente, la pérdida de vigencia de los convenios no denunciados al transcurrir un año desde la entrada en vigor de la reforma-"

Pues

"no estaba ni podía estar en la mente de las partes negociadoras del Convenio del año 2000 el pacto a que se refiere el nuevo régimen de la ultraactividad con anterioridad a su propia existencia".

En opinión del magistrado Mazuelos Fernández-Figueroa

"una interpretación contraria prorrogaría la anterior regulación de ultraactividad indefinida haciendo que la nueva previsión tras la reforma laboral carezca del efecto pretendido, que buscó, precisamente, evitar la vigencia indefinida de múltiples convenios colectivos denunciados y una petrificación de las condiciones de trabajo".

Castilla y León se suma a esta corriente

Pocos días después, el Tribunal Superior de Justicia (TSJ) de Castilla y León, en sentencia de 3-4-2014, de la que ha sido ponente la magistrada Molina Gutierrez, se suma a lo apreciado por su homólogo andaluz.

De este modo, da la razón a la empresa demandante en apelación que pedía la pérdida de eficacia del convenio a partir del 8-7-2013, en base a la nueva redacción del ET dada por la reforma laboral.

En concreto, argumentó que

"el legislador, habiendo configurado un nuevo régimen para la regulación de los efectos de las cláusulas de ultraactividad de los pactos convencionales (...) provoca que la nueva normativa convencional aplicable no sería ya la contenida en el convenio colectivo provincial -adoptado, en este caso, en 2008- sino, y por imperativo legal y a falta de aprobación de un nuevo pacto que lo suceda, el del mismo sector pero de ámbito superior".

En la práctica, supone que **se da vía libre a la empresa para poder llevar a cabo determinadas modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo** que, de seguir en vigor el anterior convenio, no estarían permitidas. **(PARA ESO APROBARON LA MALDITA REFORMA LABORAL)**