

UN JUZGADO DE LEÓN AVALA LA CLÁUSULA DE ULTRA ACTIVIDAD DE LOS CONVENIOS ANTERIORES A LA REFORMA LABORAL

Julio G. Calzada - Valladolid

La ratificación del fallo supondría que el convenio de hostelería de la provincia leonesa se mantiene en vigor

Hay que concluir que las cláusulas pactadas antes de la reforma de 2012 sobre ultraactividad, se rigen por dichas cláusulas, sin estar sometidas al plazo anual marcado en la reforma laboral.

Un juzgado de lo Social de León ha avalado el mantenimiento de la cláusula de ultraactividad del convenio de hostelería en esta provincia después de la reforma laboral, según una sentencia en la que declara la nulidad de los cambios introducidos en las condiciones laborales de los empleados de Burger King en esta provincia. Se trataría, según informa UGT, de la primera sentencia en Castilla y León que avala la cláusula de ultraactividad de los convenios colectivos pactados con anterioridad a la reforma laboral, de manera que el contenido de los acuerdos laborales no decaería hasta que se pacten nuevas normativas en la negociación colectiva.

«UGT se congratula por la sentencia contra Burger King de León que reafirma la postura defendida por el sindicato en las mesas de negociación en contra del planteamiento de la Confederación de Empresarios de Castilla y León (Cecale)», afirma la organización sindical a través de un comunicado.

Reponer en las mismas condiciones

La nota ugetista informa que en la sentencia sobre el conflicto colectivo presentado por la Federación de Comercio, Hostelería, Turismo y Juego contra la empresa Siscor Norte SL (Burguer King), del 16-10-2013, el juzgado de lo Social nº 3 de León ha estimado la demanda de conflicto colectivo y ha declarado la nulidad de la modificación sustancial de las condiciones de trabajo decretadas por la empresa «en su comunicación de 22 de julio de 2012».

El fallo condena a la demandada «a estar y pasar por esta declaración y su cumplimiento efectivo y dejar sin efecto la referida modificación sustancial», indica el fallo. El juzgado exige **que se reponga a los trabajadores afectados inmediatamente en las condiciones de trabajo anteriores** «mantenimiento la vigencia y aplicación efectiva, en los centros de trabajo de la empresa en León capital, del Convenio Colectivo Provincial para el sector de Hostelería y Turismo de la provincia de León hasta la entrada en vigor de un nuevo convenio con las consecuencias legales y de toda índole que dicha reposición comporta y con efectos desde la fecha de efectividad de la modificación impugnada», recoge el texto judicial.

El convenio sigue en vigor

La juez indica en su fallo que «hay que concluir que **las cláusulas pactadas antes de la reforma de 2012 sobre ultraactividad, se rigen por dichas cláusulas, sin estar sometidas al plazo anual marcado en la reforma laboral...**»

Desde UGT se concluye que, tras lo dictado por el juzgado, «y hasta que se anuncie un posible recurso o la falta del mismo, todos los trabajadores de la citada empresa tienen un único convenio de aplicación, el de Hostelería y Turismo de la Provincia de León, que sigue en vigor».

La reforma laboral establece el decaimiento de todos los convenios colectivos no renovados un año después de la entrada en vigor de esta norma, fecha que coincidió con el 8 de julio último.