

EL TRIBUNAL SUPREMO TUMBA LA REFORMA LABORAL AL RESTAURAR LA ULTRAactivIDAD DE LOS CONVENIOS

- La sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo reconoce la vigencia de los convenios colectivos y, de manera indirecta, restituye la ultraactividad de los mismos
 - USO celebra esta sentencia que asesta un duro golpe a la Reforma Laboral

Madrid, 26 de enero de 2015.- La Sala de lo Social del Tribunal Supremo reconoce que aún perdiendo vigencia el convenio colectivo, por haber finalizado su plazo de aplicación, siguen rigiendo las mismas condiciones laborales que existían con anterioridad a que el convenio decayera.

“Esta sentencia asesta un duro golpe a uno de los pilares de la Reforma Laboral y garantiza los derechos de los trabajadores a pesar de la caducidad del convenio colectivo de aplicación, corrigiendo la laguna de la falta de existencia de convenio de ámbito superior. Se trata con total seguridad de la sentencia más importante dictada por el Tribunal Supremo e materia social en la última década”, destaca Julio Salazar, secretario general de la Unión Sindical Obrera.

El Alto Tribunal responde así a la demanda de conflicto colectivo presentada por la Unión Sindical Obrera de Illes Balears contra la actuación de la empresa Atención y Servicios S.L. (ATESE), abonando la nómina del mes de julio de 2013 –mes en que el convenio, en virtud de la Reforma Laboral, expiraba su vigencia- en dos partes, aplicando hasta el 7 de julio las condiciones del Convenio y a partir del 8 de julio, según las condiciones establecidas en el Estatuto de los Trabajadores, puesto que no existía Convenio de ámbito superior al de empresa.

El Tribunal Supremo entiende, partiendo de las tesis conservacionistas, que las condiciones laborales de un trabajador, surjan de donde surjan, quedan contractualizadas en su contrato de trabajo, por lo que no son las leyes y convenios las que regulan la relación laboral sino el contrato de trabajo, y que las leyes y los convenios tienen un papel para establecer las condiciones laborales.

Por ello, el Tribunal defiende que una vez finalizada la ultraactividad de un convenio colectivo, los derechos y obligaciones de las partes en ese momento no desaparecen al perder su vigencia sino que subsisten en el contrato de trabajo, ya que automáticamente pasaron a formar parte del mismo desde un primer momento.

La sentencia afirma que no contradice el mandato del legislador, ya que efectivamente el convenio pierde su vigencia y señala que podrán darse problemas de doble escala salarial y discriminación para los trabajadores de nuevo ingreso.

“Esta sentencia supone un antes y un después de la aprobación de la Reforma Laboral y resuelve la grave inseguridad jurídica creada por la pérdida de la ultraactividad de los convenios en los supuestos en los que no existía convenio de ámbito superior. Sin embargo, deja graves consecuencias para trabajadores de nueva contratación y altera sustancialmente las reglas del juego en materia de negociación colectiva y del sistema de fuentes”, defiende Salazar.

Un gran avance en el reconocimiento de los derechos laborales

La sentencia del Tribunal Supremo supone un gran avance en el reconocimiento efectivo de los derechos laborales. A opinión de Sara García de las Heras, secretaria de Acción Sindical e Igualdad de USO, “el fallo del Tribunal Supremo abre una nueva perspectiva de futuro para la negociación colectiva, duramente castigada por la Reforma Laboral, que la conducía a un empeoramiento generalizado de las condiciones laborales de los trabajadores y la más que posible pérdida de derechos”.

“Esperar una solución distinta del Tribunal Supremo hubiera supuesto atentar contra la dignidad de los trabajadores y permitir el enriquecimiento injusto de las empresas a costa de unos salarios insuficientes para sobrevivir”, concluye Sara García.

Desde USO exigimos al Gobierno que lleve a cabo una modificación en todo lo relativo a la negociación colectiva, restaurando el régimen y los términos que se aplicaban con anterioridad a la Ley 3/2012.

Situación de la negociación colectiva

Durante el año 2014 se han registrado 1.382 convenios, de los cuales 150 se suscribieron durante el mes de diciembre. Se han creado 453 nuevas unidades de negociación, de las cuales 430 son Convenios de Empresa y las 23 restantes a ámbitos superior a la empresa. Estos datos reflejan un efecto claro de la reforma laboral que hace primar el Convenio de Empresa frente al sectorial.

El total de Convenios que extienden sus efectos económicos en 2014 (incluyendo los firmados en 2014) alcanzan los 1.728 de los que 1.255 corresponden a Convenios de Empresa.

Respecto a los salarios pactados, la variación salarial media pactada para el año 2014 y con la información disponible al final del mes de diciembre es del 0,57%, cifra que ha sido calculada en función de los 1.728 convenios con efectos económicos conocidos y registrados que afectan a 723.724 empresas y 4.755.972 trabajadores.

La jornada media pactada se sitúa en 1.757,7 horas al año por trabajador, siendo más elevada en el caso de los convenios de ámbito superior a la empresa en 55,2 horas anuales respecto de los convenios de empresa.

Durante 2014, se han registrado un total de 2.073 inaplicaciones del Convenio Colectivo que afectaron a 66.203 trabajadores. La mayoría de las inaplicaciones se han concretado en el sector Servicios con un 75,8% de ellas. Siendo la gran mayoría de las inaplicaciones referidas al descuelgue de la cuantía salarial pactada con un 91,8% de las mismas.

Desde USO consideramos que, en virtud de la Reforma Laboral, se ha roto el mapa de la negociación colectiva en nuestro país proliferando el convenio de empresa en defecto del convenio de sector, lo que está repercutiendo en una bajada de las condiciones laborales. Denunciamos que a nivel estatal no disponemos de datos de convenios decaídos ni trabajadores afectados por este decaimiento.

Unión Sindical Obrera

La Unión Sindical Obrera (USO) es el tercer sindicato en representación a nivel estatal. Cuenta con más de 11.000 representantes sindicales en toda España, tiene más de 400 sedes y participa en la negociación de más de 500 convenios colectivos.