

El Supremo ratifica que un convenio caducado sigue vigente si hay pacto



AMPARO ESTRADA

Desestima el recurso de Air Nostrum y confirma que la ultraactividad acordada previamente a la reforma laboral se mantiene

MADRID. El Tribunal Supremo (TS) ha vuelto a poner límites a la interpretación que algunas empresas hacen de la reforma laboral, al confirmar que los convenios caducados con cláusulas de ultraactividad siguen vigentes mientras no se produzca la entrada en vigor de un nuevo pacto, aunque hayan transcurrido todos los plazos de vigencia del acuerdo o de sus prórrogas.

La sentencia se refiere a la ultraactividad del III convenio colectivo de Air Nostrum con sus pilotos. El acuerdo laboral fue firmado en 2003, antes de la entrada en vigor de la reforma laboral de 2012, y contenía una cláusula en la que se disponía que «denunciado el convenio y finalizado el periodo de vigencia restante, o el de cualquiera de sus prórrogas, permanecerán vigentes las cláusulas normativas del convenio hasta tanto no se produzca la entrada en vigor del convenio que haya de sustituir al presente». En 2008 se firmó una prórroga y en 2010 la empresa denunció el pacto para ne-

gociar otro. No hubo acuerdo y en 2013, Air Nostrum envió al colectivo de pilotos una «nota informativa sobre las nuevas condiciones laborales» del colectivo, en el que se señalaba que el 8 de julio de 2013 perdería vigencia el acuerdo laboral y, al no existir otro de ámbito superior que pudiera aplicarse, quedarían cubiertos sólo por el Estatuto de los Trabajadores. Adjuntaba un nuevo régimen de retribuciones, inferior al anterior. El Sindicato de Pilotos Sepla lo denunció y la sala de lo Social de la Audiencia Nacional dictaminó que el convenio colectivo seguía vigente hasta que hubiera otro. Ahora, el Supremo desestima el recurso presentado por Air Nostrum.

El Ministerio de Empleo aseguró que el Tribunal Supremo no está sino aplicando la reforma laboral, al declarar que el contenido del III Convenio Colectivo de Air Nostrum permanece vigente hasta que

LAS CLAVES

Entrada en vigor

El fallo aclara que son válidas las cláusulas de ultraactividad suscritas antes de la reforma laboral

Sueldo

La empresa intentó rebajar el salario a los pilotos a raíz de la entrada en vigor del cambio de normativa

ambas partes negocien un nuevo convenio que lo sustituya y éste entre en vigor.

Aplauso de UGT y CC OO

Según aseguraron fuentes de Empleo a Europa Press, esto es así porque lo que antepone el TS es el acuerdo que firmaron las partes para que no decayera el convenio en ausencia de otro que viniera a sustituirlo, algo que ya hace la reforma laboral.

Las mismas fuentes explicaron que la reforma laboral recoge la po-

sibilidad de que el límite de un año de prórroga mientras se negocia el nuevo convenio no se aplique en casos de acuerdo entre las partes. Dicho de otra manera, sólo decae el convenio si no existe un pacto en sentido contrario.

Los sindicatos UGT y CC OO celebraron que el Tribunal Supremo haya dado la razón al Sepla. Según explicó CC OO en un comunicado, la sentencia garantiza que las cláusulas de convenios firmados antes o después de la reforma laboral de 2012 que salvaguarden la vigencia del con-

venio mientras no haya otro que lo sustituya son plenamente válidas.

De esta forma, entiende que la sentencia del TS aporta seguridad jurídica en la regulación de las condiciones laborales de los trabajadores incluidos en sus ámbitos de aplicación.

UGT señaló en este sentido que se trata de «un nuevo revés» a la reforma laboral de 2012 y a «algunos ámbitos empresariales que pretendían utilizarla para eliminar derechos y empeorar las condiciones de los trabajadores».

Por otro lado, espera que tras esta sentencia «clarificadora» esté más cerca el poder resolver las dificultades que se vienen produciendo en materia de ultraactividad para alcanzar un acuerdo con las organizaciones empresariales en el marco de la renovación del Acuerdo Interconfederal para el Empleo y la Negociación Colectiva (AENC).



Ignacio Fernández Toxo (CC OO) y Cándido Méndez (UGT), ayer, en Madrid. :: EFE

La sentencia abre la vía para afianzar los convenios del metal de Bizkaia y Álava

Ambos pactos, de eficacia limitada, están esperando la decisión del Supremo para avanzar en las negociaciones

:: JOSÉ LUIS GALENDE

BILBAO. La sentencia del Supremo conocida ayer abre la vía para mantener vigentes los convenios colectivos del metal de Álava y Bizkaia –con decenas de miles de trabajadores afectados–, cuya validez había sido dictada por el Tribunal Superior Vasco en el primer caso y denegada en el segundo, lo que generó sendos recursos ante el Alto Tribunal por las partes perjudicadas de ambos territorios.

No obstante, se da la circunstan-

cia de que estos acuerdos laborales habían sido suscritos en su día con eficacia limitada –sin mayoría de los sindicatos–, por lo que puede persistir la duda de la aplicación a los mismos del fallo del Supremo.

Desde UGT, Antonio Ríos, secretario general de la federación del metal de Euskadi, señaló que este tipo de pactos de eficacia limitada están más protegidos aún que los de eficacia general en las sentencias que han conseguido, por lo que consideró que el fallo citado les es de plena aplicación.

La vigencia del convenio del metal de Bizkaia de los años 2008/2011 está pendiente del Supremo después de que el Tribunal Superior Vasco diera la razón a la patronal al revocar la decisión de primera instancia de mantenerlo vivo. Se trata del úl-

timo acuerdo suscrito en el sector, firmado por CC OO y UGT, que recurrieron el fallo citado.

En el caso de Álava, el convenio debatido estuvo vigente entre 2007 y 2010 y fue firmado también por CC OO y UGT. El recurso de la organización empresarial considera que los pactos de eficacia limitada no pueden permanecer prorrogados de forma indefinida.

La renovación de ambos acuerdos laborales está pendiente de la sentencia del Supremo, aunque ello

no ha impedido que sindicatos y patronales mantengan negociaciones de forma periódica para solventar la situación. Con unos 60.000 trabajadores afectados, de su salida adelante depende en buena parte la normalización de la negociación colectiva y de las relaciones laborales en el País Vasco; no sólo por el abultado número de trabajadores implicados, sino también por el efecto arrastre en otros sectores.

La situación en Bizkaia tiene ahora peculiaridades propias, ya que el

sindicato LAB ha conseguido ante los tribunales la validez del último convenio de eficacia general suscrito en el territorio –el de 2001/2003–. Sin embargo, si no saliera adelante la aplicación del de eficacia limitada que defienden CC OO y UGT, el pacto a aplicar contendría las condiciones laborales de hace más de una década, con tablas salariales, por ejemplo, en torno a un 30% más bajas que las actuales, además de otras mejoras logradas en los últimos años en el pacto extraestatutario.