

# Nuevo varapalo del Supremo a la reforma laboral sobre la caducidad de los convenios

## Fija que un acuerdo expirado sigue siendo válido si hay pacto, aunque sea previo a la nueva ley

Desestima un recurso de Air Nostrum y confirma que la ultraactividad acordada previamente se mantiene hasta que haya un nuevo acuerdo

:: A. ESTRADA/P. ARANGUREN

**MADRID.** El Tribunal Supremo ha vuelto a dar un varapalo a la reforma laboral en lo relativo a la vigencia de los convenios. Si en diciembre del año pasado establecía que las condiciones de un convenio caducado quedaban incorporadas al contrato de trabajo de cada empleado, el alto tribunal señala ahora que un convenio finalizado con cláusula de ultraactividad indefinida sigue siendo válido, ya que así lo recogen las

partes en el acuerdo firmado, aunque se hiciera antes de que entrara en vigor la reforma.

De este modo, el Tribunal Supremo pone límites a la interpretación que algunas empresas y asociaciones empresariales hacen de la reforma laboral.

La sentencia se refiere a la ultraactividad del III convenio colectivo de Air Nostrum con sus pilotos. El convenio 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 convenio para negociar otro. No hubo acuerdo y en 2013, Air Nostrum envió al colectivo de pilotos una «nota informativa sobre las nuevas condiciones laborales», en el que se señalaba que el 8 de julio de 2013 perdería vigencia el convenio y, al no existir otro de ámbito superior que pu-

diera aplicarse, quedarían cubiertos sólo por el Estatuto de los Trabajadores; además, adjuntaba un nuevo régimen de retribuciones. 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 y ratifica la ul-

traactividad del pacto laboral.

La reforma de 2012 estableció que la ultraactividad de los convenios se limitaría a un año una vez vencieran salvo pacto en contrario. Para los convenios cuya vigencia concluyó antes de aprobarse la reforma laboral, ese plazo de un año empezaba a contar a partir de la entrada en vigor de dicha reforma.

Air Nostrum quiso interpretar la ley en el sentido de que, finalizado el plazo para negociar un nuevo convenio sin acuerdo, la ley exigía «un nuevo pacto en contrario que excluya expresamente el fin de la vigencia prorrogada del convenio ante el fracaso de la negociación». Sin embargo, el alto tribunal señala que ese pacto existe en la cláusula del convenio que prevé que permanezca vigente hasta la entrada en vigor de un nuevo convenio y que la ley no especifica nada respecto a que el «pacto en contrario tenga que haberse suscrito con posterioridad a que hubiera vencido el convenio».

### 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**



Protesta sindical para reclamar la negociación del convenio del Metal de Gipuzkoa después de que Adegí suspendiera la negociación. :: LOBO

### «Seguridad jurídica»

UGT y CC OO han celebrado que el TS haya dado la razón al Sepla. Según explica CC OO, la sentencia garantiza que las cláusulas de convenios firmados antes o después de la reforma laboral de 2012 que salvaguarden la vigencia del convenio mientras no haya otro que lo sustituya son plenamente válidas. Por ello, considera que la sentencia del Supremo aporta seguridad jurídica en la regulación de las condiciones laborales de los trabajadores. Por su parte, UGT señala que se trata de «un nuevo revés» a la reforma laboral de 2012 y para «algunos ámbitos empresariales que pretendían utilizarla para eliminar derechos y empeorar las condiciones de los trabajadores».

Sin embargo, el Ministerio de Empleo aseguró que el TS está simplemente aplicando la reforma laboral, ya que la ley establece que sólo decae el convenio si no existe un pacto en sentido contrario.

## 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 Tribunal Supremo abre la vía para mantener vigentes los convenios colectivos del metal de Álava y Bizkaia, ya que cuentan con cláusulas de ultraactividad indefinida firmadas antes de la reforma laboral. Su validez ha sido

dictada por el Tribunal Superior Vasco (TSJPV) en el primer caso, y denegada en el segundo, lo que generó sendos recursos ante el TS por las partes perjudicadas. No obstante se da la circunstancia de que estos acuerdos eran de 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, señala 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 con-

sidera 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 último 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. La renovación de ambos pactos laborales está pendiente de la sentencia del Supremo.

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 solo por el abultado número de trabajadores implicados, sino también por el efecto arrastre en otros sectores.

El caso del convenio del Metal de Gipuzkoa es, sin embargo, diferente, ya que no incluye dicha cláusula. El TSJPV no entró a valorar el fondo y el asunto está también en el Supremo. En este caso las negociaciones están suspendidas, mientras que en los otros dos territorios han continuado, aunque sin fructificar.