



DERECHOS LABORALES

La extinción del convenio no elimina lo fijado en él

El TSJ de Cataluña sentencia que si no se renueva el acuerdo colectivo dentro de plazo de un año perduran los derechos en el contrato laboral.

D. Carrasco. Madrid | diego.carrasco@diariomedico.com | 17/09/2014 00:00

compartir   Like  4  Compartir

☆☆☆☆☆ ¡vota! | 0 comentarios

imprimir  | tamaño  

El Tribunal Superior de Justicia (TSJ) de Cataluña ha dictado una sentencia novedosa que siembra un precedente respecto a los asuntos que afectan a la negociación de futuros convenios colectivos y que es aplicable al personal laboral de cualquier sector profesional. El fallo defiende la tesis de que la pérdida de ultraactividad, es decir, la extinción del convenio colectivo no daña los derechos laborales adquiridos por el trabajador. En otras palabras, que las condiciones pactadas se incorporan individualmente a su contrato profesional.

La Sala Social del tribunal autonómico ha estudiado el caso de una empresa mercantil que remitió el siguiente escrito a su comité de empresa: "(...) al haber expirado el período de ultraactividad del convenio colectivo de trabajo y habiendo concluido el plazo máximo anual de un año desde su denuncia, sin que los interlocutores sociales hubieran llegado a un acuerdo para su renovación, las relaciones laborales de la plantilla de la empresa se regirán por el Estatuto de los Trabajadores".

La pérdida de la vigencia del convenio hace que las cláusulas que aquél fijaba deben unirse al contrato laboral

Los trabajadores mostraron su desacuerdo con esta comunicación y decidieron interponer el correspondiente recurso ante un juzgado de lo social de Tarrasa. El fallo negó su petición y dio la razón a la empresa mercantil. Con todo, el comité de empresa recurrió esta decisión ante el TSJ de Cataluña.

Unificación

Dada la importancia de la materia que tenían que resolver los magistrados del tribunal autonómico decidieron reunirse en Sala General, es decir, celebrar un pleno para unificar el criterio judicial con

el fin de responder de forma unánime a los futuras reclamaciones que se pudieran plantear, teniendo en cuenta las lagunas e interrogantes que deja la reforma laboral aprobada por el Gobierno del PP.

En efecto, el tribunal para resolver la cuestión planteada parte de que "la vigencia y duración del convenio corresponde determinarlo con plena autonomía a las partes que lo firman y así queda configurado legalmente, según la reforma laboral de 2012". De ahí, que "la determinación de la vigencia del convenio se convierte en un aspecto clave del derecho a la libertad sindical".

La resolución judicial tiene efectos generales y es aplicable para cualquier sector profesional

Para la Sala Social, "el silencio legal sobre la regulación aplicable a este caso, en que no existe un convenio superior, genera inseguridad jurídica". Es más, "entender que las condiciones extracontractuales han perdido su vigencia sería tanto como decir que el contrato de trabajo ha perdido su causa".

Los magistrados explican que "por este motivo se ha de entender que a partir de la pérdida de vigencia del convenio las condiciones laborales que aquél establecía se tienen que incorporar al contrato de trabajo firmado entre la empresa y el trabajador". Esto es así, argumenta el fallo, "porque no se puede olvidar que en la firma del contrato se hace referencia a las condiciones laborales establecidas en dicho convenio como se ha dicho anteriormente". Y es que en el contrato profesional es donde se pacta lo relativo a "las condiciones laborales, de jornada, de clasificación profesional, etcétera".

Estas son las razones por las que la Sala Social del TSJ catalán obliga a la empresa mercantil demandada a "reponer a sus trabajadores en sus anteriores condiciones de trabajo y declarar nula su modificación".