EL MUNDO.

La Audiencia avala los pactos para prorrogar los convenios indefinidamente

- Una sentencia respalda los acuerdos previos a la reforma laboral
- Se aplica a los casos en los que se acordó la renovación si no había acuerdo
- La nueva norma sólo da un año de prórroga automática
- La sentencia del tribunal da la razón al Sepla frente a Air Nostrum

Manuel Marraco | *Agencias* | Madrid

La Audiencia Nacional considera que las condiciones laborales de los trabajadores plasmadas en convenios colectivos firmados antes de la aprobación de la reforma laboral **tienen vigencia más allá del año estipulado en la nueva normativa para que expiren** en el caso de que se hubiera firmado un acuerdo para que se prorrogaran de manera indefinida.

En una sentencia, la **primera en la que la sala de lo social de este tribunal se pronuncia** sobre la ultraactividad (prórroga automática de un convenio en ausencia de uno nuevo) de los convenios, los magistrados estiman la demanda interpuesta por el **sindicato Sepla-Air Nostrum** contra la compañía, en la que la Audiencia declara la vigencia del acuerdo hasta la aprobación de uno nuevo.

Para la Audiencia Nacional, el periodo de un año introducido con la reforma laboral -la Ley 3/2012 de medidas urgentes de reforma del mercado laboral-, no puede aplicarse sin más de forma inflexible, sino que **habría que estudiar la voluntad de ambas partes a la hora de aplicar la ultraactividad**, es decir, la vigencia de sus condiciones más allá del periodo para el que fueron pactadas.

La sentencia analiza las modificaciones efectuadas en la reforma del mercado laboral a la 'ultraactividad'. En concreto, la reforma estableció que los convenios colectivos denunciados antes del 7 de julio de 2012 tendrían, salvo pacto en contrario, una vigencia de un año, hasta el 8 de julio de 2013, en que quedarían suspendidos.

No obstante, los jueces entienden que ese periodo de un año no puede aplicarse de forma inflexible y que habría que analizar la voluntad de ambas partes a la hora de aplicar la 'ultraactividad', es decir, la vigencia de las condiciones laborales pactadas más allá del periodo fijado.

Los magistrados concluyen que, en el caso del SEPLA y Air Nostrum, se acordó específicamente mantener el convenio hasta que hubiera uno nuevo.

"La posibilidad de limitar la ultraactividad a un año siempre ha estado disponible para las partes, y escogieron no establecerla, por lo que mal puede decirse que no era su voluntad desplazar el régimen de ultraactividad anual que el legislador ahora propone de modo subsidiario", señala la resolución.

Así, la sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, contra la que cabe recurso de casación ante el Tribunal Supremo, da la razón al SEPLA y mantiene en vigor el III convenio colectivo en Air Nostrum hasta la aprobación de uno nuevo.