EL PAÍS

El Supremo asesta otro golpe a la reforma laboral

El Alto Tribunal falla a favor de la validez de los convenios caducados aunque no se renueven en un año si se ha pactado su prórroga previamente



MANUEL V. GÓMEZ – 4/05/2015

El Tribunal Supremo ha vuelto a dar un duro golpe a la reforma laboral de 2012 tres meses después: ha fallado que los convenios con cláusulas expresas de prórroga automática hasta que se firme uno nuevo siguen vigentes aunque la negociación dure más del año de plazo que fijaba la reforma. La sentencia llega tres meses después de otra en igual dirección, que en aquel caso, aseguraba la pervivencia de las condiciones contenidas en los convenios colectivos, aunque estos expiraran, porque estas también formaban parte de los contratos laborales individuales.

El fallo de 11 páginas, al que ha tenido acceso EL PAÍS, ratificó el pasado marzo la sentencia en el mismo sentido de la Audiencia Nacional en el conflicto que mantenían la aerolínea Air Nostrum y el sindicato de pilotos, SEPLA, acerca de la vigencia del convenio suscrito en 2006. Según recoge el texto judicial, del que ha sido ponente María Luisa Segoviano y que cuenta con un voto particular, la cláusula que asegura la supervivencia del citado convenio hasta que haya otro es válida pese a que se firmara antes de 2012. Esto sucedía entonces en bastantes convenios, fuentes sindicales lo cifran en el 45%.

"Donde la ley no distingue, no hay que distinguir", explica la sentencia. Se refiere a que en la reforma laboral – ni en el decreto ley de febrero, ni en la ley definitiva que vio la luz el 7 de julio- no se aclaraba nada sobre la validez de este tipo de cláusulas ya existentes. Dice la ley 3/2012, nombre técnico de la reforma laboral, que "transcurrido un año –el plazo inicial eran dos años pero el parlamento lo redujo a uno- desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado uno nuevo […] aquel perderá la vigencia, salvo pacto en contrario […]". Es decir, la norma da cabida a que sindicatos y empresarios negocien cláusulas que aseguren prórrogas más largas del año –"salvo pacto en contrario"- y no distingue entre las que ya existían y las que se firmaran a partir de entonces.

La sentencia reconoce la superioridad de lo que sindicatos y empresarios pactan en los convenios "sobre la regulación legal ajena a dicha voluntad". Y para soportar este argumente, la sentencia recurre al convenio 98 de la

Organización Internacional del Trabajo suscrito por España y al artículo seis de la Carta Social Europea.

Por su parte, fuentes del Ministerio de Empleo señalan que "la reforma laboral antepone siempre la voluntad de los negociadores en la conformación del régimen ultractividad: así, la propia Ley establece que la previsión legal de un año opera sólo en defecto de acuerdo en contrario de las partes". "La autonomía de la negociación colectiva prevalece frente a la ley en la regulación de la ultractividad, porque así lo ha querido el legislador", añaden dichas fuentes.

Tanto esta sentencia como la otra, de diciembre pasado, dejan coja una de las principales pretensiones de la reforma laboral: acabar con la ultraactividad, la prórroga automática e indefinida de los convenios, vigente hasta entonces. La de finales de 2014 contractualizaba las condiciones de los convenios e impedía reducciones de salarios hasta el límite legal del salario mínimo interprofesional.

Un convenio que se negociaba desde 2010

Esta última asegura la pervivencia de los pactos antiguos, si estaba acordada previamente. Y lo hace aprovechando el conflicto del Sepla y Air Nostrum, que negociaban un nuevo convenio desde 2010 y que seguía sin acuerdo el 8 de julio de 2013, fecha en la que expiraba el plazo dado por la reforma para que se renovaran los convenios vencidos antes de la reforma. De hecho, días antes de esa fecha, los pilotos recibieron una nota de la empresa en que se les informaba que desde el 8 de julio sus condiciones laborales pasarían a estar regidas por el Estatuto de los Trabajadores y la regulación aérea.

La sentencia del Supremo cuenta con un voto particular del magistrado Antonio V. Sempere que defiende, como norma general, que los sindicatos y los empresarios no pueden fijar cláusulas que prorroguen los convenios durante más de 12 meses. En su opinión, solo podrían hacerlo en "un pacto sobrevenido", es decir, en un acuerdo que no se incluye en el convenio y que tendría que llegar durante la negociación para la renovación. Para sostener su interpretación, Sempere recurre a la exposición de motivos de la reforma, donde se dice que la medida "pretende evitar una petrificación de las condiciones de trabajo pactadas en convenio y que no se demore en exceso el acuerdo".

Esta segunda sentencia del Supremo sobre la vigencia de los convenios a partir de la reforma laboral llega, como la primera, cuando UGT, CC OO, CEOE y Cepyme, negocian el pacto salarial. La de diciembre provocó que se incluyera este tema para clarificar la situación a la luz del fallo judicial. Sin embargo, al final acabó constituyéndose en un punto más de disenso porque, pese a que, como admitían fuentes de ambas partes en febrero, convenía aclarar el tema, posteriormente la patronal se ha mostrado reticente a incluirlo en el pacto salarial. Al final, en la última reunión mantenida por los líderes de todas las organizaciones, acordaron constituir una comisión técnica para abordar el asunto, pero todavía no hay conclusiones.