EL PAÍS

# El Supremo mantiene la vigencia de los convenios aunque hayan caducado

Aunque los pactos decaigan al año de expirar su vigencia por no haber acuerdo, los derechos colectivos laborales pactados pasan a ser individuales




Manifestación de trabajadores del sector cerámico en Castellón. / À. SÁNCHEZ

MANUEL V. GÓMEZ – 19/12/2014

El Tribunal Supremo ha dado un duro golpe a uno de los pilares de la Reforma Laboral: el fin de la prórroga indefinida y automática de los convenios. La Sala de lo Social del alto tribunal, por ocho votos frente a seis, ha fallado que los derechos recogidos en los convenios colectivos siguen vigentes a pesar de que hayan caducado y se haya agotado el año prórroga legal sin acuerdo, según ha podido saber este diario.

La reforma laboral de 2012 acabó con la ultraactividad, un concepto jurídico que dictaba que los convenios colectivos se prorrogaban automáticamente de forma indefinida hasta que empresarios y trabajadores hasta que no pactaban uno nuevo. La limitó a un año. Lo que hace el Supremo apoyándose en el caso de una empresa balear, es dictar que aunque los convenios decaigan al año de expirar su vigencia por no haber acuerdo, los derechos colectivos laborales pactados pasan a ser individuales, es decir, se integran en el contrato.

En realidad, los derechos que se mantienen vigentes son aquellos que figuran en los convenios, que se pueden integrar en los contratos (salario, jornada, código disciplinario), no otros como las comisiones que se crea amparo de los pactos colectivos.

El caso comenzó en una fecha simbólica: el 7 de julio de 2013. Ese día, de acuerdo a la reforma laboral, vencían los convenios de empresa no renovados desde un el mismo día del año anterior, justo cuando entró en vigor definitivamente la reforma laboral. Esa jornada sirvió de hito. En la nómina de julio, según la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Baleares, confirmada por el Supremo, los empleados de ATESE percibieron el sueldo de acuerdo a dos fórmulas de cálculo. Hasta el día siete de acuerdo a su convenio, desde el 8 de julio, según lo que marca el Estatuto de los Trabajadores, ya que esta era la base legal prevista en caso de que no hubiera un convenio sectorial si el que decaía eran convenio de empresa.
La decisión de la empresa provocó la demanda de la Unión Sindical Obrera, USO, a la que se adhirieron posteriormente el resto de sindicatos con representación en la empresa: UGT, CC OO, CSI-F.