USO-Madrid Jurídico

BOLETÍN INFORMATIVO JURÍDICO QUINCENAL DE

UNIÓN SINDICAL OBRERA DE MADRID

2 enero 2015

Nº 25

USO-MADRID

C/ VALLEHERMOSO, 78

3ª -6ª PLANTA

28015 MADRID

TLFNO.: 91 598 63 30

FAX: 91 534 62 41

¡Visita la nueva WEB!

www.uso-madrid.es

TS se pronuncia sobre la vigencia de un convenio de empresa y el mantenimiento de condiciones laborales tras la reforma laboral de 2012

Estimados compañeros y afiliados, en primer lugar desearos un Próspero Año Nuevo 2015. En este boletín vamos a hablar de sobre la primera Sentencia dictada por el Tribunal Supremo sobre la vigencia de un convenio de empresa y el mantenimiento de condiciones laborales tras la reforma laboral 2012.

Establece que las condiciones pactadas en el contrato de trabajo desde el momento mismo de su constitución tienen naturaleza jurídica contractual **aunque** haya **expirado la vigencia del convenio colectivo de referencia**.

El Pleno de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, por mayoría de sus integrantes, ha establecido que las condiciones pactadas en el contrato de trabajo desde el momento mismo de su constitución, sea directamente o por remisión a lo establecido en el convenio colectivo de aplicación, **tienen naturaleza jurídica contractual y por ello siguen siendo exigibles entre empresa y trabajador por el contrato de trabajo que les vincula**, aunque haya expirado la vigencia del convenio colectivo de referencia, pudiendo en su caso ser modificadas si concurren circunstancias económicas, técnicas, organizativas o productivas, según establece el Estatuto de los Trabajadores y ello sin perjuicio de que continúe la obligación de negociar un nuevo convenio.

En el supuesto que ha resuelto ahora el Tribunal Supremo, la empresa entendió que al haber trascurrido un año de vigencia prorrogada o ultra-actividad prevista por el nuevo texto legal de 2012, sin que se hubiera suscrito un nuevo convenio de empresa, **dejaba de ser aplicable el anterior y al no existir convenio de ámbito superior, comunicó a los trabajadores que a partir de entonces aplicaría el Estatuto de los Trabajadores.** De este modo, abonó la nómina del mes entonces en curso –julio 2013- en dos cuantías diferentes: un período a razón del salario anterior, según en el convenio finalizado, por los días en que aún estaba en vigor el convenio y otra cuantía inferior por el período restante, con arreglo ya al Estatuto de los Trabajadores, siempre según la práctica seguida por la empresa. El **Tribunal Superior de Justicia de Baleares declaró no ajustada a derecho la conducta empresarial** e, interpuesto recurso de casación por la empresa, ha sido desestimado por el Tribunal Supremo.

Es la primera vez que el Tribunal Supremo se pronuncia sobre esta materia. Y además, esta Sentencia que dicta el Tribunal Superior de Justicia de Baleares es consecuencia de una deman-

UNIÓN SINDICAL OBRERA MADRID

Se pide que la empresa demandada respete las condiciones que los trabajadores disfrutaban al ser las que se pactaron en sus contratos de trabajo.

da de Conflicto Colectivo nº 11/2013, formalizada por **UNIÓN SINDICAL OBRERA**.

En dicha demanda que se interpone por modificación sustancial de condiciones de trabajo, contra la empresa Atención y Servicios, S.L. (Atese), y que tiene por objeto la impugnación de la decisión empresarial de 2 de agosto de 2013, consistente en abonar la nómina de julio de 2013 dividiéndola en dos periodos, del 1 al 7 de julio con arreglo a las condiciones del Convenio Colectivo de Empresa, y del 8 al 31 de julio en la que se aplica las condiciones establecidas en el Estatuto de los Trabajadores, al haber denunciado la vigencia del convenio y no existir convenio colectivo de ámbito superior al de empresa, al considerar que dicha modificación debe ser declarada nula de pleno derecho, injustificada y no ajustada a derecho, por lo que se solicita se repongan a los trabajadores afectados por el conflicto colectivo, a las condiciones que disfrutaban con anterioridad, durante la vigencia del Convenio Colectivo.

Como resulta acreditado en Autos, en fecha 5 de noviembre de 2012, la empresa ATENCION Y SERVICIOS, S.L. (ATESE) denunció la vigencia del Convenio Colectivo de dicha empresa, que afecta al personal laboral de ATESE que presta servicios en Mallorca, Menorca e Ibiza, y que había sido publicado en el BOCAIB de 3 de junio de 1999, nº 70, en el que se pactó inicialmente una duración de tres años, hasta el 31 de diciembre de 2001 (art. 4), si bien en su art. 5 se establecía que finalizado el periodo de vigencia del mismo, se prorrogará tácitamente año tras año, salvo que se produzca una denuncia expresa por cualquiera de las partes afectadas por el mismo, con un plazo de antelación de un mes respecto de la fecha de terminación de su vigencia o cualquiera de sus prórrogas, por lo que como se alega en la demanda, la empresa demandada tras la pérdida de vigencia del convenio de empresa el 8 de junio de 2013, al haber transcurrido el año de caducidad previsto en la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, y no existiendo un convenio colectivo de ámbito superior, ha procedido a abonar la nómina de julio de 2013 de sus trabajadores en dos cuantías diferentes: un período a razón del salario anterior, según en el convenio finalizado, por los días en que aún estaba en vigor el convenio y otra cuantía inferior por el período restante, con arreglo ya al Estatuto de los Trabajadores, aplicado a partir del 8 de julio de 2013, **por lo que lo que se pide en el presente litigio es que se condene a la empresa demandada a que respete las condiciones que los trabajadores venían disfrutando, al considerar que son las que se pactaron en sus contratos de trabajo, y han pasado a formar parte de su acervo patrimonial mientras dure su relación laboral.**

Esta cuestión ha sido objeto de tratamiento en la Sentencia del TSJ del País Vasco de 26 de noviembre de 2013 (nº 2065/2013, al declarar que: "La modificación legal operada en cuanto a la vigencia de los convenios colectivos no busca la supresión de la negociación colectiva sino su uso para la adaptación de las condiciones de trabajo a la nuevas circunstancias, hemos de considerar que la voluntad del legislador no ha ido dirigida a llenar los vacíos generados tras la pérdida de vigencia de los convenios colectivos con la normativa básica (Estatuto de los Trabajadores), que, como es sabido, tampoco da cobertura a muchos aspectos fundamentales de la relación laboral o que, en algunos de ellos, incuso hace una remisión a la negociación colectiva.

Por lo tanto, la solución que debe prevalecer es la cobertura de las condiciones laborales mantenidas entre los trabajadores y empresas afectadas -salvo en las materias que sean objeto de regulación por el convenio colectivo de ámbito estatal, y en tanto se suscriba por las partes negociadoras un nuevo convenio provincial del sector limpieza de edificios y locales de Gipuzkoa- mediante la aplicación transitoria del anterior convenio colectivo que perdió su vigencia.
De seguirse la fórmula de cobertura señala-

da por la demandada, como ya ha señalado esta Sala en sentencia de 18 de noviembre de 2013 (demanda 27/2013), se podría entrar en la dinámica de la libre negociación de las condiciones de trabajo con los representantes unitarios o, directamente, con los trabajadores, con el consiguiente riesgo del surgimiento de desequilibrios y en perjuicio de la negociación colectiva desarrollada por los sindicatos y propiciada por el legislador. La instauración de las condiciones mínimas previstas en el Estatuto de los Trabajadores, lejos de favorecer la consecución de un nuevo convenio de ámbito provincial, provocaría una incertidumbre contraria a la productividad y a la paz social."

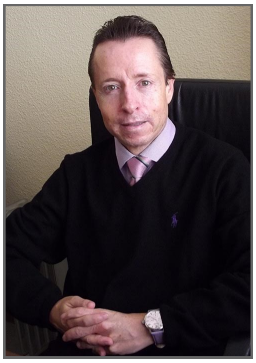
En consecuencia, la aplicación de dicha doctrina judicial al caso de autos, al ser idéntico, determina la estimación de las pretensiones formuladas por **UNIÓN SINDICAL OBRERA,** en el sentido de que deben mantenerse las condiciones salariales pactadas en el Convenio Colectivo de Empresa.

Dicha Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Baleares ha sido ratificada por el Pleno del Tribunal Supremo, con lo que todas las empresas no tendrán más remedio que dejar vigente la aplicación de las condiciones laborales del convenio colectivo para los trabajadores que se encuentren en plantilla, pues establece que las condiciones pactadas en el contrato de trabajo desde el momento mismo de su constitución, sea directamente o por remisión a lo establecido en el convenio colectivo de aplicación, **tienen naturaleza jurídica contractual y por ello siguen siendo exigibles entre empresa y trabajador por el contrato de trabajo que les vincula**, aunque haya expirado la vigencia del convenio colectivo de referencia, pudiendo en su caso ser modificadas si concurren circunstancias económicas, técnicas, organizativas o productivas, según establece el Estatuto de los Trabajadores y ello sin perjuicio de que continúe la obligación de negociar un nuevo convenio.

Considero que es una gran sentencia que va a traer una gran tranquilidad a los trabajadores, pues las empresas ya no podrán presionar como lo estaban haciendo hasta la actualidad, por lo que creo que debemos de estar muy orgullosos de la demanda presentada por **UNIÓN SINDICAL OBRERA** y del resultado obtenido.

Otra cuestión que también es importante y que debemos de preguntarnos, es que va a ocurrir, con los nuevos trabajadores que sean contratados en empresas donde el convenio colectivo haya finalizado, y no se haya negociado un nuevo convenio, y probablemente, y según mi modesta opinión, será aprovechado por las empresas para que a esos nuevos trabajadores contratados, y para el supuesto que no haya un convenio sectorial que les sea de aplicación, aplicarles el Estatuto de los Trabajadores.

Francisco Malfeito Natividad

Director Asesoría Jurídica

USO-Madrid