



El Tribunal Supremo despeja una de las lagunas más graves creada por la reforma laboral de 2012

CCOO. - La Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo garantiza el mantenimiento de las condiciones contractuales del convenio vencido para su aplicación a los trabajadores que las venían percibiendo.

La Secretaría de Acción Sindical de CCOO considera que, con esta sentencia, el Tribunal Supremo niega la posibilidad de que el empresario se atribuya la facultad de regular unilateralmente las condiciones de trabajo tras la pérdida de vigencia de un convenio colectivo, y ha preservado los valores de seguridad jurídica, confianza, equilibrio de las prestaciones, y la prohibición del abuso de derecho, en el ámbito de las relaciones laborales.

Lo que se ha llamado el fin de la ultraactividad de los convenios colectivos planteó, desde la aprobación de la reforma laboral, numerosos interrogantes, además de los previsibles efectos negativos sobre los trabajadores y trabajadoras afectados por el decaimiento de un convenio colectivo y sobre la propia función y capacidad normativa de la negociación colectiva que ha venido denunciando reiteradamente CCOO.

Uno de los más importantes es el referido a la determinación de las condiciones de trabajo, incluidas las salariales, que serían aplicables a los trabajadores y trabajadoras del convenio que ha finalizado su vigencia, si no se ha alcanzado acuerdo para su renovación, no existe cláusula de prórroga, y tampoco otro convenio de ámbito superior que regule esas materias.

Sobre esta asunto se ha pronunciado ahora de lo Social del Tribunal Supremo, constituida en Sala General para fijar doctrina para el conjunto del propio Tribunal y del resto de órganos del Orden Social, reconociendo -por mayoría de sus componentes- el derecho al mantenimiento de las condiciones de trabajo para los trabajadores que las venían percibiendo con antelación y rechazando, con ello, uno de los más importantes mecanismos previstos por la reforma laboral para impulsar la devaluación de las condiciones de trabajo y significativamente las retributivas, y la primacía de la decisión unilateral del empresario.

La sentencia cuenta con numerosos votos particulares, algunos de los cuales coinciden con la solución dada por la mayoría del Tribunal aunque con argumentos diferentes, más relacionados con consideraciones de naturaleza constitucional y la necesidad de proteger la dignidad de los trabajadores. Otro voto particular, suscrito por 5 magistrados, discrepa del fallo pero rechaza que la empresa pueda rebajar unilateralmente el salario y otros elementos esenciales del contrato, y expone numerosas razones para cuestionar la legitimidad de esa conducta empresarial. Y un voto final suscrito por una Magistrada, admite la posibilidad de que la empresa rebaje el salario, pero considera que ello puede integrar un caso de enriquecimiento injusto.

Desde de Acción Sindical de CCOO se considera que, con esta sentencia, el Tribunal Supremo niega la posibilidad de que el empresario se atribuya la facultad de regular unilateralmente las condiciones de trabajo tras la pérdida de vigencia de un convenio colectivo, y ha preservado los valores de seguridad jurídica, confianza, equilibrio de las prestaciones, y la prohibición del abuso de derecho, en el ámbito de las relaciones laborales.

El Alto Tribunal ha dejado claro que las condiciones del convenio que ha perdido su vigencia, de no existir otro de ámbito superior aplicable, se mantienen para los trabajadores que las venían percibiendo, y en tanto no se negocie otro convenio o la empresa abra un procedimiento de consultas para modificación de condiciones de trabajo en el caso de que se produzcan algunas de las causas contempladas en el art. 41 del ET.

La doctrina del Tribunal Supremo, sentada en esta sentencia, en relación con los problemas generados por la finalización del plazo de ultraactividad de los convenios colectivos sin alcanzarse nuevo acuerdo, es un criterio

El Tribunal Supremo despeja una de las lagunas más graves creada por la reforma laboral de 2012

vinculante para los órganos del Orden Social. La solución ofrecida para el supuesto juzgado es extrapolable a todos aquellos casos en que se haya agotado el plazo de vigencia de la ultraactividad, sea este plazo el marcado por la ley o un plazo pactado expresamente entre las partes y siempre que no haya otro convenio de ámbito superior aplicable, ya que en este último caso, el Tribunal Supremo no se ha pronunciado al no darse el caso en este litigio.

CCOO valora que la sentencia del Tribunal Supremo excluya expresamente que la empresa tenga derecho a sustituir las condiciones que establecía el convenio colectivo por la aplicación de las condiciones mínimas del Estatuto de los Trabajadores y esto sin alegar ni concurrir las causas previstas en el art. 41 del ET para la modificación de las condiciones de trabajo.

Para CCOO sigue siendo muy preocupante los efectos que la desaparición de convenios colectivos sin sustitución por otro convenio conlleva para los trabajadores y trabajadoras que puedan ser contratados con posterioridad por las empresas, ya que facilita el establecimiento de condiciones de trabajo individualizadas, sustancialmente inferiores a las del personal ya contratado, a pesar de que puedan realizar trabajos iguales o de igual valor. Es decir, la discrecionalidad empresarial a la hora de contratar, sin las obligaciones reguladas en el convenio colectivo, puede extender las prácticas discriminatorias que estando expresamente prohibidas en nuestro ordenamiento jurídico, son una lamentable realidad en un mercado laboral altamente precarizado por efecto de la crisis económica y de las sucesivas reformas laborales.

Por ello, advierte el secretario confederal de Acción Sindical, Ramón Górriz, ?CCOO reclamará la inclusión en la negociación colectivas de procedimientos efectivos para evitar la pérdida de vigencia de los convenios existentes, así como en cumplimiento del deber de negociar que no desaparece con la finalización de la vigencia del convenio y es exigible a todas las partes involucradas. También utilizará todos los recursos sindicales y legales para evitar que se produzcan discriminaciones en la aplicación de las condiciones de trabajo, o el desequilibrio desmedido e injustificado entre la retribución abonada y la contraprestación de trabajo requerida y el abuso de poder empresarial en la aplicación de otras condiciones de trabajo?.



© CCOO SERVICIOS 2017

Logos y marcas propiedad de sus respectivos autores

Se permite la reproducción total o parcial de todos los contenidos siempre que se cite la fuente y se enlace con el original