



## El Tribunal Supremo anula la MSCT en Siscor Norte

**Acción Sindical CCOO. Pilar Caballero. - La Sala de lo Social del Tribunal Supremo (TS) dictó sentencia el pasado 6 de julio sobre el caso Siscor Norte, empresa dedicada a la hostelería bajo la franquicia de Burger King, contando con tres centros de trabajo en Asturias y tres en León, en relación a la modificación sustancial de condiciones de trabajo (MSCT) aplicada por la empresa.**

Lo más importante de este caso es que confluyen por primera vez la ultraactividad de un convenio con una inaplicación del mismo, que la empresa instrumenta como una modificación sustancial, al entender que no estaba vigente el convenio colectivo.

El caso revierte bastante complejidad porque estamos ante un conflicto que afecta a centros de trabajo ubicados en dos espacios territoriales (Gijón y León); en los que se aplican convenios diferentes cuya ultraactividad estaba, en ambos casos, pendiente de resolución judicial; una modificación sustancial de condiciones de trabajo tras un período de consultas que finaliza sin acuerdo y dos acuerdos posteriores a la interposición de la demanda. Además del asunto de fondo, en el caso se cuestionan, entre otras cosas, el ámbito competencial del órgano judicial por razón del territorio, ausencia de acción, cosa juzgada, litispendencia o la diferencia entre instituciones propias de la reestructuración laboral (modificaciones sustanciales o inaplicaciones de convenio).

El 22 de julio de 2013, la empresa comunica a sus trabajadores que la vigencia de los respectivos convenios ha finalizado. Dicha decisión es impugnada para los centros de León y en el momento de los hechos está pendiente de sentencia del Tribunal Supremo.

Posteriormente, el 26 de septiembre de 2014 la empresa inicia un periodo de consultas sobre modificación sustancial de condiciones de trabajo que finaliza sin acuerdo y que la empresa impone con fecha 20 de noviembre de 2014, contemplando cambios que regulan los convenios colectivos. En este momento la vigencia del convenio de Hostelería de Asturias, que afecta a los centros de Gijón, también está pendiente de sentencia del Tribunal Supremo, aunque derivado de un conflicto referido a otra empresa. El 14 de enero de 2015, con la MSCT ya impugnada ante la Audiencia Nacional (AN) por la Federación estatal de SERVICIOS CCOO, se alcanza pacto en los centros de trabajo de Asturias por el que se acuerda la aplicación temporal del convenio hasta resolución judicial.

El 20 de febrero de 2015 se alcanza acuerdo similar en León. La sentencia de la Audiencia Nacional 27/3/15 resuelve fraccionando por épocas y territorios, con un resultado que no satisface a las partes por lo cual la sentencia es recurrida tanto por la empresa como por los sindicatos. Los sindicatos habían planteado desde el inicio que la MSCT debería declararse nula ya que en realidad no se trataba de una modificación de condiciones sino de la inaplicación de lo establecido en un convenio colectivo. Cuando el TS resuelve los recursos contra la sentencia de la AN, ya había resuelto con sentencia de 2 de julio de 2015 el conflicto sobre el convenio de Hostelería de León y con sentencia de 26 de abril de 2016 el de Hostelería de Asturias, habiendo declarado, en ambos casos, su pervivencia. La extensa sentencia del TS sobre la MSCT va resolviendo todas las cuestiones que se plantean en el caso, aunque solo señalaremos las más relevantes. Así, el Tribunal entiende que:

? Aprecia cosa juzgada atendiendo al efecto positivo que producen las sentencias dictadas por la misma sala (y que por tanto conocen) que declaran la vigencia de ambos convenios.

? Entiende que no existe litispendencia en lo que se refiere al convenio de León, puesto que los procedimientos tienen objetos diferentes ya que en el primero se enjuiciaba la decisión de la empresa de dar por finalizado el convenio y este conflicto versaba sobre MSCT.

? En relación a la incompetencia por razón del territorio de la Audiencia Nacional, el TS determina la competencia de la AN, puesto que la MSCT es única para todos los trabajadores de la empresa tanto de León como de Asturias. Esto supone que el tipo de procedimiento seguido (impugnación de la MSCT) y el ámbito personal de afectación que concierne a territorios de dos CCAA y por tanto la competencia objetiva para su conocimiento corresponde a la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional.

## El Tribunal Supremo anula la MSCT en Siscor Norte

? Respecto de la incongruencia omisiva de la SAN por no haber examinado las denunciadas irregularidades en el periodo de consultas, se determina que la sentencia no incurría en dicha infracción al no haber resuelto sobre el fondo del asunto porque a su criterio estimaba un obstáculo procesal que era la litispendencia.

? Determina que los convenios de León y de Asturias de referencia no han perdido su vigencia y por tanto tienen eficacia normativa en noviembre de 2014. Las cláusulas sobre continuidad aplicativa que ambos convenios contienen suponen el ?pacto en contrario? que descarta la caducidad de los convenios denunciados y vencidos tras el transcurso de un año desde su denuncia. No comparte el TS el criterio de la Audiencia Nacional de la partición de los periodos hasta los acuerdos de 2015 y a partir de ellos puesto que, en definitiva, ambos están supeditados al resultado de este procedimiento, tanto la vigencia de los convenios como la validez de la MSCT.

? El TS, respecto del fondo del asunto, declara la estimación de los recursos planteados por los sindicatos, determina que Siscor Norte utilizó la vía del art. 41 para modificar aspectos de la prestación laboral que venían determinados por convenios colectivos aunque estuvieran en ultraactividad. En consecuencia declara la vulneración de los artículos 41.6 y 82.3 del ET y por tanto la nulidad de las modificaciones operadas. Entiende el alto Tribunal que la posibilidad de acogerse a un descuelgue no permite de ninguna manera la inaplicación unilateral del convenio, ya que para ello debería haberse utilizado el procedimiento adecuado y siguiendo las vías que establece el ET (acudir a la comisión paritaria, a los procedimientos de solución de conflictos, establecidos en el 83 ET, y a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos).

En resumen, una vez más los tribunales dan la razón a CCOO en el sentido de que se mantienen las condiciones de los convenios colectivos cuando se acuerda la ultraactividad en los mismos, y que sus contenidos no pueden ser alterados por la vía de la modificación sustancial, sino por el correspondiente procedimiento de inaplicación del convenio.



© 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