

STSJ de Catalunya de 13 de junio de 2014, recurso 6493/2013

Tesis de la contractualización: improcedencia de la decisión empresarial de aplicar el ET a trabajadores sometidos a convenios colectivos sin cláusula de ultraactividad indefinida que fueron denunciados antes de la Ley 3/2012 (acceso al texto de la sentencia)

Un convenio colectivo para los años 2008-2011 fue denunciado en septiembre de 2011. No hay, en este caso, convenio superior de referencia. Manifiestan los recurrentes que a falta de convenio superior aplicable se genera inseguridad y que, muy probablemente, el silencio del legislador en estos casos de ausencia de convenio superior, pretende una resolución por la vía judicial. Por otra parte, no admiten que la DT 4ª de la *Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado Laboral* se dirija a que el 7 de julio de 2013 desaparezcan un gran número de convenios colectivos, puesto que el propio ET remite a ellos en numerosas materias. Citan la tesis contractualista y defienden el mantenimiento del convenio con un rango degradado no normativo, como uso o costumbre profesional. Este convenio **no contenía ninguna cláusula de ultraactividad indefinida**. Por tanto, no cabe invocar "pacto en contrario".

El TSJ entiende que lo que pretendió la reforma de 2012 mediante la limitación temporal de la ultraactividad del convenio a un año, fue evitar una "petrificación" de las condiciones de trabajo pactadas en convenio y que no se demore en exceso el acuerdo renegociador, pero no iba en la línea de dificultar gravemente o desincentivar el ejercicio del derecho a la negociación colectiva y a la libertad sindical. Por otra parte, ello provocaría una debilitación negocial de la parte precisamente más débil, lo que conculcaría el cumplimiento del art. 9.2 CE (igualdad efectiva y garantía de disfrute de los derechos constitucionales).

El art. 86.3 ET determina la pérdida de vigencia del convenio, pero no cómo afecta esa circunstancia al contenido de los contratos de trabajo. **El TSJ concluye que la pérdida de vigencia del convenio comporta que las condiciones laborales que regulaba se incorporan a los contratos de trabajo.** Por tanto, declara nula la decisión empresarial de aplicar a sus trabajadores las condiciones de trabajo básicas del ET.