

STSJ de Catalunya de 13 de juny de 2014, recurs 6493/2013

Tesi de la contractualització: improcedència de la decisió empresarial d'aplicar l'ET a treballadors sotmesos a convenis col·lectius sense clàusula d'ultraactivitat indefinida que van ser denunciats abans de la Ley 3/2012 (accés al text de la sentència)

Un conveni col·lectiu per als anys 2008-2011 va ser denunciat el setembre de 2011. No hi ha, en aquest cas, conveni superior de referència. Manifesten els recurrents que a manca de conveni superior aplicable es genera inseguretat i que, molt probablement, el silenci del legislador en aquests casos d'absència de conveni superior, pretén una resolució per la via judicial. D'altra banda, no admeten que la DT 4a de la *Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado Laboral* s'adreci a què el 7 de juliol de 2013 desapareguin un gran nombre de convenis col·lectius, doncs el propi ET remet a ells en nombroses matèries. Citen la tesi contractualista y defensen el manteniment del conveni amb un rang degradat no normatiu, com a ús o costum professional. Aquest conveni **no contenia cap clàusula d'ultraactivitat indefinida**. Per tant, no pot invocar-se "pacte en contrari".

El TSJ entén que el que va pretendre la reforma de 2012 mitjançant la limitació temporal de la ultraactivitat del conveni a un any, va ser evitar una "petrificació" de las condicions de treball pactades en conveni i que no es demori en excés l'acord renegociador, però no anava en la línia de dificultar greument o desincentivar l'exercici del dret a la negociació col·lectiva i a la llibertat sindical. Apart, això també provocaria un debilitament negocial de la part precisament més dèbil, el que conculcaria el compliment de l'art 9.2 CE (igualtat efectiva i garantia de gaudiment dels drets constitucionals).

L'art. 86.3 ET determina la pèrdua de vigència del conveni, però no com afecta aquesta circumstància al contingut dels contractes de treball. **El TSJ conclou que la pèrdua de vigència del conveni comporta que les condicions laborals que regulava s'incorporen als contractes de treball.** Per tant, declara nul·la la decisió empresarial d'aplicar als seus treballadors les condicions de treball bàsiques de l'ET.