



LA VOZ SINDICAL DEL M.I.T

Cada día cuesta más recibir alguna buena noticia, y sobre todo escuchar o leer algo en los medios de comunicación, porque entre el poder establecido, la justicia nombrada por dicho poder y las políticas de este Gobierno que llegó a decir que era el **Partido de los Trabajadores**.

Argumentando que para generar empleo en España, debía implantar la Reforma Laboral del 2012 la más dura que ha existido, donde se cargaba de un plumazo todos los derechos de los Trabajadores conseguidos a lo largo de muchos años, a base de negociaciones colectivas y convenios.

El 19 de Diciembre cuando se hablaba más de la recuperación económica, de la bajada del Petróleo, y de las campañas de navidad, en los medios de comunicación dieron 1 minuto a esta noticia.

El Tribunal Supremo ha dado un duro golpe a uno de los pilares de la reforma laboral: el fin de la prórroga indefinida de los convenios y su limitación a un año. El pleno de la Sala de lo Social del alto tribunal, por ocho votos frente a seis, falló el 17 de diciembre que los derechos recogidos en los convenios para los trabajadores que están en plantilla siguen vigentes a pesar de que estos pactos hayan caducado y se haya agotado el año de prórroga sin acuerdo. Recurso número 264/2014.

La reforma laboral de 2012 acabó con la **ultra-actividad**, un concepto jurídico que dictaba que los convenios colectivos se prorrogaban automáticamente de forma indefinida hasta que empresarios y trabajadores no pactaban uno nuevo. La limitó a un sólo año y señalaba que si finalizaba este plazo sin acuerdo el nuevo marco sería el convenio sectorial si lo había y si no, el Estatuto de los Trabajadores.

Ahora, el Supremo, apoyándose en el caso de **ATESE**, una empresa balear, enmienda este punto. Sentencia que aunque los convenios decaigan al año de expirar su vigencia por no haber acuerdo, los derechos colectivos se mantienen porque, en realidad, forman parte de los contratos individuales de los trabajadores desde el momento que se inició la relación laboral. Es decir, la sentencia afecta a los trabajadores que ya están en plantilla en el momento de la muerte del convenio. Nada dice de los contratados después.

“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”, explica la nota emitida por el alto tribunal sobre la sentencia, de la que es ponente la magistrada Rosa María Virolés Piñol, y que, probablemente, contará al menos con un voto particular.

No se vuelve a la posición de salida por que en los nuevos contratados, lo más probable, es que no se apliquen los derechos de los convenios caducados

Al final se vuelve a demostrar que aunque haya mayorías absolutas, gobiernos que quieran destrozarse o desmontar el bienestar social, los derechos de los trabajadores, precarizar cada día más el trabajo, la única fuerza del ser humano es la unidad, la defensa de sus derechos y la lucha o movilización para defenderlos o intentar recuperarlos.

FDO. Secretaría de Acción Sindical del M.I.T.