

¿Qué pasa con el convenio de hostelería de León?

Recientemente hemos conocido por la prensa la noticia de que el convenio de hostelería de León dejaba de tener vigencia y, por tanto, de ser aplicable a los trabajadores de dicho sector, con motivo en un pronunciamiento del Tribunal Superior de Justicia de CyL – Valladolid. Por el Juzgado Social nº 3 de León se determinó que el convenio debía seguir aplicándose hasta que fuera sustituido por otro, pero la sentencia del TSJ revoca esta decisión judicial y declara ajustada a derecho la conducta empresarial de dejar de aplicar el convenio, pasando a regularse por el Acuerdo Laboral Estatal de Hostelería.

De momento, esta sentencia no es firme y el debate está pendiente del Tribunal Supremo. Las sentencias de los TSJ tienen dos posiciones divergentes: considerar que no prevalece el pacto de ultractividad del convenio que es anterior a la propia reforma de la Ley; o, por el contrario, mantener su ultractividad por la propia excepción hecha en la ley *“salvo pacto en contrario”*. La sentencia de la Sala de Valladolid omite la consideración de este pacto, que en el convenio de hostelería los negociadores fijaron en los siguientes términos: ***“(…) desde el 1 de enero de 2011 y hasta que entre en vigor el nuevo, será de aplicación el presente en su integridad.”***

No obstante, las mayores dudas surgen de la aplicación práctica de la sentencia, ya que el convenio estatal del sector es un acuerdo general que contiene disposiciones generales y regula la estructura de la negociación y materias reservadas, pero remite a los convenios autonómicos, provinciales y/o de empresa para la regulación de las condiciones de trabajo tales como jornada, retribución, etc., por lo que este acuerdo no llega a cubrir el espacio que deja el convenio provincial no prorrogado, lo que implica una **verdadera desregulación**, de consecuencias imprevisibles.

Lo cierto es que hasta que se pronuncie el T. Supremo tenemos que adoptar un criterio para aplicar o no el convenio provincial. Nuestra postura es la continuidad de las condiciones laborales de los trabajadores que ya están prestando servicios para la empresa con anterioridad, puesto que éstas han nacido de la aplicación del convenio pero se han integrado en el contrato de trabajo (*contractualización*), por lo que no pueden ser revocadas unilateralmente, y habría que acudir a un procedimiento de modificaciones sustanciales para cambiar las condiciones de trabajo.

Más complejo es decidir qué hacer con las nuevas contrataciones; según la sentencia del TSJ el convenio no es aplicable, pero tampoco la sentencia es firme y puede el T. Supremo decidir que el convenio debe aplicarse hasta que lo sustituya otro, tal y como acordaron las partes negociadoras en el año 2008, porque dé prevalencia a la negociación colectiva, que nace del derecho fundamental a la libertad sindical reconocida y protegida por la Constitución.

Si no aplicamos las condiciones del convenio a los trabajadores de nuevo ingreso y el tribunal determina que sí es aplicable, nos veremos en la necesidad de asumir las consecuencias con carácter retroactivo, fundamentalmente y con la mayor trascendencia, en forma de reclamaciones por diferencias en las retribuciones, liquidaciones de cuotas SS por diferencias de cotización, etc. . Además, hay que considerar lo que implica tener a los trabajadores desempeñando el mismo puesto pero percibiendo unos salarios muy diferentes, pasando por alto el principio de igualdad salarial "*a igual trabajo, igual salario*".