

Juny 2013

INAPLICACIÓ DELS CONVENIS COL·LECTIUS

ULTRAACTIVITAT DELS CONVENIS COL·LECTIUS

A partir de la Reforma Laboral del 2012, es regulen aquests dos conceptes, el motiu d'aquesta circular és informar-vos del que diu la legislació sobre l' un i l' altre.

Evolució històrica:

Referent a la **inaplicació**, a l'any 1994 amb L' Estatut dels Treballadors no era possible. A partir de la Llei 35/2010 es permet, si es reflexa en els convenis sectorials, la inaplicació del conveni sempre que es donin unes determinades causes, no obstant, és imprescindible que hi hagi acord entre les dues parts per fer el despenjament.

Pel que fa a la **ultraactivitat**, la Reforma laboral del 2012 modifica l'art.82.3 ET limitant la ultraactivitat dels convenis a un any a comptar des de la seva denúncia, perdent la seva vigència si no hi ha hagut acord entre les parts durant la seva negociació.

INAPLICACIÓ DELS CONVENIS COL·LECTIUS:

Concepte: Es tracta de no aplicar el conveni de forma temporal, i com a màxim, mentre duri la seva vigència. Permet a les empreses que es trobin en determinades situacions buscar una sortida a través del despenjament del conveni.

Causes: S'equiparen a les causes dels ERO

- 1. Econòmiques:** Quan els resultats de la empresa porten a una situació econòmica negativa. Pèrdues actuals o previstes, o la disminució persistent del seu nivell de ingressos ordinaris o vendes. S'entén com a persistent si durant dos trimestres consecutius el nivell de ingressos ordinaris o vendes de cada trimestre és inferior al registrat en el mateix trimestre de l'any anterior.
- 2. Tècniques:** Canvis en els equips de treball de producció (maquinaria..)
- 3. Organitzatives:** Canvis en l' àmbit dels sistemes i mètodes de treball del personal o en la manera d'organitzar la producció.
- 4. Productives:** Canvis en la demanda dels productes o serveis que l' empresa pretén col·locar al mercat (desajustos productius). En aquests casos, no cal esperar dos trimestres consecutius.

Condicions laborals susceptibles de inaplicació: què podem deixar d'aplicar?

- Jornada de treball
- Horari i la distribució del temps de treball
- Regim de treball a torns
- Sistema de remuneració i quantia salarial
- Sistema de treball i rendiment
- Funcions, quan excedeixen dels límits per la mobilitat funcional de l'art.39
- Millores voluntàries de l'acció protectora de la seguretat social.

Condicions no susceptibles de inaplicació : què no podem deixar d'aplicar?

- Durada de les Vacances
- Permisos i excedències
- Modalitats contractuals
- Drets sindicals
- Altres garanties dels treballadors
- Mesures d'igualtat
- Mesures de prevenció de riscos laborals

Procediment

Període de consultes: S'ha de realitzar sigui quin sigui el nombre de treballadors de la empresa. Es realitza entre l'empresa i els representants dels treballadors. Durada mínima de 15 dies. En la negociació és imprescindible que hi hagi bona fe i que ambdues parts intentin arribar a un acord.

En cas de que no existeixin representants dels treballadors es pot realitzar una designació democràtica (per vots) de màxim 3 persones per tal de formar una comissió designada. Hi ha un termini de 5 dies des de l' inici del període de consultes.

Requisits del període de consultes: Que sigui previ a l'adopció de la mesura, i que no sigui només un intercanvi de papers. El període de consultes ha de tractar sobre les causes que porten a la inaplicació del conveni, la possibilitat d'evitar o reduir els seus efectes, i sobre les mesures necessàries per atenuar les seves conseqüències pels treballadors afectats.

Si hi ha acord:

L'Acord ha de determinar les condicions de treball que es deixen d'aplicar a la empresa, les condicions que les substituiran i el termini de la inaplicació, que no podrà ser superior al nou conveni .

Comunicació de l'acord:

- Comissió paritària
- Autoritat laboral.

Si no hi ha acord:

- Presentació a la Comissió Paritària (7 dies)
- Presentació Tribunal Laboral de Catalunya
- Arbitratge final (no se sap qui ho ha de gestionar actualment, s'ha de fer consulta a la comissió consultiva de Madrid perquè digui qui farà l'arbitratge a Catalunya)

ULTRAACTIVITAT DELS CONVENIS COL·LECTIUS

Concepte:

Des de que finalitza la vigència d'un conveni i fins que es negocia el següent, l'anterior manté la seva vigència.

Aquesta pròrroga del conveni pot ser ordinària o provisional

Ordinària: si no hi ha denúncia per part de les parts es prorroga d'any amb any la seva vigència.

Provisional: que és l'anomenada **ultraactivitat**. En aquest cas, si que hi ha denúncia per part de les parts. Es produeix mentre s'està negociant el nou conveni, i fins ara podia tenir una durada il·limitada. Durant aquest període l'empresari ha de seguir mantenint les condicions laborals i econòmiques del conveni denunciat.

Situació actual:

Com estan anunciant a nombrosos mitjans de comunicació, a partir del dia 8/7/2013, alguns convenis perdran la seva vigència degut a la Reforma laboral del 2012. Es tracten dels convenis que estan en situació de Ultraactivitat.

Al redactat donat a l'art. 86.3 de l'Estatut dels treballadors per la Llei 3/2012 diu que transcorregut un any des de la denúncia del conveni col·lectiu sense que s'hagi arribat a un acord, aquest conveni perdrà vigència (a no ser que les parts hagin acordat el contrari) i s'aplicarà, si n'hi hagués, el conveni col·lectiu d'àmbit superior. En el cas de no existir conveni superior no existeix norma convencional d'aplicació que resulti d'obligada aplicació.

Es a dir, tots els convenis col·lectius que hagin estat denunciats abans del 08/07/2012 i no s'hagi pactat expressament un règim diferent d'aplicació de la ultraactivitat perdran vigència a partir del 8/7/2013, havent-se d'aplicar el conveni d'àmbit superior si n'hi ha. L'aplicació d'aquesta norma produeix efectes a tots els convenis col·lectius, sigui quin sigui el seu àmbit (d'empresa, provincials, de la CCAA i nacionals). Un cop passat l'any de la ultraactivitat, el conveni perdrà la seva vigència i la seva eficàcia jurídica i ens haurem de remetre a un conveni d'àmbit superior tan a nivell funcional com territorial. El legislador justifica aquest canvi per forçar i agilitzar a la negociació dels convenis, no obstant, els sindicats ho han interpretat com a una pèrdua del poder negociador dels treballadors.

Però que passa en aquells casos en que no hi ha conveni d'àmbit superior?

Ens podem trobar que un cop el conveni perdi la seva vigència, no n'existeixi cap de superior, i per tant no existeixi cap norma convencional d'aplicació que resulti d'obligada aplicació.

Les condicions laborals aplicades fins a aquest moments no es poden considerar com a condició més beneficiosa, ja que segons nombrosa jurisprudència, no es pot considerar condició més beneficiosa allò que s'ha aplicat per obligació de conveni i no voluntàriament per part de l'empresa (STS 05/06/2012; 26/06/2012; 19/12/2012; 04/03/2013)

Que farem al respecte?

Des de Parés i Aubia pensem que el millor és actuar amb prudència i de moment:

- Avisarem a les empreses afectades per convenis que hagin estat denunciats i no negociats en el termini d'un any.
- Estarem atents als pronunciaments i aclariments respecte a aquestes situacions.
- Aconsellarem empresa a empresa en funció de la seva situació quan ens ho demanin.

Per més informació restem, com sempre, a la seva disposició.

Departament Laboral
Parés i Aubia

www.paresiaubia.com