

Informaciones Laborales

Junio 2013



Sobre la ultraactividad de los convenios y los acuerdos de inaplicación convencional. Certezas e incertezas en torno a dos fechas.

Dos fechas vinculadas a cuestiones relativas a la negociación colectiva aparecen marcadas en nuestras agendas: **el 8 de julio de 2013** en relación al fin de la ultraactividad de aquellos convenios que negociados antes de la Ley 3/2012 fueron denunciados tras su entrada en vigor (8 de julio de 2012) y **el 17 de junio de 2013** en relación a la posibilidad de acudir a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios respecto a los supuestos en que se haya producido un desacuerdo en la inaplicación de convenios que afecten al ámbito de una sola Comunidad Autónoma.

Sobre la ultraactividad de los convenios.

Uno de los aspectos en los que mayor incidencia tuvo la reforma operada por la Ley 3/2012 fue, sin duda, el relativo a la negociación de los convenios colectivos, más concretamente, en relación a uno de los factores que más afectan al proceso negociador: la ultraactividad.

La figura de la ultraactividad, regulada en el art. 86.3 del TRLET, consistía en el mantenimiento por ley, salvo pacto en contrario, de la eficacia del contenido normativo del convenio más allá de la vigencia inicialmente prevista por las partes hasta la consecución de un nuevo acuerdo. Aunque la finalidad de esta prórroga automática era evitar situaciones de vacío normativo convencional y propiciar una negociación ajena al temor del vencimiento del convenio, su configuración jurídica podía determinar que las negociaciones se demorasen excesivamente en el tiempo.

La necesidad de un nuevo acuerdo entre las partes negociadoras y la ausencia de un límite temporal expreso podía suponer que el convenio quedase prorrogado indefinidamente por la simple voluntad de una de las partes negociadoras. Convirtiéndose el convenio prorrogado en el punto de partida de no pocas negociaciones.

Con el objeto declarado de favorecer el dinamismo de las negociaciones, **la reforma del 2012 alteró aspectos esenciales** de la figura:

- Incorporó expresamente la exigencia de que se esté negociando el convenio colectivo mientras se produce la ultraactividad.
- Amplió su alcance material, por cuanto en la actualidad se proyecta sobre todo el contenido del convenio, excepto las cláusulas que impliquen una renuncia al derecho de huelga, y ya no sólo sobre el contenido normativo.
- Y el cambio de mayor trascendencia: estableció una duración máxima de un año a computar desde la denuncia del convenio. Conforme a la nueva regulación, transcurrido dicho año, si las partes no han alcanzado un nuevo acuerdo o no se dicta un laudo arbitral en los procedimientos de solución de conflictos a los que las partes se pueden someter, la ley establece que, el convenio, salvo pacto en contrario, perderá «vigencia y se aplicará, si lo hubiere, el convenio colectivo de ámbito superior que fuera de aplicación».

Esta nueva regulación deviene aplicable a los convenios aprobados con anterioridad al 8 de julio de 2012 (fecha de entrada en vigor de la Ley 3/2012) y denunciados con posterioridad a esa fecha y, obviamente, a los convenios aprobados con posterioridad a la Ley 3/2012.

Para los convenios colectivos que ya estuvieran denunciados a la fecha de entrada en vigor de la Ley 3/2012, la Disposición Transitoria cuarta estableció que el plazo de un año empezaría a computarse a partir de dicha fecha de entrada en vigor. Un plazo que, de esta forma, finaliza el 8 de julio de 2013.



Por lo tanto, el 8 de julio, salvo que las partes negociadoras hubiesen alcanzado un acuerdo en sentido contrario, la ultraactividad de los convenios denunciados con anterioridad al 8 de julio de 2012, finalizará. Una situación a la que también se abocarán los demás convenios cuando transcurra un año desde su denuncia a salvo de lo que hubieren podido acordar las partes negociadoras.

Los convenios negociados con anterioridad a la reforma y que contenían cláusulas por las que se establecía de forma expresa la prórroga automática hasta la obtención de un nuevo acuerdo plantean la duda de si están sujetos al plazo de un año o, si por el contrario, hay que estar a lo pactado por las partes. Es ésta una cuestión controvertida en la que los Tribunales deberán decantarse bien por un aplicación rigurosa de la normativa legal o por el respeto a lo acordado por las partes.

¿Cuáles han de ser los efectos de la finalización de esa situación de ultraactividad? A pesar de ser éste un aspecto de crucial importancia por determinar de forma esencial el marco jurídico regulador de las relaciones laborales de nuestras empresas, la cuestión dista de ser enteramente clara y satisfactoria desde la necesaria seguridad jurídica que ha de regir en nuestro tráfico jurídico.

Así, mientras que el legislador es relativamente claro en un supuesto, el de aquellas empresas o sectores en los que exista un convenio de ámbito superior aplicable, no lo es en el resto de hipótesis de no existencia de convenio superior.

En la primera hipótesis (empresas o sectores en los que exista un convenio de ámbito superior aplicable) la finalización de la ultraactividad determinará que la regulación convencional prorrogada deje de ser imperativa y se deba de proceder a aplicar el convenio sectorial de ámbito superior.

Cabe advertir, no obstante, que se pueden plantear problemas de determinación del convenio aplicable cuando la empresa realice actividades incardinables en sectores pertenecientes a más de un convenio.

Asimismo pueden plantearse problemas de gestión en aquellas empresas que habían gestionado sus relaciones laborales a través de un convenio empresarial de ámbito estatal y pasen a estar bajo la órbita de una pluralidad de convenios provinciales o autonómicos

En cualquier caso, la empresa podría continuar aplicando las condiciones de trabajo del convenio extinto a título de condición más beneficiosa, siempre y cuando respetase los mínimos establecidos en el nuevo convenio de aplicación.



Interrogantes de mayor calado se plantean en la segunda hipótesis (la de aquellos supuestos en los que no exista un convenio de ámbito superior aplicable, por ejemplo, por cuanto el convenio cuya ultraactividad finaliza sea el sectorial estatal o uno de una empresa perteneciente a ámbitos sin convenios sectoriales).

En dichos supuestos dos soluciones, al menos, se plantean a nivel teórico:

- Considerar que la empresa únicamente queda vinculada por el respeto de la normativa legal y que, en su caso, podría, voluntariamente y a título de condición más beneficiosa, mantener total o parcialmente las condiciones previstas en el convenio.
- Sostener que las condiciones de trabajo que recogía el convenio precedente se han incorporado al patrimonio contractual de los trabajadores a los que les resultaba aplicable el convenio, que, de esta forma, las mantendrán. Un mantenimiento que se produciría a título individual, siendo por ello modificables a través del art. 41 TRLET, y únicamente en relación a los trabajadores a los que se les aplicaba aquel convenio, no a los de nuevo ingreso.

Por cuál de las dos soluciones se inclinaran los Tribunales será una cuestión que podremos verificar a partir de las sentencias que a buen seguro se dictarán a partir del 8 de julio de 2013.

Ultima hora. El acuerdo de 23 de mayo de 2013 sobre la ultraactividad de los convenios colectivos.

A pesar de lo que se haya podido leer o escuchar en los últimos días, el Acuerdo de la Comisión de Seguimiento del II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva no soluciona definitivamente las cuestiones planteadas. El acuerdo, firmado por CEOE, CEPYME, CCOO y UGT, se limita a "recomendar" a los negociadores de los convenios colectivos que pudieran resultar afectados por la posible pérdida de vigencia algunas medidas, pero sin imponerles, en ningún caso, ninguna. De esta forma, entre otras, se sugiere: agilizar e intensificar los procesos negociadores, acordar de mutuo acuerdo un periodo de negociación en el que se mantenga la eficacia del convenio aunque con la posibilidad de que cualquiera de las dos partes pueda instar la mediación obligatoria o el arbitraje voluntario o la posibilidad de someter la resolución de las situaciones de bloqueo al sistemas de solución extrajudiciales estatales o autonómicos.



Sobre los acuerdos de inaplicación de convenios

La reforma laboral de 2012 con el objeto de favorecer los mecanismos de adaptabilidad de las condiciones de trabajo efectuó una intensa modificación del procedimiento que permite la inaplicación de las condiciones de trabajo contenidas en convenios colectivos estatutarios (art.82.3 del TRLET). Para ello, además de clarificar las causas y ampliar las materias susceptibles de modificación (incluyendo la jornada, la cuantía salarial y las mejoras voluntarias de la Seguridad Social), introdujo importantes modificaciones en el procedimiento con el objeto de facilitar la adopción de este tipo de acuerdos de inaplicación.

Una de estas modificaciones, que debe recordarse ha sido objeto de recurso ante el Tribunal Constitucional, se refiere a la habilitación de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos o sus homólogos autonómicos, respecto a aquellos supuestos en los que la inaplicación afecte a centros de trabajo ubicados en una sola Comunidad Autónoma, para pronunciarse, de manera vinculante, cuando el periodo de consultas finalice sin acuerdo y los procedimientos de solución de conflictos previstos en los Acuerdos interprofesionales no fueran aplicables o no hubieran solucionado la discrepancia. La intervención de estos órganos de carácter tripartito pretendía, de esta forma, evitar que la falta de acuerdo en el periodo de consultas en la Comisión paritaria del convenio o la ausencia de mecanismos autónomos de solución de conflictos impidiesen la efectiva inaplicación convencional.

La efectividad del mecanismo previsto por la nueva regulación ha topado en algunas Comunidades Autónomas con la inexistencia o inoperatividad de las instituciones análogas a la de la Comisión Consultiva Nacional (caso, entre otras, de Cataluña). Una situación de facto que impedía el recurso a este mecanismo cuando la inaplicación convencional afectaba a centros de trabajo pertenecientes a una sola Comunidad Autónoma por cuanto la competencia de la Comisión Consultiva se refiere a la inaplicación de las condiciones de trabajo que afecte a centros de trabajo situados en el territorio de más de una Comunidad Autónoma.

Con el objeto de evitar esta situación la Disp. adic. sexta del Real Decreto-ley 5/2013, de 15 de marzo, ha establecido que en el plazo de tres meses desde su entrada en vigor la Comisión Consultiva Nacional de Convenios podrá, «subsidiariamente», si no se hubieren constituido los órganos tripartitos autonómicos, conocer de las solicitudes presentadas por las empresas y los representantes legales de los trabajadores para dar solución a las



discrepancias surgidas por falta de acuerdo sobre la inaplicación de las condiciones de trabajo, presentes en el convenio colectivo de aplicación, cuando dicha inaplicación afectase a centros de trabajo de la empresa situados en el territorio de una Comunidad Autónoma.

De esta forma y a partir del 17 de junio de 2013, para aquellas Comunidades que no hubieran constituido y puesto en funcionamiento un órgano tripartito equivalente a la Comisión Consultiva Nacional o suscrito un convenio de colaboración con el Ministerio de Empleo y Seguridad Social acordando la actuación de la Comisión en el ámbito territorial de las comunidades firmantes, queda abierta la posibilidad de acudir al órgano tripartito estatal también para inaplicaciones que no trasciendan del ámbito autonómico.

Información judicial.

Comunicados empresariales y ejercicio del derecho de huelga.

La sentencia del Tribunal Supremo de 12 de febrero de 2013 resuelve el conflicto ocasionado en relación al comunicado enviado por el Consejero Delegado de una empresa con motivo de la convocatoria de una huelga en su empresa. En el comunicado, remitido por correo electrónico a todos los empleados, se informaba sobre los efectos que podía ocasionar la huelga en relación a la actividad de la empresa y los efectos que de ello se podían derivar para los trabajadores. El Tribunal Supremo tras recordar que ni el derecho a la libertad de información ni el derecho a la libertad de expresión son absolutos e ilimitados, sino que, por el contrario, deben de ejercitarse conforme a las exigencias de la buena fe y que ello afecta tanto a los trabajadores como a la empresa, considera "el acto empresarial totalmente desproporcionado tanto con respecto a las actuaciones sindicales en el conflicto como con relación a la compatibilidad del pretendido derecho de libertad de expresión con el normal ejercicio de los derechos de libertad sindical y de huelga".

El Tribunal considera que en el escrito empresarial se vierten claras y serias afirmaciones de que de secundarse la huelga, ello podría afectar a sus clientes y derivar en despidos ("un hecho seguro, cierto e innegociable"), no solo de las "personas involucradas", sino también de los otros trabajadores, lo que comporta, a juicio del Tribunal, una advertencia o amenaza real y seria dirigida no solamente a quienes de manera directa o indirecta pretendieran ejercitar el derecho de huelga sino incluso dirigida a los trabajadores en general de la empresa para que ejerzan presión sobre aquéllos.

Aun cuando la existencia de una situación de conflicto colectivo no impide el ejercicio del derecho a la libertad de información y/o opinión por parte de la empresa, esta sentencia ha de servirnos para ser especialmente cuidadosos en su ejercicio en tales contextos.



La información contenida en este Boletín constituye una síntesis que no puede ser aplicada sin un asesoramiento legal previo.
Quedamos a su disposición para cualquier comentario o aclaración sobre la información contenida en este documento en: newsletter@antras.net

