

DOCUMENT EXPLICATIU

SOBRE LA ULTRAActivITAT DELS CONVENIS COL·LECTIUS

Què és la ultraactivitat dels convenis col·lectius?

És el període de pròrroga que s'estableix des que finalitza la vigència d'un conveni col·lectiu fins que conclouen les negociacions que acorden el següent. En aquest període es mantenen les condicions establertes en el conveni col·lectiu expirat.

Què ha fet la reforma laboral amb la ultraactivitat?

La reforma laboral (Reial Decret-Llei 3/2012) en matèria de vigència dels convenis col·lectius fixa ara un límit en la ultraactivitat dels convenis. La mateixa estableix que transcorregut un any des de la denúncia del conveni col·lectiu, sense que hagi acordat un nou conveni o dictat un laude arbitral, aquell perdrà, excepte pacte en contrari, vigència. Fins al dia d'avui, la "ultraactivitat" podia no tenir fi si les parts no volien negociar.

Què passa quan el conveni col·lectiu que ens apliquen perd la ultraactivitat per excedir la seva negociació del límit d'un any des de la seva denúncia?

Que totes les condicions contemplades en el conveni col·lectiu que ens venien aplicant desapareixeran i ens aplicaran les d'un conveni d'àmbit superior si existeix o, de no existir, entraran en acció les normes legals de caràcter mínim o supletori, o sigui, ens aplicaran l'Estatut dels Treballadors i en matèria salarial el Salari Mínim Interprofessional (SMI).

Què passarà amb la nostra categoria professional o pertinença a un grup professional?

De no existir conveni d'àmbit superior que ho contempli deixariem de tenir una categoria o grup professional en funció de l'activitat, la responsabilitat i el coneixement a l'hora d'executar el nostre treball, pel que l'empresa podria canviar-nos de funcions sense cap impediment i fixar les nostres funcions sense atendre a cap criteri objectiu.

Què passarà amb el nostre salari?

En desaparèixer el conveni col·lectiu que fixava el nostre salari en funció de la categoria o grup professional que teníem assignada pot succeir:

- a) Si existeix conveni d'àmbit superior passem a tenir un nou salari base, normalment més baix del que veníem gaudint.
- b) De no existir conveni col·lectiu d'àmbit superior el nostre salari base seria el salari mínim interprofessional (SMI), fixat per a 2013 en 645,40 €.

Què passarà amb la jornada anual?

Si passem a dependre d'un conveni d'àmbit superior o de la que fixa com a màxim l'Estatut dels Treballadors, veurem incrementada la nostra jornada laboral fins a les 40 hores setmanals, que faran que el nostre còmput anual estigui per sobre de les 1800 hores anuals. La majoria dels convenis col·lectius d'àmbits autonòmics, provincials i d'empresa estan en matèria de jornada anual per sota.

Què passarà amb l'antiguitat?

De no existir conveni col·lectiu en l'àmbit superior que contempli el cobrament d'un complement per antiguitat o que de no existir ens apliquin l'Estatut dels Treballadors veurem desaparèixer les quantitats econòmiques que vam cobrar mensualment en concepte d'antiguitat.

Què passarà amb les primes de producció?

Si estem actualment cobrant mensualment algun tipus de prima contemplada pel conveni col·lectiu que ens apliquen i que el mateix perd la ultraactivitat veurem com aquest concepte desapareix de la nostra nòmina si no ho contempla el conveni col·lectiu d'àmbit superior i en qualsevol cas si ens apliquen l'Estatut dels Treballadors.

Què passarà amb qualsevol altre complement econòmic que cobrem per conveni?

Igual que l'antiguitat i les primes de producció de no estar contemplades en el conveni d'àmbit superior o de no existir aquest àmbit desapareixeran de la nostra nòmina.

Què passarà amb les nostres vacances?

De finalitzar el període d'ultraactivitat del conveni que ens apliquen, les nostres vacances haurien d'ajustar-se al conveni d'àmbit superior o en defecte d'això al redactat de l'Estatut dels Treballadors, perdent, en molts casos, més dies que els trenta que es fixen com a mínim en l'ET, perdríem períodes de gaudi de les mateixes fixats en conveni col·lectiu passant a dependre el gaudi de la voluntat de l'empresa, en altres casos perdríem aportacions econòmiques per traslladar el seu gaudi fora dels mesos d'estiu.

Què passarà amb els increments salarials?

S'ajustaran a un àmbit de negociació distint si existeix i de no existir dependran dels increments del salari mínim interprofessional que fixa directament el Govern, recordant que

en 2012 la inflació va ser del 2,9% i el Govern no va incrementar el salari mínim interprofessional en 2013 sent el mateix que en 2012, amb la consegüent pèrdua de poder adquisitiu. Normalment l'SMI s'incrementa per sota o igual que la inflació sofrint una pèrdua de poder adquisitiu gairebé constant.

Què passarà amb les millores en les situacions d'incapacitat transitòria?

En perdre la ultraactivitat del nostre conveni de referència podem perdre qualsevol millora referent a complements per malaltia comuna o accident que estiguin contemplats en el mateix. Normalment aquest tipus de millores no es troben en els convenis d'àmbit superior i per descomptat no en l'Estatut dels Treballadors si és el que ens apliquen en desaparèixer el nostre conveni.

Què passarà amb els premis per jubilació o acords sobre jubilació anticipada o parcial que es contemplen en el nostre conveni?

Qualsevol millora que contempli en aquest aspecte el conveni col·lectiu que ens han vingut aplicant es perdrà en caducar la ultraactivitat del mateix. Serà complicat que d'aplicar-nos un conveni d'àmbit superior, si existeix, trobem aquest apartat contemplat. En el cas de no existir i d'ésser d'aplicació l'Estatut dels Treballadors haurem perdut irremediament aquestes millores.