

# CCOO Federación Servicios



## Fin de la ultra actividad

---



Varias preguntas y sus respuestas sobre el fin de la ultra actividad de los convenios.

---

### **¿Qué es la ultra actividad en un convenio?**

La ultra-actividad es el mantenimiento de la vigencia de un convenio después de la denuncia y hasta que se logra firmar otro que lo sustituya, con un plazo máximo de un año de negociación. En este caso, *vigencia* es sinónimo de ultra actividad.

La parte final del artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores queda redactado como sigue:

*Transcurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio o dictado un laudo arbitral, aquél perderá, salvo pacto en contrario, su vigencia y se aplicará, si lo hubiere, el convenio colectivo de ámbito superior que fuera de aplicación .*

### **En este aspecto, ¿qué ha modificado la Reforma Laboral?**

Antes de la Reforma Laboral, no existía plazo máximo de ultra actividad o negociación. Después de la última Reforma Laboral, tenemos un año como máximo desde que se publicó la misma para renovar los convenios que ya estuvieran denunciados, entre ellos, el Convenio Sectorial de Consultorías y Planificación (TIC).

### **Concretamente, ¿cuál es la situación actual del Convenio TIC?**

- El XVI Convenio Sectorial TIC finalizaba su vigencia el 31 de diciembre de 2009.
- Se denunció en Noviembre de 2009, con anterioridad a la reforma laboral.
- En consecuencia, el plazo de un año de ultra actividad cuenta desde el pasado 7 de julio de 2012 y por tanto, el próximo 8 de julio de 2013 este convenio pierde su vigencia.

### **¿Qué pasará el 7 de Julio?**

Cuando se negoció y firmó el Convenio Sectorial, se hizo dentro de un marco legal que la reforma laboral ha cambiado en elementos sustanciales y si bien es cierto que el artículo 5 de nuestro Convenio pretende garantizar el mantenimiento de la vigencia del mismo hasta que no haya un nuevo Convenio que lo sustituya, también es cierto que el cambio del marco legal produce inseguridades que tan sólo quedarán aclaradas cuándo vaya apareciendo jurisprudencia.

Esta situación de inseguridad jurídica se agrava cuándo estamos hablando de la posible pérdida de vigencia de un Convenio Sectorial de ámbito Estatal pues no existe otro de ámbito superior.

Si nuestro convenio pierde su vigencia, como la Ley no determina explícitamente que las condiciones más beneficiosas se mantengan, también perdemos éstas.

### **En concreto, ¿que implica ésto para nuestras condiciones laborales?**

Según ésto las empresas podrán, a partir del 8 de julio, aplicar en el sector en las condiciones laborales básicas del Estatuto de los Trabajadores y el salario mínimo interprofesional sin necesidad alguna de justificación y/o negociación. Las condiciones laborales del personal existente al que se le aplicaba el convenio sectorial pasarán a tener consideración de *ad personam*, es decir, dejarán de ser un derecho colectivo para quedarse como mejoras individuales.

### **¿Podrá la empresa rebajar estas condiciones laborales?**

A partir del 8 de julio, pues, las empresas podrían aplicarnos modificaciones sobre esas condiciones tanto a nivel individual como a nivel colectivo. Esta incertidumbre implicará un aumento de la judicialización para la defensa de las condiciones, y según como decidan aplicar estas modificaciones, tendrán que hacerse denuncias a título individual con el coste para la plantilla que ello representa.

### **¿Qué ha cambiado debido a la Reforma Laboral?**

Antes de la Reforma Laboral y mientras se mantiene en vigor un convenio, si alguna empresa pretende aplicar condiciones inferiores a las que en él se regulan, tiene que acudir al mecanismo previsto en el art. 82.3 del ET. Eso conlleva el control ante la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos con las dificultades y pérdida de imagen para la empresa que ello puede suponer.

En los últimos años no ha habido ninguna empresa del sector que utilice este mecanismo. Es decir, ahora mismo, las empresas que aplican reducciones de condiciones laborales mediante el procedimiento cada vez más extendido de modificación sustancial (MSCT, art. 41, o individuales), no pueden hacerlo por debajo de las condiciones y salarios que marca el Convenio Colectivo.

### **¿Cuales serán mis condiciones si me incorporo a una empresa del sector?**

La situación para las personas que se incorporen a trabajar, puede resultar aún más precaria, puesto que las empresa podría alegar que bastará con cumplir lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores, abonando el Salario Mínimo Interprofesional.

### **Y ahora, ¿qué hacemos?**

Con la inseguridad que la reforma laboral ha aportado a la negociación colectiva, no podemos arriesgarnos a quedarnos sin la protección de un Convenio en nuestro Sector.

Pero es más, se constituía mesa de negociación para el XVII Convenio de las TIC el 23 de Marzo de 2010 sin que hasta la fecha se haya avanzado lo más mínimo en la consecución de pacto alguno.

Estos tres años de parálisis merecen, exigen una respuesta contundente:

Aunque sólo sea por esto,

**!!!!!!MOVILIZACION!!!!!!**

---

2019 © CCOO SERVICIOS.