

Nuevo balance de cómo se aplica la ultraactividad en la negociación colectiva

Seis de cada diez convenios pactados en 2013 limitan su prórroga automática

Hay acuerdos laborales donde se establecen prórrogas que llegan a tres años

Escasa utilización de la fórmula del arbitraje obligatorio

R. Pascual / R. Díaz Guijarro

Madrid

30-05-2014

Bajo el tecnicismo de ultraactividad se esconde una realidad que hasta ahora no había sido regulada. Se trata del período de prórroga que se establece desde que finaliza la vigencia de un convenio colectivo hasta que concluyen las negociaciones que acuerdan el siguiente. En este período, se mantienen las mismas condiciones establecidas en el convenio colectivo expirado.

Antes de la reforma laboral aprobada por el Gobierno en febrero de 2012, dicha ultraactividad podía no tener fin si las partes no querían negociar o simplemente si no se ponían de acuerdo para fijar las nuevas reglas de juego del convenio. Los empresarios se quejaban de que con ese marco normativo no podían adaptar las condiciones laborales de sus trabajadores a la situación cambiante del mercado. De hecho, se han dado casos de convenios que han tardado bastantes años en renovarse.

Sin embargo, desde la entrada en vigor del nuevo marco, la legislación establece en materia de vigencia de los convenios colectivos un límite en la ultraactividad de estos acuerdos. Se fija que transcurrido un año desde la denuncia del convenio, sin que haya acordado otro nuevo o dictado un laudo arbitral, aquel perderá, salvo pacto en contrario, su vigencia.

Denuncia automática

Ahora, el análisis efectuado por la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, al que ha tenido acceso CincoDías, concluye que, pese al rechazo sindical inicial a esta nueva regulación de la ultraactividad, "continúa creciendo el porcentaje de convenios en los que se pacta un régimen de prórroga automática de la vigencia del convenio limitada en el tiempo". Ya representan más de la mitad de los acuerdos que se negocian.

En concreto, en 2013, último ejercicio con datos cerrados, más de seis de cada 10 convenios colectivos pactados optaron por acotar su ultraactividad. Dicho estudio se ha realizado comparando los contenidos de 4.294 convenios publicados con posterioridad a la entrada en vigor de la reforma laboral y hasta el pasado 30 de abril de este año.

Durante 2012, un 55,2% de los acuerdos estudiados optó por prever una prórroga automática limitada. El 46,8% eligió la vía del artículo 86,3 del Estatuto de los Trabajadores que establece la ultraactividad de un año una vez haya sido denunciado el convenio. Otro 8,1% de los pactos optó por fijar prórrogas automáticas más amplias, que oscilan entre los 12 y 36 meses e incluso un 0,3% se decantó por darse un plazo superior a esos tres años.

Un año después, en 2013, esa tendencia se agudizó, puesto que el 49,4% fijó la duración de un año que marca el Estatuto y otro significativo 8,9% marcó una duración que oscila entre el año y los 36 meses. Sumados a los que se decantan por periodos incluso mayores da como resultado esos seis convenios de cada 10 con la ultraactividad acotada. No obstante, en lo que va de año han disminuido los convenios con prórroga de un año (han pasado de ese 49,4% al 36,7%) y han aumentado los que deciden llevarla más allá en el tiempo (del 8,9% se elevan al 11,2%).

Quienes no determinan el plazo máximo de la prórroga del convenio, eligen la norma convencional que establecía que el antiguo acuerdo laboral estaba en vigor hasta la firma del nuevo convenio que lo sustituyera. En 2012, aún fueron el 43,9% de los convenios los que se regularon así, el año pasado se redujo al 38,6% y en lo que va de 2014 han vuelto a repuntar hasta el 44,9%.

Otro de los aspectos que destaca la comisión en su evaluación, es como el 71,4% de los convenios analizados en 2012 no utilizó la fórmula de la denuncia automática frente a los que optaron por incluir esa cláusula. Dicho porcentaje se

redujo al 62% en 2013 y al 59,2% en los pactos suscritos durante los cuatro primeros meses de este ejercicio. En cuanto al uso de la fórmula del arbitraje obligatorio, el análisis también destaca que está siendo utilizada con carácter meramente testimonial. El 91% de los convenios estudiados prefirió decantarse por mecanismos de mediación, conciliación y, en su caso, arbitraje voluntario. Esa proporción se redujo al 89,6% el año pasado y se mantiene en cifras casi idénticas (89,3%) en lo que va de 2014.