

14 de marzo de 2018

## Documento informativo sobre la ultraactividad y su contexto en relación a la negociación colectiva del II CUN.

### FAQS ULTRAactividad:

#### 1.¿Qué es la ultraactividad del convenio?

Es el mantenimiento de las condiciones pactadas en el convenio durante el periodo negociación, y hasta la aprobación de un nuevo convenio colectivo o hasta el límite máximo de 18 meses que establece nuestro actual convenio (artículo 4 CUN).

La vigencia en ultraactividad del CUN debería terminar a finales de marzo de 2018, si bien es cierto que la empresa decidió, de forma unilateral, suspender la negociación durante el pasado mes de agosto a cambio de ampliar el periodo de ultraactividad un mínimo de 34 días, por lo que existe cierta confusión con la fecha final.

#### 2.¿Se acaba la negociación?

**No necesariamente.** Que el convenio pierda su vigencia no implica que deba acabar con la negociación colectiva, si bien debe haber voluntad por ambas partes de seguir con la negociación. En este sentido, lo habitual es proseguir la negociación y, a su vez, ampliar el periodo de ultraactividad mientras se negocia.

#### 3.¿Qué sucede cuando finaliza el periodo de ultraactividad?

**Pues que el convenio pierde la vigencia y se aplica el convenio colectivo de ámbito superior.** En nuestro caso, al no haber otro convenio de aplicación, las condiciones del convenio colectivo que termina quedan contractualizadas de forma individual en el contrato de cada trabajador.

#### 4.Pero, ¿Que significa la contractualización del convenio?

Quiere decir que todos nuestros derechos, así como obligaciones, incluidos en convenio **pasan a integrarse en nuestros contratos de trabajo**. Jornada anual, salario, garantías ad personam, vacaciones, régimen disciplinario, disponibilidad, grupo profesional,...

#### 5.¿Todas las cláusulas del convenio pasan al contrato de trabajo?

**No**, cláusulas como la paz social, o aquellas relativas al objeto y ámbito del convenio (funcional, territorial, personal y temporal), comisión paritaria, etc..., no se contractualizan.

De igual forma, tampoco parece que se mantendrían aquellas cláusulas cuya vigencia estuviera asociada a un año determinado como la paga Ebitda, las aportaciones a los planes de pensiones, las ayudas,...., en cualquier caso, no supondrían de inicio una afectación significativa en nuestro día a día.

#### 6.Entonces, ¿no pasa nada por estar sin convenio?

**Si pasa**, porque existe el riesgo de modificación sustancial de las condiciones de trabajo de forma individual, mediante el art. 41 ET, por lo que se podrían modificar condiciones de jornada o salario, entre otras, a un trabajador notificándosele con 15 días de antelación.

Por otra parte, ante una subrogación de trabajadores mediante el art. 44 ET, existe el riesgo de perder la garantía de mantenimiento de las condiciones colectivas al no disponer de un convenio vigente en ese momento.