

11 de julio de 2013

¿Te quedaste sin convenio colectivo el pasado 8 de julio? Algunas consecuencias... ¡pueden ser positivas!

Como decíamos en el artículo anterior (ver aquí), muchos convenios colectivos no es cierto que vayan a perder su vigencia como se dice, pero siendo eso cierto, no lo es menos que muchos otros sí que la han perdido. Pues bien, para estos casos -que no dejan de ser bastantes-, es bueno que los trabajadores conozcan algunas consecuencias positivas que ello puede suponer, ya que, pese a que en general los convenios colectivos amplían los derechos recogidos en la legislación laboral y sindical, no puede obviarse el hecho de que no pocos de ellos amplían restricciones que dicha legislación permite ampliar por medio de ellos. Por ello hay circunstancias en las que la pérdida de vigencia de un convenio puede conllevar (como están señalando muchos juristas), aunque sea por la vía de la excepción, algunas consecuencias positivas:

A) Por aplicación del artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores, quien se queda sin convenio deja de estar obligado a hacer horas extraordinarias (salvo que dicha obligación figure expresamente en el contrato). Es decir, salvo pacto en contrario las horas extraordinarias son siempre voluntarias.

No obstante, hay que tener en cuenta que otra cosa diferente son las “horas complementarias” (hasta el 15% de las horas ordinarias, según el artículo 12.5 del ET, si bien se refieren sólo a los contratos indefinidos a tiempo parcial que así lo establezcan, y además de que se han de cumplir ciertos requisitos: preaviso de 7 días, separación de 12 horas entre jornadas y límite diario de 9 horas) y que las horas extraordinarias “de fuerza mayor” siempre son obligatorias (son las dedicadas a prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes).

B) Sin convenio sólo se podrá distribuir irregularmente hasta el 10% como máximo de la jornada anual, lo que no quiere decir que se pueda hacer un 10% de horas extraordinarias, sino sólo que se puede reubicar hasta el 10% de las horas, que es muy diferente (además de que el artículo 34 del ET obliga al preaviso con 5 días de antelación del día y la hora en que se realizarán dichas horas cambiadas). A falta de convenio, el descanso mínimo entre jornadas es de 12h y la jornada máxima diaria es de 9 horas, no pudiendo modificarse dichos límites mediante el recurso a la distribución irregular de la jornada.

C) Al decaer un convenio, muchos períodos de prueba finalizarán instantáneamente, ya que el artículo 14 del ET establece el período de prueba máximo en 6 meses para los técnicos titulados y 2 meses para los demás (sólo que permite que el convenio aumente los límites de duración del período de prueba).

D) Al desaparecer un convenio desaparecen todas las normas sobre vacaciones establecidas en el mismo, por lo que ya sólo estarían reguladas por el artículo 38 del ET, desapareciendo



cualquier preferencia de unos trabajadores sobre otros y las vacaciones tendrán que ser en todo caso en fechas de mutuo acuerdo conocidas por el trabajador con al menos 2 meses de antelación.

E) Varios tipos de contratos temporales se convertirán automáticamente en indefinidos cuando se haya superado la duración máxima establecida en el ET, el cual permite que los convenios amplíen estos límites de duración. Concretamente, se convertirán en indefinidos los siguientes contratos:

- De formación de más de 2 años de duración y firmados antes del 31/8/2011.
- Por obra o servicio de más de 3 años de duración y firmados desde el 18/6/2010.
- Eventuales por circunstancias de la producción que hayan durado más de 6 meses en un período de 12 meses.
- Primer empleo joven de más de 6 meses.

F) Se podrá consolidar la categoría superior ejercida de hecho durante más de 6 meses en 1 año u 8 meses en 2 años, aunque este ascenso automático antes fuera contrario al sistema de ascensos y provisión de vacantes dispuesto en convenio ya carente de vigencia.

G) No se podrán trabajar más de 9 horas diarias en ningún caso (el ET permite que el convenio aumente este máximo).

H) No se podrán cobrar las pagas extraordinarias prorrateadas sino siempre dos pagas extras anuales que se han de cobrar separadamente.

I) No habrá obligación de preavisar la baja voluntaria con más de 15 días de antelación (salvo que se pueda probar que la “costumbre del lugar” sea un preaviso mayor, algo harto improbable).

J) Desaparece la graduación de faltas y sanciones, así como el sistema de imposición de las mismas que figurara en el convenio ya carente de vigencia.