

# CADUCIDAD CONVENIO CONSULTORÍA



Sobre la vigencia del Convenio Colectivo de Consultorías en relación al límite máximo de un año entre la denuncia y la firma del nuevo convenio, período venido a denominar como **ultraactividad**, introducido por la reforma laboral de 2.012 (Ley 3/2012), cabe destacar lo siguiente:

En primer lugar, es necesario traer a colación un poco más detalladamente **la normativa vigente** sobre esta cuestión. En el x se establece lo siguiente:

*"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, vigencia y se aplicará, si lo hubiere, el convenio colectivo de ámbito superior que fuera de aplicación."*

Así, **la Disposición Transitoria Cuarta de la reforma laboral** dice que:

*"En los convenios colectivos que ya estuvieran denunciados en la fecha de entrada en vigor de esta ley, el plazo de un año al que se refiere el apartado 3 del artículo 86 del Estatuto de los Trabajadores, en la redacción dada al mismo por esta Ley, empezará a computarse a partir de dicha fecha de entrada en vigor."*

Según el ET, la norma general para determinar la duración de la ultraactividad es el pacto expreso entre las partes y que en su defecto, opera el límite máximo de un año a partir de la entrada en vigor de la reforma laboral, esto es, el 8 de julio de 2.012. Esto implica que si la fecha de denuncia del Convenio en cuestión es anterior al 8 de julio de 2.012, el texto no perdería su vigencia hasta pasado un año de dicha fecha, es decir, el 8 de julio de 2.012. Si en su caso, la denuncia es posterior, el plazo de un año se ha de calcular a partir de la denuncia.

Por otro lado, la patronal y CCOO-UGT han suscrito un pacto sobre este tema que establece una serie de recomendaciones que en lo que ahora nos interesa, a grandes rasgos es lo siguiente:

- + Promover y agilizar la renovación de los convenios "en aras a la competitividad de las empresas y la estabilidad de los trabajadores".
- + Intensificar los procesos negociadores en curso a fin de suscribir el convenio antes de que pierda su vigencia.
- + Que en todo caso, si la negociación trasciende más allá del plazo de vigencia del convenio colectivo que las partes garanticen durante su duración el mantenimiento del convenio colectivo vencido.
- + Que en caso de bloqueo de las negociaciones las partes deberán acudir de manera urgente a la mediación o al arbitraje voluntario en aquellos convenios que hayan sido denunciados con dos años de antelación al 8 de julio de 2.013, y que a fecha no se hubieran renovado y no hubiera pacto en contrario.

**Infórmate, consúltanos.**  
<http://cgtinformatica.org/>  
[info@cgtinformatica.org](mailto:info@cgtinformatica.org)  
[@Informatica\\_CGT](#)



# CADUCIDAD CONVENIO CONSULTORÍA



En relación al supuesto que tenemos entre manos del Convenio Colectivo de Consultorías que se ha denunciado con fecha anterior al 8 de julio de 2.012 desconociendo la fecha exacta así como el contenido de las negociaciones que se están llevando a cabo, es necesario acudir al convenio colectivo para determinar si existe pacto en contrario de las partes sobre la vigencia del Convenio Colectivo en período de ultraactividad.

En base a lo anterior, hay que rescatar los artículo 4 y 5 de la norma convencional que dicen así:

## *Artículo 4. Ámbito temporal.*

*La duración del presente Convenio Colectivo será de tres años, iniciando su vigencia en materia salarial, así como respecto del plus de Convenio, una vez registrado y publicado, el 1 de enero de 2007 hasta el 31 de diciembre de 2009, para los mismos conceptos indicados anteriormente, para los trabajadores en activo en la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» y para los que se incorporen a las empresas con posterioridad a la misma, prorrogándose, tras el 31.12.2009, anualmente por tática aceptación y en sus propios términos, en tanto no inicie su vigencia el XVII Convenio Colectivo Estatal, en los términos del artículo 5.*

## *Artículo 5. Denuncia y revisión.*

***Denunciado el presente Convenio y hasta tanto no se logre acuerdo expreso, perderán vigencia sus cláusulas obligacionales y se mantendrá en vigor el contenido normativo del convenio.***

De su literalidad se desprende que el artículo 4 remite al 5 en cuanto a las condiciones de las prórrogas, estableciendo el artículo 5 que hasta que no se logre acuerdo expreso, se mantendrán en vigor el contenido normativo del convenio referido a las condiciones laborales de los trabajadores. **Que esto último se ha de entender como un pacto en contrario que establece que hasta que no se firme un nuevo convenio colectivo se mantendrán las cláusulas normativas del mismo tal y como se viene disfrutando desde la denuncia del convenio.** Que por tanto, en el presente caso, no ha de operar de forma subsidiaria el límite de un año del período de ultraactividad y el decaimiento de sus cláusulas toda vez que existe un pacto entre las partes.

Dicho esto, queda claro que las clausulas que nos afectan a todos los trabajadores (**tablas salariales, antigüedad, vacaciones, jornada**) **seguirán aplicándose hasta que se firme un siguiente convenio.**

Por este motivo vemos **absoluta y radicalmente innecesaria** cualquier **negociación a la baja** del mismo y nos reafirmamos en el comunicado redactado con los compañeros de los sindicatos Co.Bas, CSC, CSI y Solidaridad Obrera.

Informate, consúltanos.  
<http://cgtinformatica.org/>  
[info@cgtinformatica.org](mailto:info@cgtinformatica.org)  
@Informatica\_CGT

