



LA REFORMA LABORAL DE 2021 EN MATERIA DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA

RAÚL CEREJIDO BARBA

EJASO

ETL
GLOBAL
Tax · Legal

Objetivos de la reforma en materia de Negociación Colectiva

- ▶ **DESINCENTIVAR LA SUBCONTRATACIÓN COMO MERO INSTRUMENTO DE REDUCCIÓN DE COSTES.**
 - Aplicación del Convenio del sector de la actividad desarrollada en la contrata o subcontrata a las personas trabajadoras de las empresas contratistas y subcontratistas, salvo que la empresa contratista o subcontratista tenga convenio propio.

- ▶ **POTENCIAR EL CONVENIO SECTORIAL FRENTE AL CONVENIO DE EMPRESA.**
 - Recuperación de la prioridad aplicativa del Convenio de Sector en materia salarial.

- ▶ **RECUPERAR LA ULTRA ACTIVIDAD ILIMITADA DEL CONVENIO COLECTIVO UNA VEZ DENUNCIADO Y FINALIZADA SU VIGENCIA.**

- ▶ **DOTAR A LA REPRESENTACIÓN SOCIAL Y, EN ESPECIAL, A LOS SINDICATOS MÁS REPRESENTATIVOS, DE NUEVOS DERECHOS DE INFORMACIÓN Y CONSULTA Y DE NUEVAS COMPETENCIAS.**

ARQUITECTURA DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA

ACUERDOS MARCO INTERPROFESIONALES

ACUERDOS SOBRE MATERIAS CONCRETAS

CONVENIOS COLECTIVOS SECTORIALES

CONVENIOS COLECTIVOS DE EMPRESA GRUPO DE EMPRESAS O PLURALIDAD DE EMPRESAS VINCULADAS

ACUERDOS DE EMPRESA

NACIONAL

AUTONÓMICO

PROVINCIAL O DE AMBITO INFERIOR (Local, Comarcal... etc.)

CONVENIOS FRANJA

Prevalece sobre el Nacional en los términos previstos en los apartados 3 y 4 del artículo 84 del ET

Prevalece sobre los Convenios Sectoriales, cualquiera que sea su ámbito, en las materias previstas en el artículo 84.1

La reforma elimina del 84.1 la prioridad aplicativa del Convenio de Empresa en lo que se refiere al **salario base y a los complementos salariales, incluidos los vinculados a la situación y resultados de la empresa.**

Se mantiene la prioridad aplicativa del Convenio de Empresa en los demás aspectos en los que era prioritario hasta ahora.

Prioridad aplicativa de los Convenios de empresa, de un grupo de empresas o de una pluralidad de empresas vinculadas (I)

- ▶ Desaparece la prioridad aplicativa del Convenio de Empresa en lo relativo a la cuantía del salario base y a los complementos salariales, incluidos los vinculados a la situación y resultados de la empresa. No obstante, el Convenio de Empresa, seguirá gozando de prioridad aplicativa sobre el sectorial en las siguientes materias:
 - a) El abono o la compensación de las horas extraordinarias y la retribución específica del trabajo a turnos.
 - b) El horario y la distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo a turnos y la planificación anual de las vacaciones.
 - c) La adaptación al ámbito de la empresa del sistema de clasificación profesional de las personas trabajadoras.
 - d) La adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación que se atribuyen por esta ley a los convenios colectivos
 - e) Las medidas para favorecer la corresponsabilidad y la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal.
 - f) Aquellas otras que dispongan los acuerdos y convenios colectivos a que se refiere el artículo 83.2.

Prioridad aplicativa de los Convenios de empresa, de un grupo de empresas o de una pluralidad de empresas vinculadas (II)

- ▶ La nueva prioridad aplicativa en materia salarial, resultará de aplicación a aquellos convenios colectivos suscritos y presentados a registro o publicados con anterioridad a la entrada en vigor del Real Decreto-Ley 32/2021, una vez que estos pierdan su vigencia expresa y, como máximo, en el plazo de un año desde la entrada en vigor del citado Real Decreto-Ley.
- ▶ La nueva prioridad aplicativa del convenio sectorial en materia salarial, no podrá tener como consecuencia la compensación, absorción o desaparición de cualesquiera derechos o condiciones más beneficiosas que vinieran disfrutando las personas trabajadoras.
- ▶ Los textos convencionales deberán adaptarse a las modificaciones operadas en el artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores en el plazo de seis meses desde que estas resulten de aplicación al ámbito convencional concreto (máximo 6 meses desde el transcurso del año a que se refiere el primer punto).

Subcontratación de obras y servicios: Convenio Colectivo aplicable

- ▶ Se mantiene la posibilidad de subcontratación de obras y servicios y el régimen de responsabilidad de la empresa principal, en los mismos términos que hasta ahora.
- ▶ Como novedad, se añade un nuevo apartado 6 al artículo 42 del ET, según el cual, el convenio colectivo de aplicación para las empresas contratistas y subcontratistas será el del sector de la actividad desarrollada en la contrata o subcontrata, salvo que la empresa contratista o subcontratista cuente con un convenio propio, en cuyo caso, se aplicará este.
- ▶ Esta previsión no será aplicable en los casos de contratas y subcontratas suscritas con los centros especiales de empleo (se aplicará el Convenio del CEE).

ULTRAactividad del convenio

- ▶ La vigencia de un convenio colectivo, una vez denunciado y concluida la duración pactada, se producirá en los términos que se hubiesen establecido en el propio convenio.
- ▶ Transcurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio, las partes deberán someterse a los procedimientos de mediación regulados en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83, para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes. Asimismo, siempre que exista pacto expreso, previo o coetáneo, las partes se someterán a los procedimientos de arbitraje regulados por dichos acuerdos interprofesionales.
- ⊙ Sin perjuicio del desarrollo y solución final de los citados procedimientos de mediación y arbitraje, **en defecto de pacto, cuando hubiere transcurrido el proceso de negociación sin alcanzarse un acuerdo, se mantendrá la vigencia del convenio colectivo.**
- ⊙ Los Convenios colectivos denunciados a la fecha de entrada en vigor de este real decreto-ley, y en tanto no se adopte un nuevo convenio, mantendrán su vigencia en los términos establecidos en el artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores **en la redacción dada por el presente real decreto-ley.**

Nuevos aspectos y materias que se remiten a la Negociación Colectiva (I)

1. El Convenio colectivo podrá fijar la retribución correspondiente a los contratos formativos, en sus dos modalidades.
2. Los Convenios colectivos de ámbito sectorial estatal o autonómico, o en su defecto, los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior podrán determinar, entre los límites mínimo y máximo legalmente previstos, la duración del contrato formativo para la obtención de la práctica profesional, atendiendo a las características del sector y de las prácticas profesionales a realizar.
3. Mediante Convenio colectivo de ámbito sectorial estatal, autonómico o, en su defecto, en los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior, se podrán determinar los puestos de trabajo, actividades, niveles o grupos profesionales que podrán desempeñarse por medio de contrato formativo.
4. En la negociación colectiva se fijarán criterios y procedimientos tendentes a conseguir una presencia equilibrada de hombres y mujeres vinculados a la empresa mediante contratos formativos. Asimismo, podrán establecerse compromisos de conversión de los contratos formativos en contratos por tiempo indefinido.
5. Por Convenio colectivo de ámbito sectorial se podrá ampliar la duración máxima del contrato por circunstancias de la producción desde los 6 meses hasta un año.

Nuevos aspectos y materias que se remiten a la Negociación Colectiva (II)

6. Por Convenio Colectivo podrá reducirse la duración máxima legalmente prevista (3 meses), para el contrato de sustitución para la cobertura temporal de un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción.
7. Los Convenios colectivos podrán establecer planes de reducción de la temporalidad, así como fijar criterios generales relativos a la adecuada relación entre el volumen de la contratación de carácter temporal y la plantilla total de la empresa, criterios objetivos de conversión de los contratos de duración determinada o temporales en indefinidos, así como fijar porcentajes máximos de temporalidad y las consecuencias derivadas del incumplimiento de los mismos.
8. Los Convenios colectivos podrán establecer criterios de preferencia entre las personas con contratos de duración determinada o temporales, incluidas las personas puestas a disposición. Los convenios colectivos establecerán medidas para facilitar el acceso efectivo de estas personas trabajadoras a las acciones incluidas en el sistema de formación profesional para el empleo, a fin de mejorar su cualificación y favorecer su progresión y movilidad profesionales.
9. Mediante Convenio colectivo o, en su defecto, acuerdo de empresa, se establecerán los criterios objetivos y formales por los que debe regirse el llamamiento de las personas fijas-discontinuas.

Nuevos aspectos y materias que se remiten a la Negociación Colectiva (III)

10. Cuando la contratación fija-discontinua se justifique por la celebración de contratas, subcontratas o con motivo de concesiones administrativas, los convenios colectivos sectoriales podrán determinar un plazo máximo de inactividad entre subcontratas.
11. Los Convenios colectivos de ámbito sectorial podrán establecer una bolsa sectorial de empleo en la que se podrán integrar las personas fijas-discontinuas durante los periodos de inactividad.
12. Los Convenios colectivos de ámbito sectorial podrán acordar, cuando las peculiaridades de la actividad del sector así lo justifiquen, la celebración a tiempo parcial de los contratos fijos-discontinuos, y la obligación de las empresas de elaborar un censo anual del personal fijo-discontinuo. Asimismo, podrán establecer un periodo mínimo de llamamiento anual y una cuantía por fin de llamamiento a satisfacer por las empresas a las personas trabajadoras, cuando este coincida con la terminación de la actividad y no se produzca, sin solución de continuidad, un nuevo llamamiento.

Nuevos derechos de información y consulta de la Representación Social (I)

1. La empresa pondrá en conocimiento de la representación legal de las personas trabajadoras los acuerdos de cooperación educativa o formativa que contemplen la contratación formativa, incluyendo la información relativa a los planes o programas formativos individuales, así como a los requisitos y las condiciones en las que se desarrollará la actividad de tutorización.
2. La empresa deberá trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras, con la suficiente antelación, al inicio de cada año natural, un calendario con las previsiones de llamamiento anual, o, en su caso, semestral, así como los datos de las altas efectivas de las personas fijas discontinuas una vez se produzcan.
3. Las empresas que pretendan suscribir contratos formativos, podrán solicitar por escrito al servicio público de empleo competente, información relativa a si las personas a las que pretenden contratar han estado previamente contratadas bajo dicha modalidad y la duración de estas contrataciones. Dicha información deberá ser trasladada a la representación legal de las personas trabajadoras y tendrá valor liberatorio a efectos de no exceder la duración máxima de este contrato.
4. Las empresas, en el último trimestre de cada año, deberán trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras una previsión anual de uso de estos contratos por circunstancias de la producción.

Nuevos derechos de información y consulta de la Representación Social (II)

5. La empresa deberá informar a las personas fijas-discontinuas y a la representación legal de las personas trabajadoras sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes de carácter fijo ordinario, de manera que aquellas puedan formular solicitudes de conversión voluntaria de conformidad con los procedimientos que establezca el convenio colectivo sectorial o, en su defecto, el acuerdo de empresa.
6. La empresa deberá informar a las personas con contratos de duración determinada o temporales, incluidos los contratos formativos, y a la representación legal de las personas trabajadoras, sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, a fin de garantizarles las mismas oportunidades de acceder a puestos permanentes que las demás personas trabajadoras.
7. Las empresas habrán de notificar, a la representación legal de las personas trabajadoras los contratos realizados de acuerdo con las modalidades de contratación por tiempo determinado, cuando no exista obligación legal de entregar copia básica de los mismos.
8. El empresario deberá informar a la RS de las personas que hayan adquirido la condición de fijos por concatenación de contratos temporales.

EJASO

ETL
GLOBAL
Tax • Legal

WWW.EJASO.COM