

¿Cómo queda la negociación colectiva tras la Reforma Laboral?

La reforma laboral ha introducido modificaciones en la arquitectura de la negociación colectiva, en aspectos tales como la ultraactividad de convenios y la relación entre convenios sectoriales y de empresa. En este sentido, se elimina la prioridad del Convenio de Empresa frente al sectorial en lo que respecta al salario y se mantiene la ultraactividad indefinida de los convenios colectivos una vez finalice su vigencia.

La reforma laboral (Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, publicado en el BOE del día 30 de diciembre y con efectos desde el 31 de diciembre de 2021) ha introducido modificaciones en la arquitectura de la negociación colectiva, en aspectos tales como la ultraactividad de convenios y la relación entre convenios sectoriales y de empresa, asegurando las cautelas y garantías para que la descentralización de los convenios colectivos no provoque un efecto devaluador de costes retributivos o desventajas injustificadas entre las empresas, y aporte flexibilidad en la medida adecuada. En este sentido, se elimina la prioridad del Convenio de Empresa frente al sectorial en lo que respecta al salario y se mantiene la ultraactividad indefinida de los convenios colectivos una vez finalice su vigencia.

Le explicamos a continuación cuales han sido las principales novedades que ha introducido la reforma laboral con relación a los convenios colectivos.

En materia de contratistas y subcontratistas se aplicará siempre un convenio de sector

- El convenio colectivo de aplicación para las empresas contratistas y subcontratistas será el del sector de la actividad desarrollada en la contrata o subcontrata, con independencia de su objeto social o forma jurídica, salvo que exista otro convenio sectorial aplicable.
- El convenio de empresa solo podrá aplicarse por la contratista o subcontratista si determina mejores condiciones salariales que el sectorial que resulte de aplicación.
- Esta medida no será aplicable en los casos de contratistas y subcontratistas suscritas con los centros especiales de empleo regulados en el texto refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre

Fin de la prioridad aplicativa del convenio de empresa en materia salarial

Uno de los puntos más controvertidos del Real Decreto-ley 32/2021 es en qué materias continúa aplicándose, de manera prioritaria, el convenio de empresa frente al convenio sectorial estatal, autonómico o de ámbito superior.

Las novedades en este caso se resumen en las siguientes:

- Se elimina la posibilidad de que el convenio de empresa, durante la vigencia del convenio de ámbito superior, tenga prioridad aplicativa **respecto a la cuantía del salario** base y de los complementos salariales, incluidos los vinculados a la situación y resultados de la empresa.
- Así, las empresas con convenio de empresa propio, publicados con anterioridad a este Real Decreto-Ley 32/2021, cuyas tablas salariales sean inferiores a las del convenio superior aplicable, quedarán sujetas a estas tablas una vez que el convenio de empresa pierda su

vigencia expresa y, como máximo, en el plazo de un año desde la publicación de esta norma en el BOE (30 de diciembre de 2021).

- En todo caso, los convenios colectivos deberán adaptarse a esta modificación en el plazo de 6 meses desde que estas resulten de aplicación al ámbito convencional concreto.

Nota: En el BOE del 19 de enero de 2022, se ha publicado una modificación del Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre efectuada a través del Real Decreto-ley 1/2022, de 18 de enero. Se aclara en esta norma que el convenio colectivo de empresa tiene prioridad aplicativa sobre la adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación que se atribuyen a los convenios colectivos de empresa conforme al artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores (en la norma inicialmente publicada se hacía referencia a los "convenios colectivos" en genérico).

Por tanto, en las cuestiones relativas a horario, tiempo de trabajo, abono y compensación de horas extraordinarias, trabajo a turnos, vacaciones, conciliación o clasificación profesional de los trabajadores, prevalece el convenio de empresa, exactamente igual que antes de esta reforma.

Se recupera la ultraactividad indefinida

Otro aspecto de gran conflictividad del Real Decreto-ley 32/2021 es el relativo al periodo de vigencia de los convenios colectivos y la denominada ultraactividad. Aquí, sí se produce una modificación de carácter sustancial respecto a lo que se aplicaba antes de la entrada en vigor de la norma, volviendo a la situación previa a la Reforma del Mercado de Trabajo de 2012

Así, ahora se establece que transcurrido un año desde la denuncia del convenio sin que se haya alcanzado un acuerdo, las partes se someterán a los procedimientos de mediación establecidos en los acuerdos interprofesionales. Asimismo, y siempre que exista pacto expreso, las partes podrán someterse a los procesos de arbitraje regulados por los acuerdos interprofesionales. En defecto de pacto, cuando hubiere transcurrido el proceso de negociación sin alcanzarse un acuerdo, se mantendrá la vigencia del convenio colectivo.

Atención. No olvide que en los supuestos en los que el acuerdo no sea posible, las partes negociadoras (empresa y trabajadores o sus representantes) podrán acudir a procedimientos de mediación regulados en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores, así como someter la discrepancia a procedimientos de arbitraje establecidos en el artículo 91 del E.T.

Los convenios colectivos denunciados a la fecha de entrada en vigor y en tanto no se adopte un nuevo convenio, mantendrán su vigencia en los términos establecidos en la nueva norma.

Pueden ponerse en contacto con este despacho profesional para cualquier duda o aclaración que puedan tener al respecto.

Un cordial saludo,

Dept. Laboral

GORRIZ-ARIAS Consulting

tel. 93.452.60.60 fax. 93.454.63.83

www.gorriz-arias.com