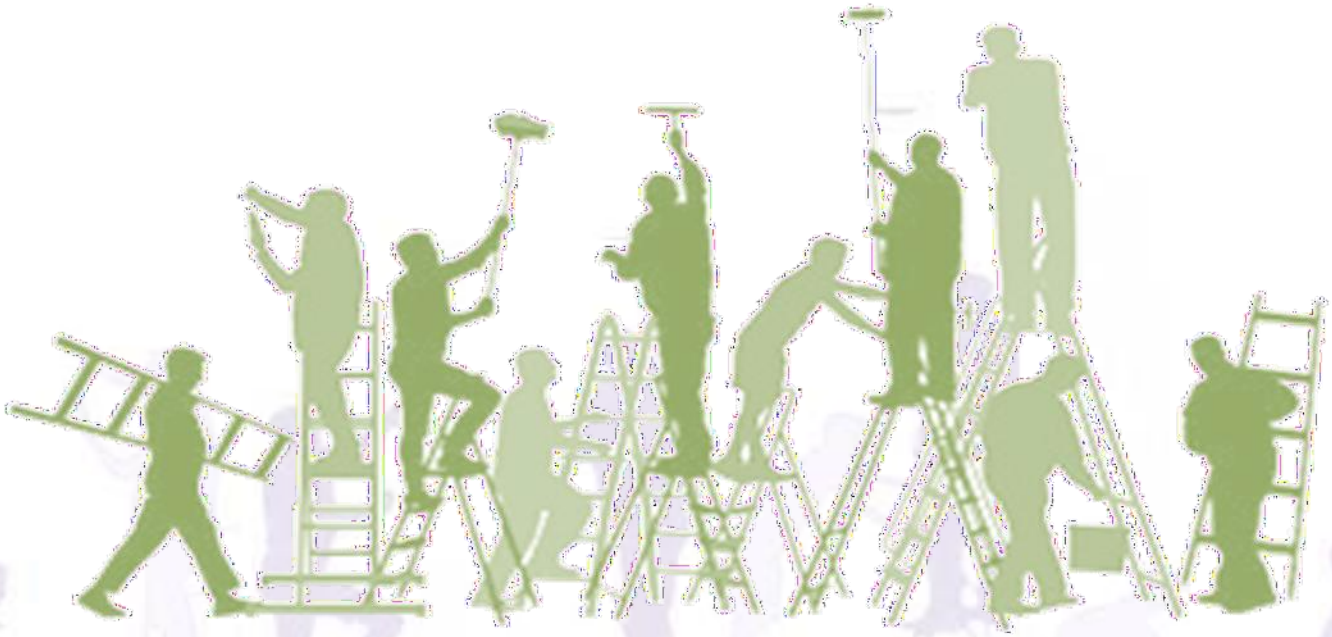
Cuadernos de acción sindical

EL DESARROLLO Y CONSOLIDACIÓN DE LA REFORMA LABORAL EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS UN RETO PARA NUESTRA ACCIÓN SINDICAL Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

(Real Decreto Ley 32/2021)

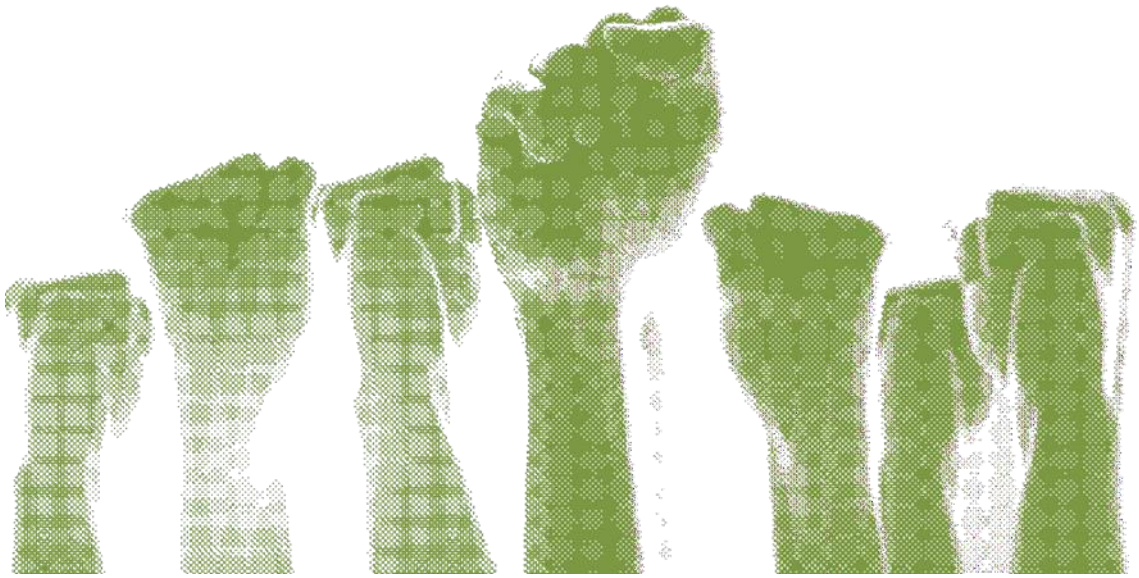


CCOO
comisiones obreras de Madrid

ÍNDICE

1. Prólogo
2. Derechos de información y participación en la empresa y el centro de trabajo
3. Derechos de información y participación en materia de contratación (criterios generales)
4. Contratos formativos (artículo 11 et)
5. Contratos temporales (artículo 15 et)
6. Contrato fijo discontinuo (artículo 16 et)
7. Prioridad aplicativa (artículo 84.2 et)
8. Ultra-actividad (artículo 86 et)
9. Trabajo a distancia (ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia)
10. Acción sindical en la economía de plataformas
11. La negociación colectiva como solución a los problemas después de un año de vigencia en el desarrollo del rdl 32/2021
12. Últimas modificaciones legislativas de interés para la acción sindical y la negociación colectiva
13. Legislación de consulta

1. Prólogo



La reforma laboral de diciembre de 2021 (Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo) reflejo el acuerdo al que llegamos, en la mesa de diálogo social, Comisiones Obreras, UGT, CEOE y el Gobierno del Estado. Este acuerdo es la culminación de un proceso de diálogo más amplio que, durante la pandemia, ha permitido una mejora de las condiciones vida y laborales de las personas trabajadoras y ha puesto en valor la importancia que tiene garantizar y asegurar la aplicación de estas mejoras. Mejoras que, no hay que olvidar, son resultado de acuerdos alcanzados en el marco del diálogo social tripartito.

Desde el año 2020 se han acordado, algunas sin la aprobación de la patronal, una serie de medidas de gran impacto en las condiciones laborales y sociales de la clase trabajadora de nuestro país:

- ✓ Regulación del trabajo a distancia (RDL 28/2020, de 22 septiembre, de trabajo a distancia, tras acuerdo en diálogo social).
- ✓ Medidas para eliminar la brecha de género (aprobación RD 901/2020, de 13 de octubre, de planes de igualdad y RD 902/2020 de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, tras acuerdo entre gobierno y organizaciones sindicales y sin organizaciones empresariales).
- ✓ Regulación del trabajo de los repartidores a domicilio por parte de las plataformas digitales (RDL 9/2021, de 11 de mayo, "ley Riders", tras acuerdo en diálogo social)
- ✓ Subidas del SMI hasta llegar a los 1.080€, en 14 pagas, y alcanzar el objetivo del 60% del salario medio (las dos últimas sin acuerdo con la CEOE).
- ✓ Derogación del factor de sostenibilidad de las pensiones y garantía del mantenimiento del poder adquisitivo con una última subida del 8,3% en enero de 2023. (RD Ley 21/2021, de 28 de diciembre, de garantía del poder adquisitivo de las pensiones y de

otras medidas de refuerzo de la sostenibilidad financiera y social del sistema público de pensiones, con acuerdo de organizaciones sindicales y empresariales).

- ✓ RDL 2/2023, de 16 de marzo, de medidas urgentes para la ampliación de derechos de los pensionistas, la reducción de la brecha de género y el establecimiento de un nuevo marco de sostenibilidad del sistema público de pensiones.

El Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo recoge los objetivos que Comisiones Obreras propuso como irrenunciables para llegar a un acuerdo en la mesa de diálogo social:

- Reequilibrar la negociación colectiva y ganar en poder colectivo para las personas trabajadoras, reforzando la capacidad de negociación de las organizaciones sindicales. Era un elemento imprescindible e irrenunciable para poder avanzar en derechos laborales y mejora de las condiciones de trabajo de las personas trabajadoras.
- Recuperar la ultraactividad de los convenios colectivos y establecer convenio de referencia para contratas y subcontratas.
- Contratación indefinida como modelo ordinario y general de contratación, reduciendo radicalmente la utilización por las empresas de los contratos temporales (reforzando su causalidad, eliminado el contrato por obra y servicio y sustituyendo el contrato fijo de obra en el sector de la construcción).
- Modificación en profundidad de los contratos formativos.
- Reforzar la contratación fija discontinua, mejorando y garantizando derechos, como la mejor manera de abordar la estacionalidad de una gran parte de nuestro mercado laboral.
- Priorizar mecanismos permanentes de flexibilidad interna (reducciones de jornada o suspensiones de contratos) como alternativa a la habitual rescisión de contratos con las que las empresas han hecho frente a las anteriores situaciones de crisis económicas: ertes, que se han demostrado muy eficaces durante la pandemia y el nuevo mecanismo red.

Una vez finalizados los períodos de transitoriedad que el Real Decreto-ley 32/2021 recogía para la aplicación de algunos de sus apartados, desde el 1 de enero de 2023 todo su contenido resulta de completa aplicación.

El Real Decreto-ley 32/2021 dejaba a desarrollar en el ámbito de la negociación colectiva aspectos de relevancia, sobre todo en lo referente a contratos formativos (art. 11), contratación temporal (art. 15), contratos fijos discontinuos (art.16), convenio de aplicación a contratas y subcontratas (art. 42) y concurrencia (art. 84).

Para afrontar este proceso de desarrollo y aplicación de la Reforma Laboral resultaba imprescindible reequilibrar la negociación colectiva (modificada unilateralmente por el gobierno de Mariano Rajoy en favor de los intereses de la patronal), reforzando la capacidad de negoción y los derechos de información de las organizaciones sindicales con el objetivo de ganar poder colectivo para las personas trabajadoras.

La reforma laboral de diciembre de 2021 refuerza ls derechos de información y consulta a la representación legal de las personas trabajadoras (art. 64 del Estatuto de los Trabajadores) y relaciona las cuestiones que obligatoriamente deben ser abordadas a través de la negociación

colectiva. De esta manera tenemos una potente herramienta para consolidar y desarrollar en los convenios colectivos esta reforma laboral.

Los resultados positivos y palpables de la reforma laboral, no olvidemos fruto del diálogo social, deben permitir la consolidación unas mejoras laborales y sociales que favorecen al conjunto de las personas trabajadoras de este país y especialmente a las más desprotegidas y precarias: mujeres, jóvenes, contratd@s temporales o a tiempo parcial. Pero también, debido a la experiencia durante la pandemia, han demostrado que hay una manera justa y solidaria de afrontar las crisis económicas, sanitarias o sectoriales que permite el mantenimiento del empleo (ERTES COVID) y asegure ingresos económicos a las personas trabajadoras afectadas.

Esta reforma laboral, más de un año después de su aprobación, ha demostrado que priorizar el despido y, sobre todo el de las personas con contratos temporales, que las empresas han utilizado en las crisis anteriores tiene una alternativa mejor y más beneficiosa para las personas trabajadoras, la economía y las propias empresas. La reforma laboral ha permitido mantener el empleo, a pesar de la sucesión de crisis que hemos padecido desde 2008, y con ello reducir los efectos negativos en la economía y el consumo en nuestro país.

Hay que destacar que esta salida justa y solidaria de las sucesivas crisis, inicialmente la pandemia y continuada con la invasión rusa de Ucrania, sólo ha sido posible por la puesta en marcha de medidas desde lo público que han beneficiado al conjunto de la sociedad. Esta experiencia debería ser suficiente, para la ciudadanía y los políticos, para no tener que justificar la existencia de unos servicios públicos de calidad y de unas políticas fiscales más redistributivas.

Un año de vigencia y desarrollo de la reforma laboral desde la negociación colectiva ha puesto en evidencia algunas disfunciones, en su mayoría debidas a actuaciones y propuestas de las patronales, que exigirían de algunos ajustes en la contratación fija discontinua, en el aumento de los despidos por no superar el periodo de prueba en el límite de los 6 meses de contrato y en la aplicación de los convenios de referencia en contratas y subcontratas.

En definitiva, tenemos que trasladar al conjunto de las personas trabajadoras y, por extensión, al conjunto de la ciudadanía que la reforma laboral, pese a algunas disfunciones y ajustes necesarios, debe ser el punto de partida de nuevas mejoras y acuerdos que nos permitan seguir avanzando en la mejora de las condiciones laborales y sociales de las personas trabajadoras de nuestro país.

Miguel Ángel Ruiz Montalbán
Secretario de Acción Sindical
CCOO-MADRID

2. Derechos de información y participación en la empresa y el centro de trabajo

(Artículo 11 Estatuto Trabajadores)

La actual legislación laboral, sobre todo en lo que tiene que ver con los derechos de información y participación, nos permite desarrollar actuaciones concretas en la acción sindical en empresas y centros de trabajo.

Los derechos de información que la legislación laboral, mejorados por la Reforma Laboral, junto con la negociación colectiva son herramientas básicas que podemos utilizar desde los centros de trabajo y las empresas, a través de nuestras delegadas y delegados sindicales y de la representación legal de las personas trabajadoras, para exigir y conseguir acceso a la información y los datos económicos de las empresas. Datos que resultan especialmente útiles para garantizar el empleo, mejorar su calidad y su evolución en el tiempo (contratación temporal, contratos fijos discontinuos, contratos a tiempo parcial, conversión de contratos a jornadas completas, etc…), externalización de servicios o situación de las plantillas, entre otros.

El Estatuto de Los Trabajadores (artículos 4.1.g y 64) regula los derechos a la información de la representación legal de las personas trabajadoras y de las secciones sindicales.

El artículo 64 reconoce el acceso a la información sobre la situación económica de la empresa y de la evolución del empleo:

- Evolución del sector económico de la empresa (64.1).
- Situación económica y evolución de sus actividades (64.2).
- Programa de producción (64.2).
- Balance, cuenta de resultados y memoria económica (64.4).
- Parámetros, reglas e instrucciones de los algoritmos o sistemas de artificiales que afecten a la toma de decisiones que puedan influir en las condiciones de trabajo (64.4).
- Situación y estructura del empleo en la empresa, la evolución del mismo y de los cambios que se puedan producir al respecto (64.5).
- Decisiones que de la empresa que puedan provocar cambios relevantes en cuanto a la organización del trabajo o supongan riesgo para el empleo (64.5).
- Revisión de la documentación que permita la elaboración de informes (64.6).

3. Derechos de información y participación en materia de contratación (Criterios generales)

En materia de contratación los diversos apartados del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores recogen cuestiones a desarrollar y ampliar en el marco de la negociación colectiva o para los que es imprescindible pactar en el propio convenio colectivo.

Artículo 15,7

Establece la necesidad de acordar la frecuencia y formato de entrega de la información en materia de contratación (copias básicas, censo de personas con contrato fijo discontinuo, etc…).

Artículo 15,8

Los convenios colectivos podrán:

- Establecer planes de reducción de la temporalidad.
- Fijar criterios generales relativos a la adecuada relación entre el volumen de la contratación de carácter temporal y la plantilla total de la empresa.
- Fijar criterios objetivos para la conversión de los contratos de duración determinada o contratos temporales en indefinidos.
- Determinar porcentajes máximos de temporalidad y las consecuencias de su incumplimiento.
- Establecer medidas para facilitar el acceso efectivo de las personas trabajadoras con contratos de duración determinada o temporales, incluidas las personas puestas a disposición, a acciones del sistema de formación profesional para el empleo para mejorar su cualificación, favorecer su progresión y movilidad profesional.
- Proponer los criterios de preferencia entre las personas trabajadoras con contratos de duración determinada o temporales, incluidas las personas puestas a disposición, para acceder a contratos de mayor duración o estabilidad.

Artículo 15.3

Se podrá recoger en el convenio colectivo sectorial la obligación para que las empresas sin RLPT faciliten a las comisiones paritarias, o a las organizaciones sindicales presentes en las mismas, la información que las partes determinen en materia de contratación.

El convenio colectivo sectorial podrá establecer la obligación de informar, en modelo normalizado, de la previsión de uso de los contratos por causa productiva de los 90 días no continuados como máximo.

Artículo 16.3

El convenio colectivo sectorial, podrá establecer la previsión de llamamiento anual de fijos

discontinuos.

Perspectiva de género en la contratación temporal

La regulación, desde la perspectiva de género, que establezca el convenio colectivo tiene que ser especialmente cuidadosa en el caso de la contratación temporal. Debemos analizar y tener en cuenta las diferencias entre mujeres y hombres en la realidad del ámbito del convenio y el posible impacto que las medidas negociadas puedan tener por sexo aunque sea común al conjunto de su contenido. El convenio colectivo debe ser una herramienta para superar las discriminaciones que pudieran existir en materia de género en los criterios para la conversión de contratos temporales en indefinidos o en la mejora de los contratos a tiempo parcial. Las medidas pactadas en los convenios colectivos no deben entrar en contradicción con las que establezcan los planes de igualdad. Debemos valorar la inclusión de estas propuestas en los convenios para consolidarlos en los textos convencionales, teniendo en cuenta que los planes tienen una duración temporal determinada, y la incorporación de las mejoras que pudieran recoger futuros planes de igualdad.

Cuestiones que sólo el convenio colectivo sectorial puede adoptar en materia de contratación y siempre con una estricta justificación, de forma limitada y acotada e introduciendo equilibrios y contraprestaciones que regulen o limiten el uso de la contratación fija discontinua y garanticen la ocupación:

- Ampliación del nuevo contrato por circunstancias de la producción desde 6 meses a un máximo de 12.
- Introducir el tiempo parcial en la contratación fija discontinua, que sólo se puede realizar en aquellos sectores de actividad que lo justifiquen.
- Aumentar el periodo máximo de inactividad de los contratos fijos discontinuos de contratas y subcontratas.
- Recoger criterios para la mejora global del tiempo parcial en aquellos sectores productivos con mayores porcentajes de parcialidad (porcentaje mínimo de jornada, consolidación de horas complementarias, etc.).

Es importante recordar que los contratos formativos -artículo 11-, y los contratos temporales -artículo 15-, son nuevos contratos. Esto supone que cualquier regulación anterior que pudiera existir en los convenios colectivos no tiene vigencia alguna. Los antiguos contratos formativos, contratos eventuales, por obra y servicio o interinidad no pueden ser asimilados a los nuevos contratos definidos por la reforma laboral.

La regulación que, con respecto a los contratos fijos discontinuos, se hubiera pactado con anterioridad; sigue siendo de aplicación; aunque debe adaptarse a la nueva normativa.

4. Contratos formativos

(Artículo 11 Estatuto Trabajadores)

Los convenios colectivos no han desarrollado en sus textos los contenidos que el RDL 32/2021 dejaba a la negociación colectiva. Seguramente se debe a que todavía está pendiente la elaboración del correspondiente reglamento y no ha terminado la negociación, todavía no hay acuerdo con CEOE, de la regulación de las prácticas no laborales ("Estatuto del Becario"). Cuando esté aprobado el reglamento y haya concluido la negociación de las prácticas no laborales será el momento de trasladar a los textos convencionales las cuestiones que deben recogerse en ellos.

Artículo 11,5

Desarrolla y concreta los derechos de información: acuerdos de cooperación educativa o formativa, copia básica del contrato (que debe incluir el plan individual de formación).
Se plantean acuerdos marcos sectoriales para regular los contratos formativos en las empresas que no dispongan de acuerdos propios. En ningún caso pueden sustituir los que tengan las empresas.

Se fijan puestos, actividades, niveles o grupos profesionales en los que se pueda realizar contratos formativos. No puede incumplir lo recogido en el sistema nacional de cualificaciones.

Se establece el número máximo de personas con contrato formativo sobre el total de las plantillas.

Artículo 11,4

Las condiciones de desempeño de las funciones de tutoría están pendientes del desarrollo reglamentario.

Artículo 11,6

Es la negociación colectiva el marco para fijar criterios que garanticen una presencia equilibrada hombres y mujeres en los contratos formativos. Reducir o acabar con la desigualdad de género en determinadas categorías laborales en el inicio de la carrera profesional debería ser un elemento esencial para cerrar la brecha de género que se origina por esa presencia desigual en determinadas categorías y actividades profesionales, teniendo en cuenta la mayor presencia de mujeres, en las menos retribuidas y valoradas profesionalmente.

La posibilidad de formalizar contratos formativos a tiempo parcial exige el acuerdo en la negociación colectiva. Siempre de manera restrictiva, en cuanto a las situaciones en las que se puedan celebrar estos contratos, y debe garantizar el aspecto formativo de los contratos formativos recogiendo un porcentaje mínimo de jornada.

En los contratos formativos en alternancia, son los convenios colectivos sectoriales los que deben establecer los supuestos en los que se puedan celebrar estos contratos con dos o más

empresas, siempre que el itinerario formativo lo exija así.

Los convenios colectivos sectoriales deben regular los contratos formativos que se formalicen con ETTs, garantizando la tutorización del centro formativo, la tutorización de la empresa usuaria y la figura de responsable en la ETT.

Para establecer la retribución de los contratos formativos hay que tener en cuenta:

- Se fija en el convenio colectivo de aplicación. El artículo 84.2 del ET se establece la prioridad aplicativa del convenio sectorial
- Los contratos formativos en alternancia tienen fijado un mínimo 60%, el primer año y del 75%, en el segundo, sobre la retribución que el convenio colectivo marque para el grupo profesional correspondiente a las funciones desempeñadas por la personas trabajadoras y en proporción a la jornada de trabajo.
- Salvo que el convenio colectivo establezca una retribución específica, los contratos de práctica específica tendrán la del grupo profesional correspondiente. La retribución mínima estará en el SMI o en el fijado para formación en alternancia. Es importante que en la negociación del convenio mantengamos que la retribución de estos contratos no sufra rebaja alguna o que lo sea en un porcentaje poco significativo; además debe estar basado en criterios objetivos (menor responsabilidad en el puesto, necesaria supervisión durante la jornada de trabajo, etc…).

A modo de recordatorio, los acuerdos alcanzados en los convenios colectivos en relación a los anteriores contratos de aprendizaje y prácticas han dejado de estar vigentes y no pueden aplicarse a los nuevos contratos formativos. Los cambios que introduce el RDL 32/2021 son sustanciales y, en ningún caso, pueden ser asimiladas en los convenios colectivos a la regulación anterior (consideración muy importante en el caso de las retribuciones). **Por ello deben ser eliminados de los textos convencionales.**

5. Contratos Temporales

(Artículo 15 Estatuto de los Trabajadores)

Los convenios colectivos no pueden incorporar causas para la justificación de la contratación temporal que no sean las establecidas en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores. No obstante, mediante la negociación colectiva si se pueden delimitar situaciones para una correcta aplicación de las diferentes modalidades de contratación temporal (art. 84.2.d del ET).

Puede determinar, para las dos submodalidades de contratación temporal por circunstancias de la producción, las situaciones en que la empresa o sector puede proceder a utilizar la contratación fija discontinua y no la temporal.

En el supuesto de la contratación temporal por causa productiva puede precisarse en el convenio colectivo, además puede recogerse la obligación de un refuerzo de la plantilla normal de la empresa o con la figura de la contratación fija discontinua (cobertura de periodos vacacionales) en lugar del recurso a la contratación temporal.

En la segunda modalidad, prevista para situaciones ocasionales, previsibles pero que tengan una duración reducida y delimitada, la negociación colectiva permite precisar y limitar en cada uno de los sectores en qué casos hay que utilizar la contratación temporal o la contratación fija discontinua (menor o mayor duración, actividades estacionales o usos y costumbres).

El RDL 32/2021 deja a los convenios colectivos la ampliación de los seis meses de duración máxima del contrato temporal hasta, como mucho, otros seis meses más. Esto no implica que, desde la negociación colectiva, se generalice sin establecer ninguna modulación la extensión de su duración:

- No necesariamente hay que pactar la extensión los 6 meses, se trata del máximo posible. Con la anterior regulación la inmensa mayoría de los convenios, en cualquier sector o actividad, ampliaron hasta el máximo legal los contratos temporales sin precisar de justificación alguna.
- Obligatoriamente la ampliación temporal debe adaptarse a la realidad de cada sector, incluso a las diferentes categorías profesionales definidas en el convenio.
- El incremento en la duración de los contratos temporales puede vincularse a pactar un porcentaje máximo de temporalidad con respecto al total de la plantilla.
- Los convenios de empresa no pueden ampliar el periodo de ampliación que haya establecido el convenio sectorial, únicamente podrán restringirlo.

Hay que prestar atención a la nueva regulación que el Estatuto establece para acceder a la situación de contrato indefinido desde la concatenación de contratos. Ahora hay un doble criterio, de persona trabajadora y de puesto de trabajo, que limita a 18 meses el tiempo máximo de rotación y que nos exige un estricto control de su cumplimiento por parte de las empresas (derechos de información recogidos en el art. 64 del ET). El convenio colectivo puede mejorar los criterios de conversión en fijos por concatenación, acortar el plazo de 18 meses, ampliar el tiempo de 24 meses de referencia o incorporar otros tipos de contratos (art. 15.5 ET).

Los convenios colectivos pueden recoger planes para la reducción de la temporalidad.

Los convenios colectivos pueden fijar criterios generales que establezcan un porcentaje máximo, que debería ser siempre inferior a la media de temporalidad existente antes de la reforma, de contratación temporal con respecto al total de la plantilla de la empresa. También

pueden establecer las consecuencias derivadas de su incumplimiento.

Los convenios colectivos pueden regular criterios objetivos para la conversión de contrato temporales o de duración determinada en contratos indefinidos y fijar las consecuencias que pueda tener su incumplimiento.

Para los contratos temporales de duración determinada por causa productiva (situaciones previsibles, ocasionales y de corta duración) la negociación colectiva permite de una manera más estricta la distribución de los periodos de trabajo (que nunca pueden superar los 90 días/año). También puede establecer qué situaciones son susceptibles de utilizar esta modalidad de contrato o ser cubiertas por contratación fija discontinua al tratarse de circunstancias cíclicas y estables que se repiten cada año. Asimismo, en los convenios colectivos se deben establecer los criterios que debe seguir la información que, obligatoriamente, tiene que facilitar la empresa en el último trimestre del año anterior.

Las menciones que puedan aparecer en los convenios colectivos a los anteriores contratos no son válidas para el nuevo contrato por circunstancias de la producción. Deberían ser eliminadas de los textos convencionales.

Los principales problemas que se detectan en los nuevos convenios colectivos son:

- Mantenimiento de la denominación anterior al RDL 32/2021.
- Reflejar el período de referencia anterior al RDL 32/2021.
- Ampliar la duración máxima del contrato por causa productiva al máximo 12 meses, sin aparente justificación o contrapartida.
- Ningún convenio sectorial ha incorporado a su contenido las actividades o situaciones susceptibles de utilizar el contrato para situaciones ocasionales, previsibles y de corta duración (segunda modalidad de los nuevos contratos temporales.

6. Contrato fijo discontinuo
(artículo 16 Estatuto de los Trabajadores)

Modificar la regulación de la contratación fija discontinua, para reducir la precariedad de nuestro mercado laboral, era uno de los objetivos prioritarios de CCOO en la negociación de la Reforma Laboral.

Patronales y empresas, en muchos procesos de negociación, están intentando utilizar este tipo de contratos para no transformar contratos temporales en fijos a jornada completa. Una de las consecuencias, si no conseguimos contrarrestar estas propuestas, será el mantenimiento de la precariedad y de peores condiciones salariales y laborales de las personas trabajadoras (jóvenes y mujeres en su mayoría) con este tipo de contratos.

Por este motivo el RDL 32/2021 deja el desarrollo del contrato fijo discontinuo a la negociación colectiva sectorial; es en ésta dónde se deben garantizar lo esencial de sus condiciones y garantías. **El RDL no permite que por medio de la negociación colectiva se establezca otra causa diferente que la regulada en la ley:**

- *"Trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada o para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados".*
- *"Trabajos consistentes en la prestación de servicios en el marco de la ejecución de contratos mercantiles o administrativos que, siendo previsibles, formen parte de la actividad ordinaria de la empresa".*

El contrato fijo discontinuo es un contrato con causa, sólo puede celebrarse si existe una actividad estable que tenga cierta intermitencia.

El RDL 32/2021 establece una excepción sólo para contratas y subcontratas, donde la intermitencia puede desarrollarse en ciclos superiores al año:

- Según el artículo 16.4 del ET, en el caso de contratas, el periodo de inactividad únicamente puede ser el que transcurra entre contrata y contrata. La prestación es continuada todo el tiempo que dure la contrata, incluso si fuera superior al año.
- Esta modalidad no puede utilizarse en actividades donde se produzca subrogación, sea legal o convencional, al no existir periodo de inactividad.
- En cualquier otra circunstancia, o se trata de una actividad estacional o tiene periodos de ejecución ciertos (aunque no determinados temporalmente). Estas dos situaciones deben definirse claramente en el contrato y deben dejar claras las causas que activan el contrato.

Tampoco es un contrato a llamada. El RDL impide que se utilice como un contrato a llamada en el que la persona trabajadora se encuentre en total indefensión al desconocer el periodo o periodos de prestación efectiva de trabajo.

La negociación colectiva sectorial debe definir:

- Duración mínima del periodo de actividad. En sectores con actividad muy estacional y uso habitual de estos contratos se suele establecer periodos de 6-9 meses de garantía.

- Prestaciones económicas en los meses de inactividad para los periodos de 9 o más meses de actividad.
- Periodo mínimo de garantía por la duración mínima de la actividad o campaña. Si este periodo se alargara, el convenio debe acordar la consolidación de ese periodo mayor de actividad según la duración real constatada en años anteriores (como mínimo 3 años).
- La regulación de la contratación a tiempo parcial como fijo discontinuo debe acordarse en el ámbito del convenio sectorial; los convenios de empresa solo podrían mejorar esos contenidos.
- Debido al peligro de precarización en estos contratos, sólo salvo que la necesidad de la actividad sectorial lo exija, no debemos aceptarlos. En el caso de incorporar este modelo de contrato, debemos hacerlo con el máximo de restricciones y no genéricamente (causas determinadas, actividades, categorías o grupos profesionales) y establecer las garantías y cautelas que consideremos necesarias (periodos mínimos de ocupación, porcentajes mínimos de jornada sobre la jornada total lo más elevados posible, vigilancia sobre la distribución irregular de la jornada para evitar que realmente se esté ocupando puestos de trabajo de jornada completa, limitar la sistema de horas complementarias y pactar su consolidación,….)
- Hay que utilizar, en aquellos sectores en que exista esa necesidad, esta oportunidad para mejorar el conjunto de la contratación fija discontinua, a tiempo completo y a tiempo parcial.
- En relación al llamamiento:
    - La empresa tiene que facilitar a la RLPT, al comienzo de cada año, la previsión motivada del calendario de llamamientos. Se debe motivar si alguna modificación sobre las previsiones redujeran el periodo de actividad (art. 16.3)
    - La manera de realizar el llamamiento debe cumplir los mínimos del ET ("*por escrito o por otro medio que permita dejar constancia de su notificación a la persona interesada con las indicaciones precisas de las condiciones de su incorporación y una antelación adecuada…*").
    - Definir el concepto de antelación suficiente resulta muy importante en aquellos sectores en lo que existe gran movilidad de las personas trabajadoras.
    - Regular los criterios para justificar no acudir a un llamamiento, realizado en tiempo y forma. La ausencia no justificada puede ser considerada como baja voluntaria; situación que, además de la pérdida del trabajo, tendría consecuencias en las prestaciones de desempleo, entre otras. Es imprescindible para garantizar que no se vulneran derechos de las personas fijas discontinuas que en los textos convencionales no aceptemos redacciones muy genéricas y relacionar exhaustivamente las situaciones que justifiquen el no acudir a un llamamiento (IT, estudios oficiales o para mejorar la empleabilidad, reducción del tiempo de actividad sobre el previsto, cambio en el periodo previsto para el desarrollo de la actividad, etc…).
    - Criterios de preferencia en el orden de llamamiento.
    - Se puede fijar una cuantía por fin de llamamiento.

La regulación sobre el contrato fijo discontinuo, existente antes de la entrada en vigor del RDL 32/2021, es de plena aplicación, excepto aquello que se oponga a lo recogido en el art. 16 del

ET. Esta situación explica la importancia de mejorar las condiciones generales de la contratación fija discontinua y en las específicas de la contratación fija discontinua a tiempo parcial.

7. Prioridad aplicativa (artículo 84.2 et)

El RDL 32/2021 recupero para el convenio sectorial la atribución, sobre el convenio de empresa, de marcar la cuantía de salario base y complementos salariales. El citado RDL, al no establecer ningún periodo transitorio, es de plena aplicación desde el momento de su entrada en vigor el 31 de diciembre de 2021 a todos los convenios registrados después de esta fecha.

Según el registro convenios colectivos, apenas el 15,4% de los convenios colectivos incluye algún tipo de regulación sobre la prioridad aplicativa (algunos sólo entran a definir la articulación entre convenios de ámbito autonómico y estatal).

Muchos de estos convenios se limitan a mencionar el artículo 84.2 y su relación con la estructura de la negociación colectiva de su ámbito de actividad. Incluso se incorporan meras declaraciones de intenciones carentes de valor legal.

Un gran número de convenios de empresa se atribuyen la prioridad aplicativa sobre el convenio sectorial en las materias reguladas en al artículo 84.2. En algunos casos modifican la redacción del 84.2 o dan carácter supletorio al convenio sectorial.

Existen convenios colectivos que condicionan la adecuación de sus tablas salariales a las del convenio sectorial, a pesar de ser de plena aplicación.

En negociación colectiva debemos dejar claramente especificada la prioridad aplicativa en cuestión salarial (recordar que tiene carácter de mínimo) e intentar extenderla a todas aquellas materias en que lo consideremos necesario (jornada, porcentajes de temporalidad, conciliación, etc…)

En los convenios colectivos de grupos de empresa o con empresas vinculadas apenas existen referencias a la prioridad aplicativa del convenio sectorial.

Especial dificultad tiene la aplicación del artículo 84.2 en el ámbito de contratas y subcontratas que trabajan en el sector público. La Ley 2/2015, de 30 de marzo, de desindexación de la economía española impide que las plantillas de estas empresas puedan beneficiarse de las mejoras salariales y laborales que puedan pactarse en sus convenios sectoriales de referencia e incluso de la aplicación de las subidas del SMI.

La mayoría de las solicitudes de inaplicación de convenio se plantean directa o indirectamente sobre cuestiones salariales. Siguen a mucha distancia las relacionadas con jornada y distribución del tiempo de trabajo.

8. Ultra-actividad

(artículo 86 et)

La reforma del Estatuto de los Trabajadores impuesta unilateralmente por el Gobierno de Mariano Rajoy modificó la ultraactividad indefinida de los convenios colectivos que figura en el texto del Estatuto desde el principio. La reforma del año 2012 estableció periodos máximos de negociación (entre 8 y 14 meses en función de la vigencia del anterior convenio). Todavía hay algunos convenios que mantienen los textos y mantienen los plazos anteriores la RDL 32/2021.

La reforma laboral de 2021 disponía que los convenios que no hubieran pactado su duración, una vez denunciados, decaerían en el plazo de un 1 año. El convenio de aplicación sería el sectorial si lo hubiera.

Según el artículo 86.4 es obligatorio, si no hay acuerdo, someterse a los mecanismos de mediación y arbitraje. En cualquier caso, de no llegarse a ningún acuerdo en el procedimiento de mediación, el convenio recuperaría su total vigencia.

La gran mayoría de los convenios, nuevos o no, han incorporado la ultraactividad indefinida a sus textos o se remiten a la nueva legislación.

En el RDL 32/2021 la ultraactividad indefinida afecta a todo su contenido (normativo y obligacional.

En previsión de futuras reformas es imprescindible incorporar a los convenios colectivos cláusulas que garanticen su aplicación una vez denunciados.

9. TRABAJO A DISTANCIA

(Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia)

Los datos estadísticos indican que los convenios colectivos que recogen cláusulas regulando el trabajo a distancia siguen aumentando; aunque a un ritmo cada vez más lento. El trabajo a distancia parece estar consolidándose como una forma complementaria de organización de la actividad productiva.
Son, mayoritariamente, los convenios de empresa los que incorporan a su contenido cláusulas sobre el trabajo a distancia y el teletrabajo.

Es importante plantear en la negociación de los convenios que las empresas faciliten a la RPTL copia de los acuerdos de teletrabajo firmados.

Tenemos que recoger en los convenios mecanismos, con participación de la RPTL, para el seguimiento y valoración de las medidas acordadas en el trabajo a distancia no supongan una discriminación de las trabajadoras, El trabajo a distancia no es una medida más de conciliación de la vida laboral y familiar.

10. Acción sindical en la economía de plataformas

La utilización de plataformas digitales de servicios por parte de un mayor número de empresas está provocando un paulatino cambio en el mercado de trabajo y en las relaciones laborales en los que, hasta ahora, hemos desarrollado nuestra acción sindical y la negociación colectiva. Estos cambios, junto con el teletrabajo y las nuevas tecnologías, han venido para quedarse y esta situación nos impone un cambio en nuestra relación sindical con las personas trabajadoras que se ven afectadas directamente en su trabajo diario.

La actual legislación laboral, sobre todo en lo que tiene que ver con los derechos de información y participación, nos permite desarrollar actuaciones concretas en la acción sindical en empresas y centros de trabajo.

La Reforma Laboral ha mejorado los derechos de información de la representación laboral de las personas trabajadoras. Estos derechos de información y la negociación colectiva son nuestras herramientas básicas para, a través de nuestras delegadas y delegados sindicales, para exigir y conseguir acceso a la información y los datos económicos sobre la posible utilización de plataformas de servicios o digitales para la externalización de actividades o de servicios que podrían realizar las propias plantillas.

El **Estatuto de los Trabajadores** regula los derechos a la información de la representación legal de las personas trabajadoras y de las secciones sindicales:

Art. 4.1.g

Art. 64 En sus diferentes apartados reconoce el acceso a la información sobre la situación económica de la empresa y de la evolución del empleo (Art. 64.1, 64.2, 64.4, 65.5, 64.6 y 64.7)-

La **Ley Orgánica de Libertad Sindical** en varios artículos regulan los derechos a la información, respectivamente de la representación legal de las personas trabajadoras y de las secciones sindicales:

Art. 10.3 (LOLS)

La regulación más estricta que establece la reforma laboral en el ámbito de utilización de la figura de la contrata y la subcontrata puede hacer que las empresas opten por el recurso a las plataformas digitales de servicios para eludirla (Art. 42 y 44 del RT).

Desde la RLP y las secciones sindicales deberíamos recabar información a las empresas sobre la utilización de plataformas digitales, de servicios o asistencias técnicas para sustituir actividades que pueda realizar su propia plantilla o por medio de la contratación laboral, ya sea temporal o indefinida, al incidir en la situación y estructura del empleo y en la organización del trabajo al suponer un riesgo claro para el empleo

existente o futuro. El Estatuto de los Trabajadores que obliga a las empresas a informarnos sobre:

- Situación y estructura del empleo en la empresa, la evolución del mismo y de los cambios que se puedan producir al respecto (64.5)
- Decisiones que de la empresa que puedan provocar cambios relevantes en cuanto a la organización del trabajo o supongan riesgo para el empleo (64.5)

Ley 12/2021, de 28 de septiembre, por la que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, para garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales o ley *Rider*, otorga presunción de laboralidad de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de las plataformas digitales. Podríamos utilizar esta situación, por analogía, en los casos en que las empresas estén recurriendo a plataformas digitales, de servicios, asistencias técnicas o asesorías personales cuando se den las mismas circunstancias que las recogidas en la mencionada disposición adicional del Estatuto de los Trabajadores.

Otras regulaciones legales que pueden ser útiles:

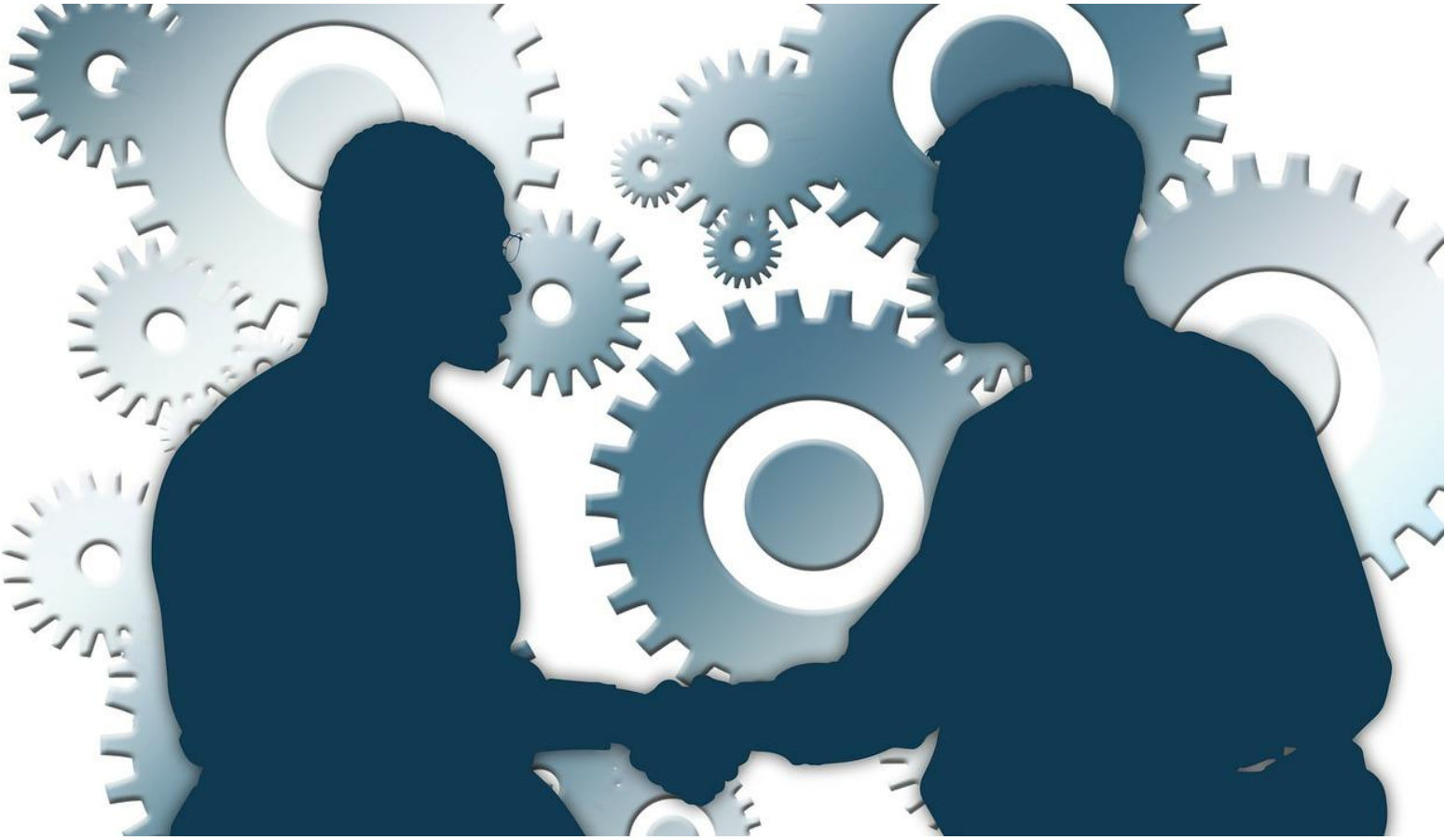
- La Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, también contempla la obligada participación y el derecho a la información de la RLPT. La utilización del recurso de plataformas de servicios o digitales puede servir a la empresa para evitar la implantación del trabajo a distancia.
- Real Decreto 197/2009, de 23 de febrero, por el que se desarrolla el Estatuto del Trabajo Autónomo en materia de contrato del trabajador autónomo económicamente dependiente y su registro y se crea el Registro Estatal de asociaciones profesionales de trabajadores autónomos.

La negociación colectiva nos permite mejorar en los convenios en materia de derecho a la información y en organización del trabajo.

Tenemos que incorporar a nuestras propuestas de negociación, para los convenios colectivos, la mejora del derecho a la información, partiendo del mínimo reconocido en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.

- Negociación de criterios en que se basen los algoritmos o sistemas de inteligencia artificial que afecten a la toma de decisiones que puedan influir en las condiciones de trabajo participar en la elaboración de sus criterios, reglas e instrucciones.
- Prohibición del recurso a plataformas digitales, de servicios, asistencias o asesorías en actividades que pueden ser desarrolladas por la plantilla o mediante la contratación laboral (temporal o indefinida).

- Recoger en los convenios la obligación periódica de comunicar a la RLT y a las secciones sindicales una relación de la utilización, por parte de la empresa, de plataformas digitales y una motivación de ella.



11. La negociación colectiva como solución a los problemas después de un año de vigencia en el desarrollo del RDL 32/2021

La negociación colectiva es la herramienta básica para la resolución de los problemas y disfunciones que, después de un año de vigencia de la reforma laboral, los nuevos textos convencionales han puesto en evidencia.

El reequilibrio de la negociación colectiva (recuperación de la ultraactividad indefinida y de la prioridad aplicativa del convenio sectorial) nos coloca en una situación inmejorable para que nuestras plataformas de recojan como mínimo en los nuevos convenios la regulación que el RDL 32/2021 ha modificado en beneficio de la mejora de las condiciones laborales de las personas trabajadoras.

Tenemos que ser especialmente tajantes en la regulación de los contratos fijos discontinuos a tiempo completo y, sobre todo, a tiempo parcial, en el acceso desde los contratos temporales a los contratos indefinidos y en garantizar la prioridad aplicativa del convenio sectorial.

La patronal y las empresas están intentando sortear las mejoras de la reforma laboral con propuestas que buscan mantener la precariedad y la inestabilidad de los contratos de trabajo; hacer frente a estas pretensiones debe ser el objetivo principal de nuestra actuación en la negociación colectiva

La participación directa de las personas trabajadoras en la elaboración y votación de las plataformas de negociación puede garantizar la implicación del conjunto de las plantillas en la lucha por mejorar sus condiciones salariales y laborales frente a las pretensiones de las empresas.

El año de vigencia de la reforma laboral ha mostrado las dificultades, en parte derivadas de los nuestras propias plataformas de negociación, que está teniendo su aplicación en muchos de los nuevos convenios o en la modificación de los aún vigentes.

Los problemas se extienden más allá de la adaptación de los convenios a la nueva regulación; estamos teniendo problemas en la incorporación a las tablas salariales de las dos últimas subidas del SMI. En muchas ocasiones nos vemos obligados a recurrir a la jurisdicción laboral para obligar a las empresas a ello.

12. Últimas modificaciones legislativas de interés para la acción sindical y la negociación colectiva

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (última actualización 01-03-2023):

- Modificaciones de apartados de los artículos 4, 11, 14, 17, 37, 45, 48, 49, 53 y 55, para garantizar los derechos de las personas trabajadoras LGTBI, de las mujeres víctimas de violencia de género y derivadas de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y por la garantía de los derechos de las personas LGTBI.
- Modificación del artículo 51 por la que se recoge la obligación de informe preceptivo y previo por parte de la Inspección de Trabo y Seguridad Social en los despidos colectivos.

Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (última actualización 01-03-2023):

- Disposición final decimocuarta con las modificaciones de parte de los artículos 14, 48, 49, 53 y 55 para garantizar los derechos de las personas trabajadoras LGTBI, de las mujeres víctimas de violencia de género y derivadas de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y por la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social (última actualización 01-03-2023):

- Modificación del artículo 4 que permite a los centros especiales de empleo contratar a personas con reconocimiento por incapacidad del 33% o superior. *("Sin perjuicio de lo anterior, a los efectos de la capítulo VIII del título I, así como del título II, se considerará que presentan una discapacidad en grado igual o superior al 33 por ciento las personas pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o gran invalidez y las personas pensionistas de clases pasivas que tengan reconocida una pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad").*

13. Legislación de consulta

- ✓ Guía de acción sindical sobre la reforma laboral
- ✓ Guía políticas de empleo, trabajo a distancia y derechos digitales
- ✓ Guía negociación colectiva y digitalización 2020
- ✓ Derechos de información y consulta y materias reservadas para su desarrollo en la negociación colectiva
- ✓ Balance negociación colectiva 2022
- ✓ (RDL 28/2020, de 22 septiembre, de trabajo a distancia,
- ✓ RD 901/2020, de 13 de octubre, de planes de igualdad
- ✓ RD 902/2020 de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres
- ✓ (RDL 9/2021, de 11 de mayo, "ley Riders"
- ✓ (RD Ley 21/2021, de 28 de diciembre, de garantía del poder adquisitivo de las pensiones y de otras medidas de refuerzo de la sostenibilidad financiera y social del sistema público de pensiones
- ✓ Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo
- ✓ Ley 11/1985, de 2 de agosto, de libertad sindical
- ✓ Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social (última actualización 01-03-2023)
- ✓ Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (última actualización 01-03-2023
- ✓ Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (última actualización 01-03-2023)