

CRITERIOS Y
ORIENTACIONES PARA
LA NEGOCIACIÓN
COLECTIVA DE 2022



#AHORASÍ

GANAMOS DERECHOS

REFUERZO DE LA **NEGOCIACIÓN COLECTIVA** | RECUPERACIÓN
DE LA **ULTRAACTIVIDAD** DE LOS CONVENIOS | **LIMITACIÓN A**
LA CONTRATACIÓN **TEMPORAL** | MECANISMO **RED**



La nueva normativa laboral y su impacto en la negociación colectiva, a examen en el 4º Encuentro de Negociadoras y Negociadores de CCOO de Industria

A lo largo del mes de febrero, cuatro especialistas en la materia ofrecieron todas las claves sobre contratación, subcontratación, ultraactividad, prioridad aplicativa, ERTES y mecanismo RED

Los y las negociadoras de CCOO de Industria tuvieron la oportunidad de bucear durante tres días en las principales novedades que recoge la reforma laboral que recientemente acordaron las organizaciones sindicales, con el Gobierno y la patronal. El viernes 11 de febrero comenzó una nueva edición del clásico encuentro que anualmente organiza CCOO de Industria. El mundo académico, el judicial y el sindical analizaron el contenido de la norma más relevante de la legislatura.

El 11, el 18 y el 24 de febrero se celebró de forma virtual el 4º Encuentro de Negociadoras y Negociadores de CCOO de Industria. Según lo explicó la responsable de Política Sindical de la organización, era una ocasión excelente para “diseccionar” la reforma laboral. “Creemos que ha habido cambios importantes que nos ayudarán mucho en la negociación de este año”, apuntó. Ana Oller confía en que las conclusiones del encuentro permitan abordar el proceso “con las mejores garantías posibles”. La norma y su desarrollo a través de la negociación colectiva, mejorará las condiciones laborales en los centros de trabajo.

■ Tres días y cuatro asuntos de interés

Según el [programa](#), el tema elegido para el primer viernes fueron las modificaciones normativas sobre contratación. Jaime Cabeza Pereiro, catedrático de la Universidad de Vigo, centró su intervención en explicar a las y a los negociadores de CCOO de Industria, las novedades de los contratos temporales, de los fijos-discontinuos y de los contratos de formación.

Una semana después, el día 18 de febrero, la sesión se dividió en dos bloques en los que desarrollaron su ponencia una catedrática y un catedrático de la Universidad de Castilla-La Mancha. Amparo Merino habló sobre subcontratación y Antonio Baylos explicó a los y a las sindicalistas las modificaciones en materia de negociación colectiva.



Negociación del convenio del arroz

Para el jueves 24 de febrero se dejó la nueva formulación de los ERTES y el mecanismo RED, que se creó para garantizar el mantenimiento del empleo. De estos dos temas se encargó Carlos Hugo Preciado Domènech, magistrado del Tribunal Superior de Justicia de Catalunya.

■ Clausura y moderación

El encuentro, que estaba dirigido a quienes negocian convenios colectivos en los distintos ámbitos federales, contó con una amplia participación de mujeres y jóvenes. Las distintas jornadas fueron moderadas por Noah Ceveira, Aurora Martínez y Nerea Contreras, responsables de Juventud, Formación Sindical y Bienes de Consumo. Garbiñe Espejo, la secretaria general de CCOO de Industria, cerró las sesiones.

■ Ana Oller:

“Abordaremos la negociación colectiva de este año con las mejores garantías”



 Bio



**MODIFICACIONES
NORMATIVAS SOBRE
CONTRATACIÓN: DURACIÓN
DETERMINADA Y FIJOS
DISCONTINUOS**

Jaime Cabeza

Catedrático de Derecho del Trabajo de la Universidad de Vigo

La ponencia que preparó el catedrático de Derecho del Trabajo de la Universidad de Vigo para la primera jornada del Encuentro de Negociadoras y Negociadores de CCOO de Industria, se centraba en las nuevas modalidades de contratación y constaba de tres partes. Tras una introducción, puso sobre la mesa el contrato por circunstancias de la producción. A continuación, explicó a las y a los asistentes las limitaciones que la reforma laboral pone al encadenamiento de contratos temporales. Cerró su intervención con la “intensa y agresiva” modificación del contrato fijo discontinuo.

Página 4 >



**MODIFICACIONES EN
MATERIA DE NEGOCIACIÓN
COLECTIVA**

Antonio Baylos

Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Castilla-La Mancha

La reforma laboral elimina la posibilidad de que un convenio de empresa sustituya al sectorial y establezca niveles salariales más bajos. También mejora el sistema de correlación de fuerzas, al situar a la ultratractividad como un elemento fundamental. Esas son, a grandes rasgos, las principales modificaciones que introduce en la negociación colectiva. Al profesor Baylos le tocó analizarlas en el Encuentro de Negociadoras y Negociadores. “Acaba con el mantra del liberalismo y con una regla claramente antisindical”, aseguó.

Página 5 >



**SUBCONTRATACIÓN DE
OBRAS Y SERVICIOS**

Amparo Merino

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Castilla-La Mancha

Fue durante la segunda sesión del Encuentro de Negociadoras y Negociadores de CCOO de Industria, cuando se abordó el tema de la subcontratación de obras y servicios. La catedrática de Derecho del Trabajo de la Universidad de Castilla-La Mancha asumió el reto de explicar, durante cerca de una hora, un artículo que ha generado posicionamientos que no son unánimes. Explicó que pretende “reducir la elevada temporalidad y precariedad” de las personas externalizadas y “dar certezas” sobre su convenio de aplicación, para evitar el abaratamiento de los costes laborales y garantizar la igualdad de condiciones.

Página 6 >



ERTES Y MECANISMO RED

Carlos Hugo Preciado

Magistrado del Tribunal Superior de Justicia de Catalunya

“Con la polarización social a la que asistimos, haber alcanzado un acuerdo tripartito es una cuestión nada desdeñable”. Así valoro la reforma laboral, un magistrado del Tribunal Superior de Justicia de Catalunya. Carlos Preciado reconoció que, tras tres décadas de ejercicio profesional comentando las reformas laborales, las había interiorizado como un retroceso en derechos. “Por primera vez esto no es así”. En su ponencia abordó la flexiseguridad, “una cuestión que venimos ensayando durante la pandemia” y que, en su opinión, ha evitado la pérdida de empleo y de tejido productivo y empresarial. “Es un colchón keynesiano”.

Página 7 >



CLAUSURA

Garbiñe Espejo

Secretaria general de CCOO de Industria

La reforma laboral 2021 recoge tantas modificaciones en materia de negociación colectiva que la secretaria general de CCOO de Industria considera que, el último Encuentro de Negociadores y Negociadoras, que examinó con detenimiento cada una de sus novedades, fue “el más importante” de los últimos años. Garbiñe Espejo recordó que la nueva norma incide directamente “en toda la vida laboral” de los trabajadores y trabajadoras y que no incluye “ni una sola línea” que retroceda en condiciones y en derechos laborales.

Página 8 >

■ Jaime Cabeza:

“Todo son dudas cuando hablamos de contratación temporal y de reforma laboral”

El catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Vigo, explicó las novedades del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores



El 11 de febrero arrancó, con la ponencia de Jaime Cabeza Pereiro, el 4º Encuentro de Negociadoras y Negociadores de CCOO de Industria. Inmediatamente después de saludar a quienes se conectaron a la sesión formativa, el experto les aclaró que tenían por delante tres horas “para discutir y aprender”. Admitió que, cuando se habla de contratación temporal y de reforma laboral, “todo son dudas”, por eso animó a quienes negocian convenios colectivos en nombre de este sindicato, a no bajar la guardia y a permanecer en alerta.

Recordó que la reforma laboral objeto de estudio “es calado” e “importantísima”. Aunque el catedrático de

la Universidad de Vigo reconoció que no era su intención señalar en este encuentro las virtudes de la nueva normativa laboral, sí destacó su “profunda vocación de cambiar de paradigma” para que España deje de ser el talón de Aquiles de Europa en contratación temporal.



Ponencia



Bio



Moderadora

■ **Noah Cerveira**



Bio

Un antes y un después

El profesor Cabeza organizó su ponencia en varios bloques. Para no cansar “al alumnado”, al terminar cada apartado abrió un bloque de debate en el que los y las negociadoras de CCOO pudieron trasladar sus dudas y preguntas al “formador”. Antes de entrar en faena, el experto se detuvo en enumerar los principios de la nueva normativa laboral. Aclaró que el artículo 15 recupera la presunción de contrato indefinido que se perdió en 1994; deroga el contrato de obra o servicio, que supone “un antes y un después”; transforma el contrato eventual en contrato por circunstancias de la producción e introduce “mayores limitaciones” al encadenamiento de contratos temporales.

La reforma laboral también modifica, de forma “intensa y agresiva” según el catedrático de la Universidad de Vigo, el contrato fijo discontinuo; regula de forma “parcialmente novedosa” el contrato formativo y endurece el régimen sancionador de la Inspección de Trabajo, por el incumplimiento de la normativa sobre contratación.

El especialista en análisis jurídico dedicó una parte importante de su intervención a fijar la frontera que existe entre los contratos temporales del artículo 15 y el contrato fijo discontinuo del 16. En algún momento de su ponencia llegó a advertir a quienes negocian convenios colectivos que, si se es demasiado flexible en la práctica, “muy poco habremos andado” en la lucha contra la temporalidad.

■ Antonio Baylos

“La reforma laboral combate la devaluación salarial y el desequilibrio de la negociación”

El catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Castilla-La Mancha aclaró cómo afecta la nueva legislación a los convenios colectivos

Durante la última década, bastaba con que el empresario no quisiera llegar a un acuerdo para que el convenio colectivo desapareciera. También podía construir en su empresa una estructura salarial propia y diferente a la que establecía el convenio sectorial. Afortunadamente, la reforma laboral que acordaron los agentes sociales con el Gobierno, consolida la fuerza vinculante del convenio sectorial como norma mínima salarial y pone coto al desequilibrio de posiciones que existía entre sindicatos y patronal. Así resumió a los negociadores y negociadoras de CCOO de Industria la nueva norma laboral, el catedrático de Derecho del Trabajo de la Universidad de Castilla-La Mancha.

Quienes organizaron el encuentro encargaron a Antonio Baylos que explicase en una hora cómo afecta la



nueva normativa a la negociación colectiva. Tras poner a las y los sindicalistas en contexto, puso sobre la mesa varias cifras para la reflexión. Apuntó que entre 2011 y 2013 “crecieron de forma exponencial” las nuevas unidades de negociación para devaluar los salarios; señaló que en 2020 el 24% de los convenios de empresa eran de nueva creación y aclaró que solo el 60% de los convenios salvaron la ultraactividad.

 **Documentación de apoyo**

 **Bio**



Moderadora

■ **Aurora Martínez**

 **Bio**

Cambio en las comisiones ad hoc

Antes de entrar en materia, el catedrático despejó algunas dudas sobre los convenios autonómicos. Advirtió de que el nuevo real decreto “no habla de ello, porque no era necesario hablar de ello”. Aclarado esto, comentó la primera de las novedades, la que se refiere a los planes de igualdad, un tema que ya abordó el RD 901/2020. Cuando no haya representación legal en las empresas, explicó Baylos, se creará una comisión negociadora de la que formarán parte los sindicatos más representativos del sector. Recordó que “otras comisiones no se tocan”. Se refería a las que negocian la modificación sustancial de condiciones de trabajo y los descuelgues salariales.

Lo que sí ha cambiado es el artículo 84 y 86 del Estatuto de los Trabajadores. El primero introduce un cambio “muy importante”, según el experto, porque elimina “el motivo

fundamental de la devaluación salarial”. Mantiene la preferencia aplicativa del convenio de empresa frente al sectorial, pero deja fuera el tema salarial. ¿Qué temas no se tocan? Las horas extra; el horario y la distribución del tiempo de trabajo; la clasificación profesional; la adaptación de las modalidades de contratación y las medidas de conciliación.

La reciente reforma laboral acaba también “con una regla claramente antisindical” que favorecía el desequilibrio de posiciones en la negociación colectiva. La disposición transitoria séptima apunta, explicó Baylos, que los convenios denunciados mantendrán su vigencia mientras no se adopte un nuevo convenio. Pasado un año, las partes estarán obligadas a acudir a una mediación para tratar de “desbloquear los puntos que les impiden avanzar”. Si no hay acuerdo, la negociación continúa.

■ Amparo Merino

“El fraude en la contratación temporal fue una constante que ahora se limita con la reforma laboral”

La catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Castilla-La Mancha diseccionó el artículo 46.2, un tema complejo que genera posiciones encontradas



La decana de la Facultad de Ciencias Sociales de Cuenca y experta en derecho sindical, arrancó su intervención con una premisa. Tras aclarar cuáles son los objetivos de la reforma laboral en el ámbito de las contratadas y subcontratadas y explicar que la subcontratación se debe limitar aunque “no es un fenómeno ilícito”, aseguró que el fraude en la contratación temporal “ha sido una constante” en nuestro país. Contratistas y subcontratistas, dijo, hicieron “un uso abusivo” del contrato eventual y lo utilizaron, año tras año y en las mismas fechas, para atender necesidades que se corresponden con la actividad ordinaria de la empresa, en lugar de utilizar el contrato fijo-discontinuo. “Ha sido una pauta bastante habitual”, lamentó.

Por eso, la catedrática de Derecho del Trabajo destacó la “importantísima limitación” que introduce la reciente reforma laboral para recurrir al contrato eventual por circunstancias de la producción. Dado que aportar mano de obra es la actividad ordinaria y habitual de las empresas contratistas o subcontratistas, entiende Merino que no deben recurrir al contrato temporal por circunstancias de la producción. Lo que sí les permite el real decreto, explicó a continuación, es acudir al contrato fijo-discontinuo para dar cobertura a trabajos de carácter estacional o de temporada.



Un artículo polémico

Aclarado este asunto, Amparo Merino abordó al segundo de los temas que modifica la reforma laboral. Antes de entrar en materia reconoció que, tras leer las aportaciones de la doctrina laboral se ha encontrado con “posicionamientos contradictorios” y con que “no es unánime” la interpretación del artículo 46.2. Para aclarar dudas, propuso a las y los negociadores de CCOO de Industria desgranar el texto “y plantear casi todas las situaciones posibles que se puedan dar en la actualidad”.

Considera la catedrática que el artículo en cuestión no se refiere solo a la actividad principal de la empresa. Entiende que el convenio sectorial en las contratadas y subcontratadas también se aplica a las tareas de carácter auxiliar o accesorio, con excepción de los centros especiales de empleo. En virtud de este artículo, añadió, a las empresas multiservicios se les aplicarán “tantos convenios sectoriales como sectores estén implicados en la subcontratación de obras y servicios”, añadió.

Amparo Merino propuso a las y los sindicalistas “revisar cada actividad contratada” para determinar el convenio aplicable y recordó que la reforma laboral “pone así fin” a ciertas prácticas de las multiservicios que optaban por aplicar el convenio que les resultaba más rentable porque introducía salarios más bajos y condiciones de trabajo más devaluadas. A la hora de determinar cuál es el convenio sectorial de aplicación, recordó que “es irrelevante” el objeto social y la forma jurídica que adopte la empresa contratista.

Desde el punto de vista de la catedrática, y del de amplios sectores de la doctrina, cuando la contrata realiza el núcleo central de la actividad de la empresa principal, se tendrá en cuenta el convenio que se le aplica. Aclaró también que, a las personas externalizadas que realizan tareas de carácter auxiliar, accesorio o periférico, se les aplicará el convenio sectorial de la actividad desarrollada.

■ Carlos Preciado

“Es muy difícil, si no imposible, encontrar un retroceso en las cuatro patas de la reforma laboral”

El magistrado del Tribunal Superior de Justicia de Catalunya trasladó a los y a las negociadoras del sindicato los avances en flexiseguridad y las novedades del mecanismo RED



Quienes organizaron el 4º Encuentro de Negociadoras y Negociadores de CCOO de Industria encargaron a Carlos Preciado que construyera su ponencia a partir del cuarto capítulo del libro que acaba de escribir para la editorial Bomarzo, una publicación que tiene por título “La reforma laboral de 2021. Comentarios de urgencia al Real Decreto Ley 32/2021, de 28 de diciembre”. Le propusieron que su intervención abordara la flexiseguridad y, en concreto, los ERTes y el mecanismo RED.

Tras hacer una valoración general de la nueva norma y explicar los motivos de la reforma, el magistrado del Tribunal Superior de Justicia de Catalunya se adentró en el régimen jurídico de los expedientes de regulación temporal de empleo y en una nueva herramienta que permite amortiguar el impacto de las crisis en el empleo. “Ya sabéis que el capitalismo vive y convive con las crisis”, señaló. Y dado que “las vamos a ver periódicamente”, a Carlos Preciado le parece acertado que, tal y como lo ha hecho la nueva reforma, “se introduzca un mecanismo de estabilización” para aminorarlas, ya sean cíclicas o sectoriales.

Explicó el especialista que es el artículo 47 bis, de nueva creación, el que introduce esta herramienta. “Está muy bien”, apuntó. “Es como el fondo de reserva de las pensiones, pero en materia de Seguridad Social”. Carlos Preciado explicó que, para poner en marcha este mecanismo RED, siempre será necesaria una autorización previa del consejo de ministros. Además, se informará a los agentes sociales y debe ser propuesta por los ministerios de Trabajo, Industria, Economía o Transición Ecológica. “Abre la puerta a ERTes autorizados y financiados”.



Ponencia



Bio



Documentación de apoyo



Moderadora

■ Nerea Contreras



Bio

La pandemia deja huella

La otra pata de la flexiseguridad son los ERTes, que se utilizan para evitar despidos y facilitar el mantenimiento del empleo. El magistrado del Tribunal Superior de Justicia de Catalunya explicó en el encuentro tanto las características de los ERTes de fuerza mayor temporal, como de los ERTes por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción (ETOP), también temporales. Recordó la duración del periodo de consultas, cómo se constituye la comisión negociadora, qué ocurre si hay desacuerdo, cómo se impugna la decisión empresarial y que estos expedientes introducen algo que

ya se experimentó en la normativa pandémica. “Pueden prorrogarse previa consulta con la RLT”.

En cuanto a los ERTes de fuerza mayor, Carlos Preciado distinguió entre los que tienen una causa común y los que obedecen a razones de protección de la salud pública, que ahora se incorporan a la normativa de forma permanente. “El legislador introduce unos ERTes preparados para afrontar futuras pandemias”. A diferencia de los anteriores, en los que la intervención de la autoridad laboral es muy secundaria, “estos van precedidos del visto bueno de la autoridad laboral”.

■ Garbiñe Espejo

“Este encuentro de negociadoras y negociadores es el más importante de los últimos años”

La secretaria general de CCOO de Industria puso el broche a las sesiones formativas. Recordó que “ahora toca bajar la norma a los centros de trabajo y socializarla” con la ciudadanía

Da un cambio de 180 grados a la temporalidad, recupera el equilibrio de la negociación colectiva, da prevalencia al convenio de empresa, retoma la ultraactividad y reconoce la aplicación del convenio sectorial de referencia a contratas y subcontratas. Esos son, en opinión de Garbiñe Espejo, secretaria general de CCOO de Industria, los aspectos más relevantes de la reforma laboral que el pasado diciembre rubricaron los sindicatos más representativos, el Gobierno y la patronal.

En el cierre del 4º Encuentro de Negociadores y Negociadoras de CCOO de Industria, Garbiñe Espejo puso en valor lo conseguido por este y por otros importantes acuerdos que emanaron del diálogo social. Mencionó los sucesivos acuerdos sobre los ERTES, la Ley del Teletrabajo, la Ley Riders y la reforma de pensiones. “El diálogo social marcó la agenda social”, afirmó.



 Bio

Los despidos y el mecanismo RED

Durante su intervención, la secretaria general de CCOO de Industria despejó dudas y, aunque reconoció que la reforma laboral acordada no recupera los 45 días de indemnización por despido, sí incide en ellos “de manera directa” gracias al mecanismo RED, porque permite “dejar a un lado” los despidos masivos ante una crisis sectorial coyuntural. Puso como ejemplo lo que previsiblemente ocurrirá en la industria del auto, que afrontará una transformación muy seria en la que este sindicato ya está trabajando y para el que tiene muchas propuestas.

En los últimos minutos de su intervención, Garbiñe Espejo mandó un mensaje a las y los negociadores de CCOO de Industria que asistían al encuentro virtual. Les recordó

que “ahora toca bajar la norma a los centros de trabajo” para que los y las trabajadoras vean mejorar sus derechos y condiciones laborales; para que suba la afiliación y aumente la representación en el periodo de elecciones sindicales. “Hay que bajar el acuerdo de la reforma laboral del BOE a las fábricas”.

La secretaria general también propuso a las secciones sindicales “establecer una relación directa” con las contratas y subcontratas “para que se les aplique el convenio sectorial” y socializar las mejoras de derechos y condiciones laborales para que la reforma laboral “no quede entre las cuatro paredes de las fábricas y los centros de trabajo”.