

Balance de la reforma de la negociación colectiva^{*}

Balance of collective bargaining reform

Henar Álvarez Cuesta*

*Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de León*

ORCID ID: 0000-0003-0957-1515

Recibido: XX/XX/201X

Aceptado: XX/XX/201X

doi: 10.20318/labos.2023.7645

Resumen: Transcurrido un año de la publicación y entrada en vigor del RD-Ley 32/2021, procede realizar un balance de los efectos de la reforma laboral en materia de negociación colectiva, tanto con el fin de verificar el cumplimiento de los objetivos pretendidos como de explorar aquellas consecuencias no queridas por la norma. Para ello, es necesario, en primer lugar, conocer cuáles eran las dificultades detectadas y a las que pretendía poner remedio. En un segundo momento, se ha de comprobar la eficacia de las reformas en materia de concurrencia de convenios (art. 84.2 ET) a través del refuerzo del protagonismo del convenio de sector como eje vertebrador de la estructura negociar; el establecimiento de criterios a la hora de seleccionar el acuerdo de aplicación en caso de contratas (art. 42.6 ET); el mantenimiento de la ultraactividad de los pactos (art. 86 ET); y la llamada a la negociación sectorial a lo largo de su articulado.

En esta primera evaluación conviene tener en cuenta que los tiempos de la autonomía colectiva y sus resultados precisan de una mayor perspectiva, y las disposiciones transitorias de la propia norma impiden una mayor precisión en la valoración realizada, sin olvidar los impactos producidos por la coyuntura socioeconómica, capaz de afectar en este ámbito en igual medida que los cambios legales.

En fin, la valoración de los cambios es positiva, aun cuando los efectos están aún por determinar, no ha transcurrido el tiempo necesario para constatar resultados, pero sí para advertir líneas de tendencia capaces de marcar el camino del futuro mapa negocial.

Palabras clave: negociación colectiva, convenio colectivo, concurrencia, vigencia, contratas.

*Esta investigación ha sido realizada en el marco del Proyecto de Investigación PID2021-122631OB-C21, financiado por el Ministerio de Ciencia e Innovación Generación del Conocimiento: investigación orientada, titulado “La inclusión social a través de la renovación de elementos de estructura, relación y contenido en la negociación colectiva”.

*halvc@uleon.es

Abstract: One year on from the publication and entry into force of Royal Decree-Law 32/2021, it is appropriate to rethink of the effects of the labour reform on collective bargaining, in order to verify whether the intended objectives have been achieved and to explore the consequences not intended by the law. To this end, it is necessary, firstly, to know what difficulties were detected and which were intended to be remedied. Secondly, it is necessary to verify the effectiveness of the following reforms: the concurrence of agreements (art. 84.2 ET) through the reinforcement of the sectoral agreement as the backbone of the negotiating structure; the establishment of criteria for selecting the agreement to be applied in the case of contracts (art. 42.6 ET); the maintenance of the ultra-activity of agreements (art. 86 ET); and the call for sectoral bargaining throughout the law.

In this initial assessment, it should be kept in mind that the timing of collective autonomy and its results require greater perspective and that the transitional provisions of the law itself prevent a more precise assessment, without forgetting the impact of the socio-economic situation, which can affect this area to the same extent as the legal changes.

The assessment of the changes is positive, even though the effects have yet to be determined, the necessary time has not yet elapsed to confirm the results, but it is possible to note trend lines capable of marking the path of the future negotiating map.

Keywords: collective bargaining, collective agreement, concurrence, in force, subcontracts.

1. Problemas detectados por el RD-Ley 32/2021

Con el fin de realizar un adecuado balance de las reformas llevadas a cabo en la negociación colectiva por parte de la reforma laboral de 2021, es necesario, en primer lugar, conocer cuáles eran las dificultades detectadas y a las que pretendía poner remedio, para, en un segundo momento, comprobar si las medidas llevadas a cabo han sido eficaces en el cumplimiento de los objetivos propuestos.

Así, el RD-Ley 32/2021, en su preámbulo, expone los problemas detectados (“debilidades u distorsiones”) referidos a la negociación colectiva en España:

- Señala una “incorrecta distinción entre convenios colectivos y mecanismos de flexibilidad interna”. Así, las empresas, en lugar de utilizar los mecanismos de flexibilidad interna concebidos para afrontar situaciones coyunturales cambiantes, han utilizado los convenios colectivos, instrumentos negociados con una determinada vocación de permanencia, como convenios empresariales de descuelgue que más que crear una unidad de negociación nueva se han comportado como un sucedáneo de la citada inaplicación o descuelgue.
- Detecta una “falta de certeza sobre los instrumentos convencionales aplicables”, que se traduce en un incremento de la inseguridad jurídica para empresas y personas trabajadoras por sus efectos sobre la transparencia competitiva y los derechos de información sobre condiciones esenciales de trabajo.

- Considera necesario “reforzar el convenio sectorial” con el fin de equilibrar la fuerza vinculante de los convenios de sector con la necesaria flexibilidad de los convenios colectivos en ámbitos inferiores, atribuyendo a los convenios de empresa la regulación de aquellos aspectos organizativos que no admiten otro nivel de negociación por su propia naturaleza, como los horarios o la adaptación de la clasificación profesional, y correspondiendo la negociación colectiva sectorial los aspectos salariales, retribuciones y jornada.

El gran objetivo planteado es “modernizar la negociación colectiva” en la línea de lo pretendido por el Componente 23 del Plan de Recuperación, Renovación y Resiliencia del Gobierno Español de junio de 2021, titulado “Nuevas políticas públicas para un mercado de trabajo dinámico, resiliente e inclusivo”, que reconocía que “el mercado laboral español arrastra desde hace décadas importantes desequilibrios que agravan los ciclos económicos, lastran los aumentos de productividad, aumentan la precariedad y profundizan las brechas sociales, territoriales y de género”.

La pretendida modernización de la negociación colectiva, para ser realmente efectiva, deberá incorporar cambios en la propia estructura de negociación, reforzando la representatividad de las partes negociadoras, enriqueciendo sus contenidos y reforzando la seguridad jurídica en su aplicación y en sus efectos. Adicionalmente, el intenso proceso de digitalización y cambio tecnológico (sin olvidar la necesaria transición ecológica) exige disponer de instrumentos que acompañen la transición y recualificación de las personas trabajadoras en los sectores más afectados, con el fin de que puedan disponer de las capacidades necesarias para ocupar los puestos de trabajo de calidad que se crearán en el futuro, en sus empresas actuales o en otras empresas o ámbitos de actividad.

Para lograrlo, la norma ha modificado la concurrencia de convenios (art. 84.2 ET), a través del refuerzo del protagonismo del convenio de sector como eje vertebrador de la estructura negociar¹, ha establecido criterios a la hora de seleccionar el acuerdo de aplicación en caso de contratas (art. 42.6 ET); ha reformado la ultraactividad de los pactos (art. 86 ET) y realiza a lo largo de su articulado numerosas llamadas a la negociación, bien a la sectorial específicamente, bien de forma general a todos o a cualquiera de los niveles.

Conviene advertir, con todo, que realizar una primera evaluación de las consecuencias de la reforma laboral de 2021 en la negociación colectiva supone realizar un ejercicio de “adivinación”, en tanto los tiempos de la autonomía colectiva y sus resultados precisan de una mayor perspectiva y las disposiciones transitorias de la propia norma impiden una mayor precisión en la valoración realizada. También conviene tener en cuenta los impactos producidos por la coyuntura socioeconómica, capaz de afectar en este ámbito en igual medida que los cambios legales.

¹ MERCADER UGUINA, J.R.: “La arquitectura de la negociación colectiva en la Reforma Laboral de 2021”, en AA.VV.: *La reforma laboral de 2021*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2022, p. 240.

2. Balance de las modificaciones en la concurrencia de convenios de empresa con convenios de ámbito superior

La pretendida flexibilidad y adaptabilidad del convenio de empresa fruto de la reforma de 2012, se acabó convirtiendo en una posibilidad de negociar salarios a la baja en la empresa merced al pacto con la representación unitaria, en tanto el juego conjunto de arts. 42 y 84 ET permitió que aquellas empresas que contaban con sujetos legitimados para negociar convenios propios *ex arts. 87 y 88 ET*, pero que carecían de una sólida implantación sindical, pudieran devaluar, mediante la negociación de convenios empresariales, las condiciones laborales previstas en el convenio de sector, sin necesidad de alegar las conocidas causas económicas, técnicas, organizativas y de producción².

Esta regularización suponía atribuir al convenio colectivo de empresa el carácter de herramienta de flexibilización de las condiciones de trabajo, en particular, el coste salarial, con el fin de mejorar la productividad, el rendimiento y la competitividad, y acabó transformándose en la práctica con dos fórmulas distintas de descuelgue³: una causal y otra acausal y negociada, muchas veces con representación unitaria elegida *ad hoc*.

Es verdad que el impacto real de esta reforma descentralizadora ha sido muy relativo, porque, al cabo de diez años, las tasas de cobertura de la negociación colectiva sectorial continúan siendo abrumadoras⁴. Pero también es cierto que las cifras de convenios de empresa se dispararon al 95% con una cobertura de personas trabajadoras cada vez menor, incluso hasta 2015 cabe observar una proliferación de convenios en unidades cada vez más pequeñas que huyen de las condiciones del convenio colectivo sectorial⁵.

Entre 2012 y 2017 se percibe el mencionado ascenso del número de convenios de empresa, que no se corresponde con un incremento similar en el número de personas afectadas, lo que significa que la subida del número de acuerdos se debía al incremento de convenios de empresas más pequeñas, consecuencia directa del cambio introducido por la reforma laboral del 2012 en relación a la prioridad aplicativa del convenio de empresa frente al sectorial.

A partir del 2017, el número de personas amparadas por los convenios de ámbito empresarial se incrementa, y ello pese a que el número de convenios es inferior, lo que indicaba un claro cambio de tendencia, que la irrupción de la pandemia sanitaria ha interrumpido, pero que la reforma laboral de 2021 afianzará sin duda⁶.

De atender a los salarios, los cambios propiciados fueron dispares: de un lado, el promedio salarial de las unidades de negociación que ya existían en el momento de la aprobación de la reforma laboral de 2012 resulta muy similar al que había antes de dicho

² LÓPEZ ANIORTE, C.: “El papel de la negociación colectiva en la reforma laboral”, *Briefs AEDTSS*, 2022.

³ VILA TIERNO, F.: *Cuestiones actuales en materia de negociación colectiva*, Cizur Menor, Thomson Reuters/Aranzadi, 2022, p. 107.

⁴ CRUZ VILLALÓN, J.: “Incidencia de la norma laboral sobre la estructura y concurrencia de convenios colectivos”, en AA.VV.: *La negociación colectiva como instrumento de gestión del cambio*, Madrid, Cinca, 2017.

⁵ VILA TIERNO, F.: *Cuestiones actuales en materia de negociación colectiva*, cit., p. 100.

⁶ CC.OO.: Balance de la negociación colectiva, junio 2022.

cambio legislativo; de otro, el salario medio pactado en los convenios colectivos firmados después de 2012 correspondientes a empresas o grupos que firman su primer acuerdo es “claramente inferior”. De ello cabe deducir cómo no ha servido tanto para dinamizar la estructura de la negociación colectiva, sino para que se generen nuevos acuerdos en empresas para competir por medio de salarios más bajos⁷.

En este último sentido, cabría hallar un gran número de convenios “sospechosos” firmados por un solo representante de los trabajadores, sin apenas garantías de que haya habido un procedimiento de negociación suficiente y haya tenido capacidad de resistirse a las imposiciones empresariales⁸. Esta situación provocó incluso las críticas de los propios empresarios que les era de aplicación el salario sectorial por la competencia salarial a la baja que suponía⁹. Frente a tal panorama, el principio de correspondencia ha operado con un eficaz dique de contención a las insuficiencias de representación negociadora que pudieran partir de la representación legal de los trabajadores, reconduciendo a las representaciones sindicales, en caso de existir, la conclusión de estos convenios¹⁰.

Durante el año 2021 se registraron un total de 908 nuevos convenios colectivos en España, que dieron cobertura a un total de 3.510.106 personas trabajadoras. Del total, 685 fueron convenios colectivos de empresa y 223 de ámbito superior a la empresa. No obstante, mientras que los 685 nuevos convenios de empresa dieron cobertura a un total de 201.537 personas trabajadoras, los nuevos convenios sectoriales han dado cobertura a un total de 3.308.569¹¹. En porcentaje, durante el año 2021, los convenios sectoriales han dado cobertura a un total del 94,25% de las personas trabajadoras, mientras que los de empresa solo han dado cobertura al 5,75% restante. A la vista de las cifras obtenidas, es difícil (incluso imposible) imaginar “un escenario de desplazamiento radical del convenio colectivo sectorial por el convenio de empresa, dado el protagonismo productivo de pequeñas y medianas empresas que no tienen sujetos legitimados para negociar un convenio colectivo propio”: de un total de 14.967.399 personas asalariadas en diciembre de 2021, las PYMES emplearon a 9.032.841 (un 60,35% del total) frente a los 5.934.558 empleados por las grandes empresas¹².

Dibujado el panorama preexistente, el artículo primero.9 del RD-Ley 3/2021 elimina, mediante una técnica calificada “como eficaz y adecuada”¹³ el antiguo apartado

⁷ GIMENO DÍAZ DE ATAURI, P.: “Determinación del salario y estructura de la negociación”, en AA.VV.: *Evolución de los contenidos económicos en la negociación colectiva en España*, Madrid, CCNCC, 2018, pp. 163 y ss.

⁸ ALFONSO MELLADO, C. *et alii*: *Los convenios de empresa de nueva creación tras la reforma laboral de 2012*, Observatorio de la Negociación Colectiva CC.OO., 2016.

⁹ LAHERA FORTÉZA, J.: *La negociación colectiva tras la reforma de 2021*, Valencia, Tirant lo blanch, 2022, p. 32.

¹⁰ MERCADER UGUINA, J.R.: “La arquitectura de la negociación colectiva en la Reforma Laboral de 2021”, cit., p. 256.

¹¹ GOBIERNO DE ESPAÑA. MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL. Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo. Avance mensual diciembre 2021.

¹² DÍAZ GARCÍA, C.: “Nuevos márgenes para la recuperación de la esfera colectiva de las relaciones laborales y la intervención pública a raíz de la reforma laboral”, *Iuslabor*, núm. 1, 2022, pp. 102-103.

¹³ CABEZA PEREIRO, J.: “Prioridad aplicativa de convenios y reglas transitorias”, *NET21*, núm. 8, 2022.

“a) La cuantía del salario base y de los complementos salariales, incluidos los vinculados a la situación y resultados de la empresa”. Mediante su supresión, se contrarresta la prioridad aplicativa del convenio de empresa en la fundamental materia retributiva, de tal modo que, vigente y aplicable un convenio supraempresarial, un acuerdo de empresa posterior no puede modificar a la baja la retribución. Deja sin alterar, sin embargo, el resto de las prioridades aplicativas del convenio de empresa enumeradas en el apartado 2: 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 de empresa. 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.

Esta reforma veta, se insiste, el “descuelgue” del posterior acuerdo empresarial que rebaje las condiciones salariales previstas en el sectorial anterior aplicable. Viene a dotar de un nuevo espacio de competencia reguladora de los convenios colectivos sectoriales estatales, autonómicos, o de ámbito inferior que hasta el momento tenían imperativamente prescrita la referida materia¹⁴. No obstante, queda abierta la puerta de que un convenio colectivo de empresa anterior en el tiempo al convenio sectorial de aplicación establezca un salario inferior al establecido en el sectorial superior y posterior en el tiempo, por jugar en toda su amplitud la regla *prior in tempore* unida a la prohibición de concurrencia entre convenios colectivos¹⁵ (y con las dudas de sobra conocidas cuando el anterior sectorial está en ultraactividad¹⁶).

Tampoco el listado de materias del art. 84.2 ET se configura con carácter absoluto¹⁷ ni cerrado, en tanto el último apartado prevé la posibilidad de que acuerdos interprofesionales amplíen este elenco e incluyan la cuantía salarial derogada legalmente (configurando “una descentralización organizada que permita de este modo un reajuste de la estructura de la negociación colectiva orientado desde niveles superiores a través del reparto de tareas y en función de las capacidades negociadoras”¹⁸). Deja así la posibilidad de abrir esa puerta en manos de los agentes sociales, cuyo uso, de hacerse, será muy excepcional. En teoría, podría recuperarse por esta vía la prioridad aplicativa del convenio empresarial respecto a la cuantía salarial, si bien no parece probable (ni deseable). Este laberinto, en cualquier caso, incentiva con más razón la firma de acuerdos

¹⁴ MERCADER UGUINA, J.R.: “La arquitectura de la negociación colectiva en la Reforma Laboral de 2021”, cit., p. 275.

¹⁵ SALA FRANCO, T.: *La reforma laboral: la contratación temporal y la negociación colectiva*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2022, p. 82.

¹⁶ LAHERA FORTEZA, J.: *La negociación colectiva tras la reforma de 2021*, cit., p. 41.

¹⁷ STS 2 diciembre 2020 (Rec. 86/2019).

¹⁸ MERCADER UGUINA, J.R.: “La arquitectura de la negociación colectiva en la Reforma Laboral de 2021”, cit., p. 270.

sectoriales estatales y autonómicos que regulen de manera clara la concurrencia convencional entre sector y empresa. Esta estrategia negociadora de un salario mínimo sectorial es probable que sea aceptada por la parte patronal en sectores donde se pretenda combatir el *dumping* social desde un punto de vista empresarial, vinculando a todas las organizaciones del sector en el territorio correspondiente; es más, existen ya experiencias convencionales de salarios mínimos sectoriales y resulta previsible su aumento en los próximos años en nuevos sectores¹⁹.

Al final, el efecto de la reforma de 2021 no conduce a un mínimo salarial sectorial en todos los supuestos, solo a evitar salarios inferiores al sectorial en convenios colectivos de empresa que se celebren estando vigente un convenio colectivo sectorial aplicable a los trabajadores²⁰ —específicamente parece dirigirse a evitar negociaciones salariales en empresas con déficit de representación independiente—. La esperanza parece estar puesta en la puerta abierta dejada a la ordenación de la estructura negocial por los acuerdos interprofesionales, capaces de cercenar la posibilidad de que cualquier convenio de empresas de cualquier sector modifique a la baja las cuantías salariales²¹.

En fin, se puede seguir hablando de tres posibles descuelgues: el descuelgue del estatal por parte de una Comunidad Autónoma, la prioridad aplicativa del convenio de empresa en dichas materias y el descuelgue de cualquier convenio cuando concurren las causas y se siga el procedimiento del art. 82.3 ET. Como conclusión anticipada, el escenario anterior dejaba fuera a las pequeñas empresas con menos de seis trabajadores del descuelgue salarial y en todo caso, no volatilizó a los convenios sectoriales.

De hecho, los agentes sociales en los últimos años han despejado el camino que la reforma más adelante recorrería. En este caso, la realidad negocial ha ido por delante y la norma no ha supuesto un cambio repentino, sino que ha avalado y afianzado lo pretendido por los sujetos negociadores, y cercenadas las huidas hacia la precariedad salarial.

Ante las medidas expuestas, las consecuencias presuntamente lógicas habrían de ser una minoración de la negociación a nivel de empresa (al impedir el descuelgue salarial desaparece el incentivo preferente para llegar a acuerdos en ese nivel), mayores dificultades para pactar salarios en el ámbito superior y un incremento en las inaplicaciones convencionales por causas económicas de los acuerdos sectoriales o subsectoriales (en aquellos casos que existiera causa).

De contrastar las medidas expuestas con la realidad de la negociación, cabe afirmar cómo no ha disminuido excesivamente el número de convenios en cifras absolutas: los convenios de empresa que han registrado efectos económicos para 2022 suponen el 77% del total, ascendiendo a 1.567; sin embargo, sólo afectan a 350.055 personas, el 6,5% del total. Por tanto, y como es lógico y habitual, mientras el grueso de los registros corresponde a las actualizaciones salariales de los convenios de empresa, el grueso de las

¹⁹ LAHERA FORTEZA, J.: *La negociación colectiva tras la reforma de 2021*, cit., pp. 42 y 92.

²⁰ LAHERA FORTEZA, J.: *La negociación colectiva tras la reforma de 2021*, cit., p. 38.

²¹ DE LA PUEBLA PINILLA, A.: “Convenio colectivo aplicable al trabajo prestado en el marco de contrataciones y subcontratas”, en AA.VV.: *La reforma laboral de 2021*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2022, p. 148.

personas se concentra en las actualizaciones salariales de los sectoriales²². “A 30 de noviembre de 2022 hay 2.957 convenios con efectos económicos conocidos y registrados para 2022, que afectan a 811.596 empresas y 8.407.953 personas -el 76,44% de las cubiertas por convenios con variación salarial pactada para 2022-. Este dato pone de manifiesto el ascenso de los convenios con efectos económicos conocidos y registrados para 2022 y de las personas trabajadoras cubiertas por los mismos, si se compara con las cifras de los once primeros meses de 2021”²³.

Como efecto colateral a la prioridad del salario fijado en los convenios supraempresariales, cabe advertir una moderación en los incrementos retributivos fijados a este nivel: mientras del 2014 al 2021 el incremento salarial medio en los convenios sectoriales ha sido siempre superior al de los convenios de empresa, en 2022 los convenios sectoriales registran un incremento salarial medio inferior. Así, existe una diferencia de casi dos décimas a favor del ámbito empresarial (2,39% en los convenios sectoriales frente al 2,58% en los de empresa), diferencia favorable a los de empresa que se reproduce en todos los sectores excepto en Industria, en el que los convenios sectoriales superan en casi cuatro décimas a los de empresa (3,14% el incremento pactado en los convenios sectoriales frente al 2,76% en los de empresa). Pero, al margen de la Industria, la diferencia general de dos décimas a favor de los convenios de empresa no se reproduce por igual en los restantes sectores: mientras en el sector Agrario y en la Construcción esta diferencia aumenta hasta situarse en torno a un punto porcentual (un 0,97% y un 1,03%, respectivamente), en el caso del sector Servicios apenas es de tres décimas y media²⁴.

En cuanto hace al número de inaplicaciones de convenios, tampoco se advierte un incremento inusual, ni en cantidades absolutas, ni en el número de personas trabajadoras afectadas: el 74% de los 221 acuerdos registrados en 2022 se producen en empresas pequeñas, sin embargo, estos acuerdos sólo afectan al 21% del total de personas trabajadoras; el 21% en empresas medianas que vinculan al 39% de los y las trabajadoras y un 4% en las grandes que afectan al 39% de las personas empleadas; si bien el 98% de las inaplicaciones registradas en 2022 se producen sobre un convenio sectorial y por cuestiones relacionadas con la retribución, en mayor o menor medida²⁵.

3. Incidencia del régimen transitorio en el balance

Se advertía al comienzo que resulta extremadamente difícil realizar un balance en este ámbito por el escaso tiempo transcurrido desde la aprobación, escasamente un año, uni-

²² CC.OO.: Balance de la negociación colectiva, junio 2022. Tendencia que continúa en el Balance de noviembre de 2022.

²³ CEOE: Mercado laboral y negociación colectiva, diciembre 2022, <https://foe.es/wp-content/uploads/2022/12/Informe-12-2022-mercado-laboral-y-negociacion-colectiva.pdf>, pp. 13-14.

²⁴ CC.OO.: Balance de la negociación colectiva, junio 2022.

²⁵ CC.OO.: Balance de la negociación colectiva, junio 2022.

do a la transitoriedad prevista en la d.t.6ª del RD-Ley 32/2021 respecto a la aplicación del art. 84.2 ET modificado²⁶.

Así, el RD-ley impone la aplicación de la nueva prioridad a aquellos convenios colectivos suscritos y presentados a registro o publicados con anterioridad a su entrada en vigor una vez que estos pierdan su vigencia expresa y, como máximo, en el plazo de un año desde la entrada en vigor de la norma. El término “vigencia expresa” parece referirse al plazo establecido en el correspondiente convenio, y no las posibilidades de prórroga que las partes pudieran alcanzar o la ultraactividad del mismo²⁷. Y en todo caso, a partir del 31 de diciembre de 2022, ningún convenio de empresa tendrá prioridad en materia salarial salvo previsión al efecto contenida en acuerdo interprofesional. Pero, a continuación, concede un plazo de seis meses a los convenios para adaptarse a las modificaciones operadas en el citado precepto. Dicho plazo comenzará a contar desde que estas modificaciones “resulten de aplicación al ámbito convencional concreto, de conformidad con lo previsto en el apartado primero de esta disposición”, esto es, desde el cumplimiento del plazo de vigencia expresa o, si no se ha producido antes, desde el 31 de diciembre de 2022. Esta obligación no parece establecerse como una condición para la aplicación de la preferencia salarial del convenio sectorial, pues se trata de un efecto legal directo a partir del momento temporal anteriormente especificado, sino de un deber de los negociadores para evitar que se siga perpetuando una regulación convencional obsoleta. Este deber ha de ser llevado a cabo bien por la comisión negociadora, o bien por la comisión paritaria de interpretación y aplicación si la actuación consiste en adaptar el texto del convenio mediante el mero reconocimiento de la preferencia del sectorial²⁸. Este plazo de seis meses resulta una norma “poco común” y dirigida exclusivamente a los negociadores del convenio, pero durante ese tiempo (una vez decaída la vigencia expresa o llegado el 31 de diciembre de 2022), se insiste, la persona empresaria ha de aplicar el marco salarial más favorable del convenio sectorial, sin poder esperar a la acomodación o ajuste dentro del referente temporal dado, cuyo cumplimiento o incumplimiento sería así inocuo para las personas trabajadoras: “una interpretación distinta otorgaría al empleador un inexplicable plazo de gracia de seis meses para seguir aplicando el régimen salarial menos favorable del convenio empresarial, bastando a este respecto con demorar el acuerdo con la representación de las personas trabajadoras en la empresa”²⁹.

En el caso de los convenios cuyo plazo de vigencia pactado hubiera vencido entre el 31 de diciembre de 2021 y el 31 de diciembre de 2022, el nuevo acuerdo a negociar por los sujetos legitimados tendrá que ajustarse a la nueva regla, pero puede que no se suscriba

²⁶ Sobre la misma, DE LA PUEBLA PINILLA, A.: “Convenio colectivo aplicable al trabajo prestado en el marco de contratas y subcontratas”, cit., pp. 132 y ss.

²⁷ AA.VV. (GUALDA ALCALÁ, F.J., Coord.): *El nuevo marco de relaciones laborales tras la reforma laboral*, Albacete, Bomarzo, 2022, p. 241.

²⁸ AA.VV. (GUALDA ALCALÁ, F.J., Coord.): *El nuevo marco de relaciones laborales tras la reforma laboral*, cit., p. 243.

²⁹ VIVERO SERRANO, J.: “La supresión de la prioridad aplicativa del convenio de empresa en materia salarial”, *Briefs AEDTSS*, 2022.

en el plazo de seis meses y el anterior se encuentre en fase de prórroga o en ultraactividad; en ambos casos, sí sería necesario que los negociadores lleven a cabo la adaptación del convenio³⁰. Esta posibilidad abierta será un cambio interesante en el marco de la nueva vigencia ultraactiva del convenio, y no podrá aplicarse a esta situación la doctrina de la “impermeabilización de los ámbitos”, sino que el empresarial quedará “inundado” por el instrumento de sector negociado al amparo del art. 83.2 en sus remisiones relativas a las cuantías salariales³¹.

Desde luego, los convenios que se suscribieran y/o presentaran al registro a partir de la entrada en vigor de la reforma laboral, es decir el 31 diciembre 2021, les ha sido de aplicación directa la nueva regulación, incluida la norma de concurrencia clásica de preferencia del convenio *prior in tempore*, arrastrando a un complicado casuismo de situaciones diversas³². Con todo, y pese a la regla anteriormente mencionada de prioridad en el tiempo, la inercia convencional y la necesaria ayuda de los acuerdos interprofesionales expulsarán del ordenamiento jurídico toda regulación convencional que colisione a la baja en materia salarial con el marco convencional sectorial de referencia³³.

4. Balance del retorno a la ultraactividad general de los convenios colectivos

La reforma realizada en el art. 86 ET retorna al mantenimiento indefinido de las condiciones previstas en un convenio colectivo denunciado, como sucedía antes de la reforma de 2012, pero dejando la puerta abierta a que las partes negociadoras pacten otra solución en cada caso.

No supone, pese a la afirmación anterior, una vuelta al *statu quo* anterior, sino una previsión de ultraactividad en dos fases. Así, concede un primer plazo de un año a partir de la denuncia para negociar la renovación, que, una vez transcurrido sin acuerdo, obliga a las partes a someterse a los procedimientos de mediación regulados en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes, o bien acudan a arbitraje si hay pacto expreso entre las partes, anterior o coetáneo. Llevada a cabo sin efecto la mediación, en defecto de acuerdo se sigue manteniendo la vigencia del convenio colectivo, si bien las cláusulas convencionales por las que se hubiera renunciado a la huelga durante la vigencia de un convenio decaerán a partir de su denuncia.

La vuelta a la ultraactividad indefinida de las condiciones laborales pactadas en el convenio denunciado, pese a resultar sumamente positiva³⁴, no supone una gran revo-

³⁰ AA.VV. (GUALDA ALCALÁ, F.J., Coord.): *El nuevo marco de relaciones laborales tras la reforma laboral*, cit., p. 243.

³¹ CABEZA PEREIRO, J.: “Prioridad aplicativa de convenios y reglas transitorias”, cit.

³² CABEZA PEREIRO, J.: “Prioridad aplicativa de convenios y reglas transitorias”, cit.

³³ DÍAZ GARCÍA, C.: “Nuevos márgenes para la recuperación de la esfera colectiva de las relaciones laborales y la intervención pública a raíz de la reforma laboral”, cit., p. 104.

³⁴ MERINO SEGOVIA, A.: “La restitución de la vigencia ultraactiva del convenio colectivo denunciado en la

lución, habida cuenta las partes negociadoras ya estaban pactando el mantenimiento de la ultraactividad indefinida en la mayoría de los convenios. Y el recurso a la mediación tampoco supone una novedad, porque la mayoría de los acuerdos interprofesionales ya contenían dicha llamada.

Un análisis realizado por la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos sobre 9.135 convenios registrados desde el enero de 2016 a 30 de junio de 2021 reflejaba que el 63,7% de los convenios estudiados, que afectaban a un 59% de las personas trabajadoras, optaban por la permanencia de la vigencia del contenido normativo hasta la firma del nuevo convenio³⁵; mientras que la solución implantada por la reforma laboral de 2012 de una ultraactividad limitada solo a un año era la opción de un 24,1% de los convenios que afectaban a un 23,2% de los trabajadores³⁶.

En cuanto hace a los riesgos que parecen derivarse de la modificación en la ultraactividad, resultan de sobra conocidos: petrificación de las condiciones laborales ultraactivas y, consecuentemente, pérdida de poder adquisitivo (máxime en un contexto de inflación) y la posible pérdida de unidades convencionales, que se verán invadidas por otros acuerdos de distinto nivel, pero coincidente ámbito funcional y territorial.

De un lado, la ultraactividad indefinida puede operar en sentido contrario al buscado, manteniendo salarios no renovados por debajo del poder adquisitivo³⁷. La respuesta a este enquistamiento se hallaría en las cláusulas pactadas de actualización salarial anual y en los efectos jurídicos durante la vigencia ultraactiva, aun teniendo en cuenta que muchas de ellas tienen referencia a los años de vigencia pactada y decaen una vez denunciado el pacto³⁸. Por tanto, en tiempos de inflación alta, los incentivos al acuerdo con criterios razonables de actualización salarial serán esenciales para no terminar perjudicando a quien se pretende proteger³⁹. Como mera muestra, el Acuerdo sindical sobre negociación colectiva para los años 2022 a 2024 entre CC.OO. y UGT contempla como incrementos mínimos de referencia en materia salarial los siguientes: año 2022, el incremento a pactar será de un 3,5%; año 2023, incremento salarial de un 2,5%; y año 2024, el incremento será de un 2%. Como garantía del mantenimiento del poder adquisitivo de los salarios, propone incluir cláusulas de revisión salarial que garanticen el mantenimiento del poder adquisitivo para el caso de que la inflación interanual supere los dígitos de los incrementos pactados.

De otro, parece indudable que la norma ha querido establecer una mayor intensidad en el compromiso de negociación durante este primer año, que vendría significar

Reforma Laboral 2021”, AEDTSS, 2022, <https://www.aedtss.com/wp-content/uploads/2022/01/1-Ultraactividad-AEDTSS-Amparo-Merino.pdf>. o GORDO GONZÁLEZ, L.: “El retorno de la ultraactividad ilimitada. Una verdadera derogación de la reforma laboral del año 2012”, *Labos*, núm. 3, 2022, pp. 140 y 141.

³⁵ ALFONSO MELLADO, C.: “La reforma de la negociación colectiva en el Real Decreto Ley 32/2021: orígenes y contenido”, en AA.VV.: *La reforma laboral de 2021*, Murcia, Laborum, 2022, p. 464.

³⁶ ALFONSO MELLADO, C.: “La reforma de la negociación colectiva en el Real Decreto Ley 32/2021: orígenes y contenido”, cit., p. 464.

³⁷ LAHERA FORTEZA, J.: *La negociación colectiva tras la reforma de 2021*, cit., p. 69.

³⁸ LAHERA FORTEZA, J.: *La negociación colectiva tras la reforma de 2021*, cit., p. 70.

³⁹ LAHERA FORTEZA, J.: *La negociación colectiva tras la reforma de 2021*, cit., p. 92.

algo similar a un deber de negociar en el que se espera de ambas partes, con el fin de que hagan todo lo posible por llegar a un acuerdo, pero pasado este año se discute por la doctrina si cabe la absorción de la unidad convencional por parte del convenio de ámbito superior o inferior en cada caso⁴⁰ o cuál es el tiempo razonable de conservación de la misma.

Parece claro, con todo, que la ultraactividad mantenida eliminará la inseguridad jurídica preexistente, así como las vigencias muy prolongadas pactadas en convenio ante el temor de la denuncia y la falta de renovación del acuerdo e igualmente desaparece la necesidad de buscar el convenio superior aplicable en caso de decaer el convenio denunciado de conformidad con la regulación anterior. En fin, resultará determinante el papel de los acuerdos de solución de conflictos a la hora de cumplir el objetivo de mantener la negociación más ágil y menos petrificada⁴¹.

5. Balance de las reglas de selección del convenio colectivo de aplicación en las contrata

El artículo primero.5 del RD-Ley 32/2021 modifica el art. 42 ET y, a los efectos estudiados, su apartado 6, y fija criterios de selección del convenio aplicable a la contrata o subcontrata, independientemente de si la contrata o subcontrata sea o no de propia actividad de la principal⁴², con el fin de procurar la necesaria protección a las personas trabajadoras de la contrata o subcontrata, y evitar una competencia empresarial basada de manera exclusiva en peores condiciones laborales. Sin embargo, el cumplimiento de dicho objetivo ha acabado por originar un “rompecabezas” a la hora de interpretar la nueva redacción⁴³.

Así, la regla general (que resulta al final desplazada por los otros criterios y se convierte, al final, en subsidiaria⁴⁴) es la aplicación del convenio sectorial correspondiente a la actividad desarrollada en la contrata o subcontrata, con independencia de su objeto social (muchas veces ampliado hasta el infinito en las multiservicios) o su forma jurídica.

La misma solución la había establecido ya el art. 122.2 de la Ley 9/2017 para las empresas adjudicatarias en contratos del sector público y superando el debate en torno a la aplicación del convenio aplicado en la empresa principal⁴⁵. Prescinde así la norma

⁴⁰ BALLESTER PASTOR, M.A.: *La reforma laboral de 2021: más allá de la crónica*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2022.

⁴¹ LAHERA FORTEZA, J.: *La negociación colectiva tras la reforma de 2021*, cit., p. 92.

⁴² AA.VV. (GUALDA ALCALÁ, F.J., Coord.): *El nuevo marco de relaciones laborales tras la reforma laboral*, cit., p. 247 y BELTRÁN DE HEREDIA, I.: “Nueva reforma laboral 2021: impacto en contrata y subcontratas”, 29 diciembre 2021, <https://ignasibeltran.com/2021/12/29/la-nueva-reforma-laboral-2021-rdley-32-2021-impacto-en-contratas-y-subcontratas-y-el-trabajo-externalizado-primeras-valoraciones-sobre-los-nuevos-arts-42-6-84-2-15-y-16-et/>.

⁴³ DE LA PUEBLA PINILLA, A.: “Convenio colectivo aplicable al trabajo prestado en el marco de contrata y subcontratas”, cit., p. 131.

⁴⁴ DE LA PUEBLA PINILLA, A.: “Convenio colectivo aplicable al trabajo prestado en el marco de contrata y subcontratas”, cit., pp. 131 y 136.

VLAHERA FORTEZA, J.: *La negociación colectiva tras la reforma de 2021*, cit., p. 54.

de otra de las opciones barajadas (y semejante a la aplicada para las Empresas de Trabajo Temporal, al menos para fijar un suelo de condiciones), como pudiera haber sido el convenio de aplicación a la empresa principal⁴⁶.

Pero la cuestión dudosa consiste en saber qué se entiende por actividad desarrollada en la contrata o subcontrata. La norma, ante la potencial concurrencia de convenios sectoriales (los correspondientes a la actividad de la empresa principal y la correspondiente a la contrata cuando no sean coincidentes), apuesta por este último, quizá pensando “en la necesidad de que prevalezca en esos casos las condiciones laborales que mejor se adaptan a las tareas efectivamente desarrolladas por el trabajador”⁴⁷. Sigue así aquella interpretación del Tribunal Supremo que considera cómo “ante la ausencia de un convenio colectivo propio de la empresa multiservicios, las relaciones laborales quedarán reguladas por el convenio colectivo sectorial cuyo ámbito funcional comprenda la actividad que llevan a cabo los trabajadores en el marco de la contrata..., que es el parámetro más adecuado y objetivo frente al alternativo de la actividad preponderante de la empresa multiservicios” (si bien en el caso analizado el convenio aplicable a la actividad principal no se conoce y nada tendría que ver con la actividad realmente desempeñada por los trabajadores)⁴⁸; y no aquella otra que apostaba por la actividad preponderante⁴⁹. La Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos también se ha decantado por esta solución, tanto si la empresa multiservicios desempeña una pluralidad de actividades en las dependencias de un determinado cliente⁵⁰, como si las desarrolla en distintos centros por cuenta de diferentes usuarios⁵¹.

Esta selección resulta especialmente compleja cuando “las actividades que realiza la persona trabajadora son susceptibles de quedar encuadradas en diversos convenios o su encuadramiento resulta dudoso”⁵²; también si se trata de una multiservicios que presta servicios integrales, pues en tal caso procedería la aplicación de los acuerdos de cada sector respectivo, situación que, en la práctica, plantea alguna dificultad de delimitación⁵³.

A continuación, el precepto analizado establece dos excepciones: la primera, que exista otro convenio sectorial aplicable conforme a lo dispuesto en el título III; y la segunda, “cuando la empresa contratista o subcontratista cuente con un convenio propio, se aplicará este, en los términos que resulten del artículo 84”.

⁴⁶ Rechazando esta idea, STS 12 febrero 2021 (Rec. 2839/2019).

⁴⁷ MERCADER UGUINA, J.R.: “La arquitectura de la negociación colectiva en la Reforma Laboral de 2021”, cit., p. 249.

⁴⁸ STS 11 junio 2020 (Rec.1546/2016). También la STS 11 de noviembre de 2021 (Rec. 3330/2019) avala la aplicación del convenio de limpieza y no de hostelería para determinar el módulo de salarial de referencia para el cálculo de una indemnización por despido de una camarera de piso. Recientemente refrendada por la STS 6 octubre 2022 (Rec. 35/2021).

⁴⁹ STS 17 marzo 2015 (Rec. 1464/2014).

⁵⁰ Dictámenes de 22 de noviembre de 2006; de 17 de diciembre de 2009 y de 15 de abril de 2011.

⁵¹ Informes de 24 de febrero de 2009; 8 de septiembre de 2011; 27 de junio de 2013 y 24 de marzo de 2015.

⁵² VICENTE PALACIO, A.: “Empresas multiservicios: negociación colectiva y subcontratación”, en AA.VV.: *La externalización productiva a través de la subcontratación empresarial*, Granada, Comares, 2018, p. 245.

⁵³ BELTRÁN DE HEREDIA, I.: “Nueva reforma laboral 2021: impacto en contratas y subcontratas”, cit.

Respecto a la primera, algún sector doctrinal vincula esta previsión al supuesto específico (aunque puede darse en otros ámbitos) de las camareras de piso (“kellys”)⁵⁴. Así, se considera referida la regla al supuesto de que la actividad desarrollada por las personas trabajadoras en la contrata tenga especialidades, condiciones o contenidos específicos definidos en el convenio sectorial aplicable a la empresa principal, en cuyo caso este último resultará de aplicación a la contrata, y más aún cuando el acuerdo en cuestión haya extendido su ámbito funcional a dichas actividades⁵⁵. Por tal razón, comenzarán a negociarse cada vez más estas cláusulas de salvaguarda, en virtud de las cuales se declara la aplicación del convenio sectorial de que se trate a las empresas contratistas⁵⁶. Este tipo de cláusulas convencionales inclusivas y extensivas de empresas contratistas va a formar parte de las estrategias sindicales el desarrollo de la reforma⁵⁷, precisamente para ampararse en esta excepción. De hecho, ya son cada vez más numerosos los convenios colectivos que, a través de regulaciones indirectas, reformulan su ámbito funcional, especificando que se aplicará a las empresas que realicen actividades propias de dicho sector, aunque no constituya su objetivo social principal y se realicen parcialmente⁵⁸. Desde luego, esta “salvedad” hace también referencia a la aplicación de un convenio sectorial o subsectorial específico de empresas multiservicios, que desplazaría al referido a la actividad que realice la contrata⁵⁹.

Por cuanto hace a la segunda, ha generado más dudas que certezas, las cuales tratan tanto de evitar el “efecto bumerán de su interpretación literal”⁶⁰; como poner fin al “fenómeno de diáspora convencional que ha provocado un vaciamiento del ámbito de aplicación de muchos convenios sectoriales”⁶¹. Así, por un lado, y acudiendo a la finalidad expuesta en el propio Preámbulo, no faltan opiniones doctrinales que consideran solo aplicable el convenio de la empresa contratista cuando no exista convenio de sector y, de existir convenio de sector en los términos ya examinados, solo entraría en juego el referente empresarial en aquellas materias enumeradas en el art. 84.2 ET (dejando fuera, se recuerda, la cuantía salarial)⁶². De esta manera ciertamente alambicada el RD-

⁵⁴ No obstante, el Tribunal Supremo optó por la aplicación del Convenio sectorial de limpieza y no de hostelería en la STS 12 febrero 2021 (Rec. 2839/2019).

⁵⁵ DE LA PUEBLA PINILLA, A.: “Convenio colectivo aplicable al trabajo prestado en el marco de contratas y subcontratas”, cit., p. 137.

⁵⁶ MARTÍNEZ MORENO, C.: “La reforma de la negociación colectiva”, en AA.VV.: *Acción sindical y relaciones colectivas en los nuevos escenarios laborales*, Cizur Menor, Thomson Reuters/Aranzadi, 2022, pp. 249 y ss.

⁵⁷ LAHERA FORTEZA, J.: *La negociación colectiva tras la reforma de 2021*, cit., p. 57.

⁵⁸ ESTEVE SEGARRA, A.: *Externalización laboral en empresas multiservicios y redes de empresas de servicios auxiliares*, Valencia, Tirant lo blanch, 2016, p. 150.

⁵⁹ DE LA PUEBLA PINILLA, A.: “Convenio colectivo aplicable al trabajo prestado en el marco de contratas y subcontratas”, cit., p. 143 y LAHERA FORTEZA, J.: *La negociación colectiva tras la reforma de 2021*, cit., p. 55.

⁶⁰ DE LA PUEBLA PINILLA, A.: “Convenio colectivo aplicable al trabajo prestado en el marco de contratas y subcontratas”, cit., p. 146.

⁶¹ ESTEVE SEGARRA, A.: “Criterios para la determinación de actividades desarrolladas por empresas multiservicios que contarían con un convenio sectorial de referencia”, en AA.VV.: *Congreso Nacional de la AEDTSS*, Madrid, Iustel, 2018.

⁶² DE LA PUEBLA PINILLA, A.: “Convenio colectivo aplicable al trabajo prestado en el marco de contratas y subcontratas”, cit., pp. 146-147. De la misma opinión, AA.VV. (GUALDA ALCALÁ, F.J., Coord.): *El nuevo*

Ley establecería un salario mínimo estándar en los distintos sectores de actividad de una empresa contratista de imposible reducción por el convenio de empresa⁶³; y el progresivo juego de los arts. 42.6 y 84.2 ET, las previsiones en materia de contratos públicos, junto con la esperable estructuración realizada por los acuerdos interprofesionales, impedirán la competencia salarial a la baja en las contrata⁶⁴.

Como cláusula de cierre, el artículo primero.15 del RD-Ley 32/2021 introduce la disposición adicional 27^a en el ET que excepciona la aplicación del art. 42.6 ET a las contrata y subcontratas suscritas con los centros especiales de empleo. Recoge así la doctrina judicial que excepcionaba la aplicación del convenio sectorial por razón de actividad a este tipo de organizaciones, y lo hacía acudiendo a la especialidad de la relación laboral existente y en aras a las singularidades que se prevén en sus propios pactos⁶⁵.

Como apresurado (y anticipado balance), se podrían perder unidades de negociación empresariales vinculadas a competencias basadas en la bajada de costes laborales, singularmente en las empresas multiservicios; progresivamente se ampliará el ámbito funcional de convenios sectoriales que recurran estructuralmente a la subcontratación o bien se comenzarán a negociar pactos sectoriales o subsectoriales referidos a actividades típicamente subcontratadas, dejando escaso juego a la excepción del convenio de empresa.

6. La centralidad del convenio sectorial en la reforma laboral

El RD-Ley 32/2021 realiza numerosas llamadas (más de veinte) a la negociación colectiva (al igual que sucedía en anteriores reformas), y lo hace asignando determinadas materias al convenio sectorial, como la fijación de la duración máxima del contrato para la práctica profesional o la determinación de los puestos de trabajo, actividades, niveles o grupos profesionales que podrán desempeñarse por medio de contrato formativo (art. 11 ET). De igual modo, el convenio de ámbito sectorial podrá ampliar la duración del contrato por circunstancias de la producción hasta un año (art. 15).

Un papel más relevante asigna a estos convenios sectoriales a la hora de adecuar la figura del contrato fijo discontinuo (art. 16), en tanto ese es el nivel requerido para determinar un plazo máximo de inactividad entre subcontratas, que, en defecto de previsión convencional, será de tres meses. Los convenios colectivos de ámbito sectorial podrán establecer una bolsa sectorial de empleo en la que se podrán integrar las personas

marco de relaciones laborales tras la reforma laboral, cit., p. 247 y ROJO TORRECILLA, E.: “La reforma laboral de 2021. Negociación colectiva, flexibilidad interna y subcontratación”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social, CEF*, núm. 467, 2022, p. 96.

⁶³ SALA FRANCO, T.: *La reforma laboral: la contratación temporal y la negociación colectiva*, cit., p. 86.

⁶⁴ ÁLVAREZ CUESTA, H.: “Un intento más para aclarar la concurrencia de convenios colectivos: La reforma de la prioridad del convenio de empresa”, *Revista Internacional de Doctrina y Jurisprudencia*, núm. 27, 2022, pp. 84 y ss.

⁶⁵ DE LA PUEBLA PINILLA, A.: “Convenio colectivo aplicable al trabajo prestado en el marco de contrata y subcontratas”, cit., pp. 148-149. En la jurisprudencia, SSTS 23 septiembre 2014 (Rec. 50/2013) y 2 febrero 2017 (Rec. 2012/2015).

fijas-discontinuas durante los periodos de inactividad, con el objetivo de favorecer su contratación y su formación continua durante estas esperas; 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.

En fin, la disposición adicional 3ª, referida al sector de la construcción, y en atención a la propia estructura sectorial de dicha actividad, encomienda a la negociación colectiva de ámbito estatal determinar los requisitos de acceso, duración y modalidades de formación adecuadas según las cualificaciones requeridas para cada puesto, nivel, función y grupo profesional. También precisará los criterios de prioridad o permanencia que deben operar en caso de concurrir estos motivos en varias personas trabajadoras de forma simultánea en relación con la misma obra.

De nuevo, el tiempo confirmará si los acuerdos de este nivel recogen el guante y comienzan a incorporar en su articulado estos contenidos, aun cuando cabe hallar varios convenios sectoriales que han comenzado a regular estas materias⁶⁶; así como si los pactos de ámbito inferior deciden asumir en caso de vacío, tales previsiones.

7. El futuro de la negociación colectiva

Como se ha advertido desde el comienzo, los efectos en materia de negociación colectiva cabe valorarlos como muy positivos, aun cuando las consecuencias prácticas obtenidas de la realidad convencional están aún por determinar, no ha transcurrido el tiempo necesario para constatar resultados, pero sí para advertir líneas de tendencia capaces de marcar el camino del futuro mapa negocial.

El utópico y ambiguo objetivo de modernizar la negociación parece no haberse alcanzado en su plenitud, en coherencia con su propio destino, cual es el de situarse como un horizonte esquivo al cual acercarse, que permitiera la perpetua transformación y adaptación de la negociación colectiva.

Esta esquiva meta precisaría, tal y como aparece en el documento España 2050⁶⁷, de avanzar en las siguientes materias:

⁶⁶ Art. 12.4 del Convenio colectivo para las industrias de turrónes y mazapanes, BOE núm. 311, de 28 de diciembre de 2022; art. 17 del Convenio colectivo de restauración colectiva, BOE núm. 299, de 14 de diciembre de 2022, que incluye ya la posibilidad de contratar a trabajadores fijos discontinuos a tiempo parcial, al igual que en la disposición transitoria 4ª del Convenio colectivo sectorial estatal de marcas de restauración moderna, BOE núm. 294, de 8 de diciembre de 2022; art. 12. 4 del Convenio colectivo estatal de empresas de seguridad para el periodo 2023-2026, BOE núm. 299, de 14 de diciembre de 2022, que permite alterar los criterios del orden de llamada por acuerdo de empresa.

⁶⁷ <https://futuros.gob.es/nuestro-trabajo/espana-2050>.

- Fortalecer el modelo de representación en la empresa, prestando especial atención a las pymes y micropymes.
- Articular la estructura de la negociación colectiva y adecuarla a las nuevas realidades sociales, económicas y tecnológicas.
- Rediseñar los criterios de clasificación de los grupos profesionales y ponerlos en conexión con la formación requerida para cada uno.
- Repensar los ámbitos funcionales de los convenios con el fin de proporcionar una mayor seguridad jurídica a empresas y personas trabajadoras.
- Ampliar la negociación colectiva a los autónomos sin empleados a cargo y a otros tipos de trabajadores propios de la economía digital, respetando siempre las normas de libre competencia.

8. Bibliografía

- AA.VV. (GUALDA ALCALÁ, F.J., Coord.): *El nuevo marco de relaciones laborales tras la reforma laboral*, Albacete, Bomarzo, 2022.
- ALFONSO MELLADO, C. et alii: *Los convenios de empresa de nueva creación tras la reforma laboral de 2012*, Observatorio de la Negociación Colectiva CC.OO., 2016.
- ALFONSO MELLADO, C.: “La reforma de la negociación colectiva en el Real Decreto Ley 32/2021: orígenes y contenido”, en AA.VV.: *La reforma laboral de 2021*, Murcia, Laborum, 2022.
- ALFONSO MELLADO, C.: “Reforma de la negociación colectiva en el Real Decreto Ley 32/2021”, *Lex Social*, Vol. 12, núm. 2, 2022.
- ÁLVAREZ CUESTA, H.: “Un intento más para aclarar la concurrencia de convenios colectivos: La reforma de la prioridad del convenio de empresa”, *Revista Internacional de Doctrina y Jurisprudencia*, núm. 27, 2022.
- BALLESTER PASTOR, M.A.: *La reforma laboral de 2021: más allá de la crónica*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2022.
- BELTRÁN DE HEREDIA, I.: “Nueva reforma laboral 2021: impacto en contratas y subcontratas”, 29 diciembre 2021, <https://ignasibeltran.com/2021/12/29/la-nueva-reforma-laboral-2021-rdley-32-2021-impacto-en-contratas-y-subcontratas-y-el-trabajo-externalizado-primeras-valoraciones-sobre-los-nuevos-arts-42-6-84-2-15-y-16-et/>.
- CABEZA PEREIRO, J.: “Prioridad aplicativa de convenios y reglas transitorias”, *NET21*, núm. 8, 2022.
- CEOE: Mercado laboral y negociación colectiva, diciembre 2022, <https://foe.es/wp-content/uploads/2022/12/Informe-12-2022-mercado-laboral-y-negociacion-colectiva.pdf>.
- CC.OO.: Balance de la negociación colectiva, 2021, <https://www.ccoo.es/c7e991b7bebddd6184cb6d61c46ad5b4000001.pdf>.
- CC.OO.: Balance de la negociación colectiva, junio 2022.

- CRUZ VILLALÓN, J.: “Incidencia de la norma laboral sobre la estructura y concurrencia de convenios colectivos”, en AA.VV.: *La negociación colectiva como instrumento de gestión del cambio*, Madrid, Cinca, 2017.
- DE LA PUEBLA PINILLA, A.: “Convenio colectivo aplicable al trabajo prestado en el marco de contrataciones y subcontratas”, en AA.VV.: *La reforma laboral de 2021*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2022.
- DÍAZ GARCÍA, C.: “Nuevos márgenes para la recuperación de la esfera colectiva de las relaciones laborales y la intervención pública a raíz de la reforma laboral”, *Iuslabor*, núm. 1, 2022.
- ESTEVE SEGARRA, A.: *Externalización laboral en empresas multiservicios y redes de empresas de servicios auxiliares*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2016.
- ESTEVE SEGARRA, A.: “Criterios para la determinación de actividades desarrolladas por empresas multiservicios que contarían con un convenio sectorial de referencia”, en AA.VV.: *Congreso Nacional de la AEDTSS*, Madrid, Iustel, 2018.
- GIMENO DÍAZ DE ATAURI, P.: “Determinación del salario y estructura de la negociación”, en AA.VV.: *Evolución de los contenidos económicos en la negociación colectiva en España*, Madrid, CCNCC, 2018.
- GORDO GONZÁLEZ, L.: “El retorno de la ultraactividad ilimitada. Una verdadera derogación de la reforma laboral del año 2012”, *Labos*, núm. 3, 2022.
- LÓPEZ ANIORTE, C.: “El papel de la negociación colectiva en la reforma laboral”, *Briefs AEDTSS*, 2022.
- MARTÍNEZ MORENO, C.: “La reforma de la negociación colectiva”, en AA.VV.: *Acción sindical y relaciones colectivas en los nuevos escenarios laborales*, Cizur Menor, Thomson Reuters/Aranzadi, 2022.
- MERCADER UGUINA, J.R.: “La arquitectura de la negociación colectiva en la Reforma Laboral de 2021”, en AA.VV.: *La reforma laboral de 2021*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2022.
- MERINO SEGOVIA, A.: “La restitución de la vigencia ultraactiva del convenio colectivo denunciado en la Reforma Laboral 2021”, AEDTSS, 2022, <https://www.aedtss.com/wp-content/upload>
- ROJO TORRECILLA, E.: “La reforma laboral de 2021. Negociación colectiva, flexibilidad interna y subcontratación”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social, CEF*, núm. 467, 2022.
- SALA FRANCO, T.: *La reforma laboral: la contratación temporal y la negociación colectiva*, VICENTE PALACIO, A.: “Empresas multiservicios: negociación colectiva y subcontratación”, en AA.VV.: *La externalización productiva a través de la subcontratación empresarial*, Granada, Comares, 2018.
- VILA TIERNO, F.: *Cuestiones actuales en materia de negociación colectiva*, Cizur Menor, Thomson Reuters/Aranzadi, 2022.
- VIVERO SERRANO, J.: “La supresión de la prioridad aplicativa del convenio de empresa en materia salarial”, *Briefs AEDTSS*, 2022.