

**Cuestiones de Actualidad en materia de negociación colectiva:**

# **Reflexiones finales desde el punto de vista de la contratación temporal**

**Mariola Sánchez Gutiérrez**

Directora Area Legal

Madrid y Barcelona, Febrero 2014



- Las recientes reformas laborales no han supuesto una modificación sustancial del marco de la contratación laboral
- ¿Realmente se ha producido una simplificación de las modalidades contractuales?
- A nivel de “ley”: asistimos a retoques puntuales y a programas temporales de incentivos y bonificaciones:
  - Mientras el desempleo esté por encima del 15% ....
    - Contrato en prácticas para < 30 años desempleado
    - Contrato 1 empleo joven (< 30 años desempleado)
    - Contrato a tiempo parcial con vinculación formativa
    - Bonificaciones cuotas determinados contratos indefinidos
  - Las ETTs pueden suscribir contratos formativos para el personal en misión
  - Contrato de emprendedores: ¿contrato temporal de 1 año acausal con posibilidad de conversión en indefinido?
  - ...

- Las medidas de flexibilidad introducidas en las sucesivas reformas han preservado el papel de la negociación colectiva
- Ejemplos más recientes (RD-ley 16/2013 de 20 de diciembre):
  - Nueva regulación de las horas complementarias
  - Periodo de compensación de las horas en exceso o defecto fruto de la distribución irregular
- En materia de contratación temporal, sin embargo, el papel de la negociación colectiva prácticamente no ha variado:
  - Convenio sectorial: regulación de la obra y su duración, duración del eventual, duración contrato en prácticas dentro de límites legales
  - Convenio de empresa: adaptación de las modalidades contractuales en la medida en que expresamente el ET se remita al convenio de empresa (duración contrato para la formación y aprendizaje dentro de los límites legales)

- A nivel práctico ¿las medidas de flexibilidad adoptadas en la negociación colectiva aplicable en la empresa usuaria (EU) afectan a la situación de los trabajadores puestos a disposición?
- El trabajador en misión no se rige por el convenio de la EU (Art. 15 de la Ley 14/94: el personal en misión está bajo la dirección y control de la EU, pero la empleadora es la ETT)
- **Art. 11 de la Ley 14/94:** determinadas materias reguladas por el convenio de la EU resultan de aplicación a los trabajadores puestos a su disposición por una ETT.

## Art. 11 de la Ley 14/94, el personal en misión tiene:

- Derecho durante los períodos de prestación de servicios en las mismas a la **aplicación de las condiciones esenciales de trabajo y empleo** que les corresponderían de haber sido contratados directamente por la EU para ocupar el mismo puesto.
- Son condiciones esenciales de trabajo y empleo las referidas a la **remuneración, la duración de la jornada, las horas extraordinarias, los períodos de descanso, el trabajo nocturno, las vacaciones y los días festivos.**

- **Distribución Irregular prevista en el convenio de la EU:** sí sería aplicable al personal en misión en las mismas condiciones aplicadas a su plantilla. Ello exigiría una notificación previa por parte de la EU a la ETT, a los efectos de que la comunicación la haga la ETT respetando los plazos.
- **Descuelgue del Convenio por parte de la EU:** si el descuelgue afecta a «las condiciones esenciales de trabajo y empleo», las nuevas condiciones pactadas le serán de aplicación al personal en misión en las mismas condiciones aplicadas a su plantilla. La EU deberá informar convenientemente a la ETT para que ésta notifique la situación al trabajador en misión

- **Modificación Sustancial de las condiciones de trabajo:**
  - Recordemos que :
    - se trata de condiciones que derivan o del contrato de trabajo o de pacto/acuerdo colectivo o de una decisión unilateral del empresario de efectos colectivos
    - la diferencia entre individual o colectiva deriva del número de trabajadores afectados
    - el personal en misión no es trabajador de la EU
  - en la práctica habrá que analizar caso por caso
  - parece que si la EU modifica condiciones vigentes en función de pacto o decisión unilateral de ámbito colectivo en materias que resultan aplicables a los trabajadores en misión (p.e. jornada, horario y distribución, sistema de remuneración y cuantía salarial) por aplicación del art. 11 de la Ley 14/94 estaría justificada la medida
  - la comunicación siempre tendrá que hacerla la ETT siguiendo el procedimiento marcado en el artículo 41 del ET

- **Prioridad aplicativa del convenio de empresa de la EU:** tiene efectos “directos” en el personal en misión en la medida en que afecte a las materias ya vistas
- La mayoría de las materias en las que tiene prioridad aplicativa el convenio de empresa (art. 84.2 del ET) tienen relación con las condiciones esenciales de trabajo y empleo
  - La cuantía del salario base y de los complementos salariales, incluidos los vinculados a la situación y resultados de la empresa.
  - El abono o la compensación de las horas extraordinarias y la retribución específica del trabajo a turnos.
  - El horario y la distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo a turnos y la planificación anual de las vacaciones.
  - La adaptación al ámbito de la empresa del sistema de clasificación profesional de los trabajadores.



- **Pacto de horas complementarias:** se puede suscribir entre la ETT y el trabajador en misión. Dado que la jornada aplicable a éste es la dispuesta en el convenio de la EU, los % regulados en éste sobre el pacto de horas complementarias y el plazo de preaviso parece que serían los que la ETT tendría que tener en cuenta
- **Disposiciones sobre los contratos de duración determinada y formativos en el convenio de la EU:** la ETT debe tenerlas en cuenta (art. 6.2 Ley 14/94)
- **Limitación de la ultractividad:** los efectos que para la EU tenga el juego de la ultractividad y su limitación se trasladan al personal en misión en cuanto a las materias ya analizadas

- **Hablando de ultractividad.....**

## **Sentencia de la Audiencia Nacional de fecha 31 de Enero de 2014**

### **Conflicto Colectivo en relación con la vigencia del V Convenio de ETT**

Convenio publicado en el BOE 8/2/2008, con vigencia prevista del 1/1/2006 al 31/12/2010 y denunciado en noviembre de 2010

*Art. 5.4 "En el supuesto de que una vez denunciado no se hubiera alcanzado acuerdo sustitutivo antes de la expiración de su vencimiento, el presente convenio perderá su vigencia en su contenido obligacional"*

La AN considera esta disposición como pacto válido a los efectos de lo dispuesto en el art. 86.3 del ET y declara vigente el convenio en su contenido obligacional

**gracias por su atención**