

Los acuerdos sectoriales estatales tras la reforma laboral

Con una coordinación adecuada, deben desarrollar una regulación que encomienda parte de su éxito a la negociación colectiva



[JESÚS LAHERA FORTEZA](#)

[Compatir en Facebook](#)[Compatir en Twitter](#)[Compatir en LinkedIn](#)[Enviar por correo](#)

[30 MAR 2022 - 07:37 CEST](#)

La reforma laboral (decreto-ley 32/2021) tiene entre sus principales objetivos que la negociación colectiva establezca salarios mínimos sectoriales, acordes con la supresión de la materia salarial de la prioridad del convenio de empresa, y que buena parte de la derogada contratación temporal por obra sea trasvasada a la nueva modalidad contractual fija discontinua. Ambos objetivos necesitan del desarrollo de acuerdos colectivos sectoriales estatales, o en su caso autonómicos, para un cumplimiento efectivo. La opción de la reforma laboral es, en este sentido, poco intervencionista porque sienta las bases legales para una transformación sustentada en un desarrollo posterior a través de la negociación colectiva. Es una opción inteligente y pragmática derivada del propio acuerdo social, ahora pendiente de acuerdos colectivos sectoriales, capaces de adaptar, a la singularidad de cada sector, la materia salarial y la regulación de fijos discontinuos.

Técnicamente, la supresión de la materia salarial en las reglas de concurrencia entre convenio sectorial y de empresa, del nuevo art. 84.2 ET, no garantiza siempre un salario mínimo sectorial, porque los convenios de empresa pueden tener prioridad aplicativa, como primeros en el tiempo, a la luz del intacto art.84.1 ET, salvo regla distinta por acuerdo sectorial estatal o autonómico. Para que el buscado salario mínimo sectorial sea realmente efectivo es necesaria la presencia de este tipo de acuerdos sectoriales, estatales o autonómicos, que excepcionen la prioridad temporal del art.84.1 ET en los conflictos de concurrencia convencional. La misma conclusión cabe afirmar respecto a la aplicación del convenio sectorial en las contrata, del nuevo art.42.6 ET, que solo resultará realmente efectiva, en materia salarial, si existe un salario mínimo en estos acuerdos en la cumbre. A la existencia, previa a la reforma, de este tipo de acuerdos salariales, ahora de enorme relevancia, se sumarán, de manera previsible, nuevos sectores, con garantías mínimas retributivas que impidan el dumping social entre empresas.

La regulación legal, por su parte, del fijo discontinuo en el art. 16 ET, en sus distintas modalidades (estacional, intermitente, contrata, ETT) tiene continuos reenvíos a la negociación colectiva sectorial, perfectamente canalizables a través de estos grandes acuerdos. Tanto la determinación sectorial de los supuestos de discontinuidad, como las reglas de funcionamiento de este contrato, deben ser determinadas por la negociación colectiva. Corresponde ahora a estos acuerdos sectoriales diseñar las modalidades y reglas más adecuadas a cada sector del fijo discontinuo, en sus distintas tipologías, para poder alcanzar el deseado trasvase de temporalidad a una estabilidad flexible. Los criterios objetivos y formales de llamamiento, los preavisos, los, en su caso, períodos mínimos de actividad y máximos de inactividad, las compensaciones económicas por fin de llamamiento, las vacaciones, las acciones formativas, las bolsas sectoriales de empleo y otros elementos de la modalidad fija discontinua formarán parte, previsiblemente, de grandes

acuerdos sectoriales de alcance estatal, con reglas iguales para todas las empresas del sector.

Es previsible una reactivación de estos acuerdos sectoriales, estatales o autonómicos, del art.83 ET como herramientas de ordenación convencional en salarios y fijos discontinuos. Es importante, en este sentido, tras la reforma, el mantenimiento de la regulación vigente de estos acuerdos sectoriales, sin otorgar prioridad jerárquica a los autonómicos frente a los estatales. La analizada importancia de estos acuerdos, sectoriales e intersectoriales, en el desarrollo de la reforma 2021, merecía no alterar estos equilibrios territoriales y propiciar, por voluntad de los agentes sociales, una coordinación adecuada a nivel estatal, coherente con la unidad de mercado y la igualdad de los trabajadores y empresas en todo el territorio español. Tanto los salarios mínimos, como las reglas de fijos discontinuos, merecen ser ordenadas con reglas comunes de concurrencia convencional y reservas articuladas iguales en toda España, sin perjuicio de descentralizaciones pactadas mediante reenvíos a regulaciones autonómicas o provinciales, o, si es voluntad de los agentes sociales, construcción de un marco autonómico concurrente y coordinado con el ámbito estatal. Los acuerdos sectoriales estatales, con esta coordinación adecuada, deben, en definitiva, desarrollar una reforma laboral que encomienda parte de su éxito a la propia negociación colectiva.

Jesús Lahera Forteza es Catedrático de Derecho del Trabajo de la UCM, investigador de Fedea y consultor de AbdónPedrajas