

Principales contenidos modificados por la Reforma Laboral (II)

En materia de negociación y convenios colectivos.

Los convenios sectoriales recuperan la prevalencia sobre el convenio de empresa a la hora de fijar la cuantía del salario base y sus complementos. De esta forma a las empresas que han utilizado convenios particulares para devaluar salarios se les acaba esta vía de precarización. Se establece un régimen transitorio para los convenios existentes de forma que seguirán siendo aplicables hasta su fin de vigencia expresa, con un año como máximo.

Los convenios de empresa no podrán establecer compensación, absorción o desaparición de cualquier derecho o condición cuando en el convenio sectorial éstos fueran más beneficiosos para las personas trabajadoras.

Frente a la ultraactividad con fecha finalización recogida en la Reforma Laboral de 2012, que fijaba un plazo de un año, transcurrido el cual el convenio colectivo perdería su vigencia, la nueva legislación recoge la **ULTRAACTIVIDAD PLENA de los CONVENIOS COLECTIVOS**, esto es, transcurrido el proceso de negociación sin alcanzar acuerdo, se mantendrá la vigencia del convenio colectivo (art. 86.4 ET). Así se reequilibra el poder negociador de los trabajadores y sus representantes frente a las empresas en las negociaciones de los convenios.

En materia de ERTEs (y mecanismo RED)

Se establece una nueva causa, por fuerza mayor temporal determinada por impedimentos o limitaciones en la actividad normalizada de la empresa consecuencia de decisiones adoptadas por la autoridad competente, incluidas aquellas orientadas a la protección de la salud pública. (art. 47.6 ET).

En todos los supuestos:

- Se priorizará, en la medida de lo posible, la adopción de medidas de reducción de jornada frente a las de suspensión de contrato.
- Posibilidad de desafectar y afectar a las personas trabajadoras en función de las alteraciones de las circunstancias.
- No se permitirán horas extraordinarias, nuevas externalizaciones de actividad ni nuevas contrataciones laborales.

Creación de nuevas sanciones laborales relacionadas con abusos en los ERTE.

El Mecanismo Red, de nueva creación, surge como herramienta diseñada para proteger el empleo ante futuras crisis, ya sean estas:

- Cíclicas (coyuntura macroeconómica general), con duración máxima de un año.
- Sectoriales (para sectores de actividad con cambios permanentes que generen necesidades de recualificación y de procesos de transición profesional de las personas trabajadoras) con duración máxima inicial de un año y posibilidad de dos prórrogas de seis meses cada una.

El mecanismo RED, al que algunos han llamado ERTE 2.0 pretende dar alternativas a las compañías para no despedar en momentos de incertidumbre. Esta medida, al igual que los ERTE, reconoce ayudas a las empresas que se acojan a ella en la cotización a la Seguridad Social, con un ahorro que varía según el caso (desde el 20% al 90%). A cambio, las empresas están obligadas a ofrecer planes de formación a los trabajadores y compromisos de mantenimiento del empleo de seis meses. Los trabajadores afectados por el Mecanismo Red recibirán una prestación específica, similar a la de desempleo (70% de la base de cotización) sin que consuma el paro generado hasta la fecha.

La aplicación del mecanismo RED requiere propuesta conjunta de los Ministerios de Asuntos Económicos y Transformación Digital, Trabajo y Economía Social e Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, previo informe de la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos. Las organizaciones sindicales y empresariales más representativas a nivel estatal podrán solicitar su aplicación a una modalidad sectorial a dichos Ministerios.