

### **Subcontractació i conveni col·lectiu aplicable amb la Reforma Laboral**

Fins ara la normativa laboral no establí el conveni col·lectiu aplicable a les empreses que eren contractades o subcontractades per altres per prestar un servei. Amb l'entrada en vigor de la Reforma, aquest criteri ha quedat regulat.

#### **Abans de la Reforma**

**Empreses multiserveis.** Aquest dubte sobre el conveni aplicable es produïa especialment en el cas que un hotel contractés una empresa multiserveis per a les tasques de neteja, no existia a la llei una regla clara sobre si s'havia d'aplicar el conveni col·lectiu de l'empresa principal, el de l'activitat realitzada o el de l'activitat preponderant de la mateixa empresa contractada.

**Jurisprudència.** En aquest sentit, eren els tribunals els que determinaven el conveni aplicable, però amb criteris diferents o canviants segons els supòsits:

- Tradicionalment, s'havia interpretat que el conveni aplicable a les empreses multiserveis era el de la seva activitat preponderant.
- Aquesta postura es va modificar, i recentment el Tribunal Suprem considerava que el conveni aplicable depenia de l'activitat efectivament executada pels treballadors a l'empresa client. Així, en cas d'empreses multiserveis que assumien encàrrecs diferents (per exemple, cambres de pis i jardineria en un hotel), els empleats es veien afectats per convenis dispersos, en funció de l'activitat que cadascú desenvolupés al centre de treball en què fos destinat.

#### **Quin conveni hem d'aplicar?**

La reforma laboral estableix que el conveni col·lectiu aplicable a les contractes serà el del sector corresponent a l'activitat efectivament realitzada pels treballadors, i no el de l'activitat preponderant de la contractista.

#### **Reforma laboral**

A partir del 31 de desembre del 2021 el conveni col·lectiu aplicable a les empreses contractistes o subcontractistes serà, com a regla general, el del sector de l'activitat desenvolupada. **Exemple:** A l'exemple anterior de l'hotel que contracta una empresa multiserveis per a les tasques de neteja, resultaria aplicable el conveni col·lectiu de neteja d'edificis.

**Excepció.** Això no obstant, la regla anterior té una excepció: quan l'empresa contractista o subcontractista compti amb un **conveni d'empresa**, en aquest cas s'aplicarà el conveni d'empresa o el conveni sectorial en funció de les **regles de concurrència** de convenis previstes a la normativa:

- En primer terme el **conveni sectorial** tindrà prioritat en matèria de **salaris** (noves de la reforma), jornada màxima, ascensos o durada de les vacances, entre d'altres.
- En segon terme, el **conveni d'empresa** tindrà prioritat, entre altres supòsits, en matèria d'abonament o compensació d'hores extraordinàries, retribució específica del treball a torns, horari i distribució del temps de treball, règim de treball a torns, planificació anual de les vacances i mesures per afavorir la conciliació entre la vida laboral, familiar i personal; així com en aquelles altres que disposin els acords interprofessionals.
- Arribat el venciment d'un conveni col·lectiu, durant les negociacions per a la renovació es mantindrà la vigència. **Important:** *Es recupera la **ultraactivitat dels convenis col·lectius**.*

#### **Ultraactivitat dels convenis col·lectius**

Amb la derogació del real decret llei, s'atorga un protagonisme més gran a la ultraactivitat dels convenis: el conveni seguirà vigent durant l'espai temporal necessari per a l'aprovació del nou i s'arriba a un acord entre els agents involucrats en la seva aprovació, sense límits de temps.

#### **Departament Laboral**

Assessoria Codina