

## LA CONCURRENCIA DE CONVENIOS EN LA REFORMA LABORAL DE 2021

María del Mar Crespí Ferriol  
Profesora Ayudante en el Área de Derecho del Trabajo y Seguridad Social  
Universidad de las Islas Baleares

A falta de su necesaria convalidación parlamentaria, el cambio más relevante introducido por el Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo, en la ordenación de la concurrencia de convenios colectivos es que modifica el artículo 84.2 del Estatuto de los trabajadores para **eliminar la prioridad aplicativa del convenio colectivo de empresa en materia salarial** respecto de lo establecido en el convenio sectorial estatal, autonómico o de ámbito inferior. Este punto se ha destacado incluso como el aspecto de la reforma laboral que puede tener consecuencias macroeconómicas más [importantes](#) y ha sido [básico](#) para la aceptación del acuerdo por parte de los sindicatos.

En sentido contrario, mediante la alteración de la redacción de la letra e) del actual artículo 84.2 ET se amplía la prioridad aplicativa del convenio colectivo de empresa a las medidas adoptadas para *“favorecer la corresponsabilidad”*. Si bien, esta modificación tiene una trascendencia sustancialmente menor en la práctica porque antes ya se venía garantizando la prevalencia del convenio de empresa para las medidas de *“conciliación entre la vida laboral, familiar y personal”*, con las que aquellas presentan una relación muy estrecha.

Posteriormente, el artículo 84.2.d ET vuelve a modificarse mediante una norma de tan poca relación con el ámbito laboral como es el Real Decreto-ley 1/2022, de 18 de enero, por el que se modifican la Ley 9/2012, de 14 de noviembre, de reestructuración y resolución de entidades de crédito; la Ley 11/2015, de 18 de junio, de recuperación y resolución de entidades de crédito y empresas de servicios de inversión; y el Real Decreto 1559/2012, de 15 de noviembre, por el que se establece el régimen jurídico de las sociedades de gestión de activos, en relación con el régimen jurídico de la Sociedad de Gestión de Activos procedentes de la Reestructuración Bancaria. Con el fin de prevenir las eventuales confusiones que a nivel técnico puedan producirse en su aplicación, su artículo 3 aclara que el convenio colectivo de empresa tiene prioridad aplicativa sobre *“La adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación que se atribuyen por esta ley a los convenios de empresa”* (el subrayado es propio). El texto original de la

reforma incluido en el Real Decreto-ley 32/2021 había eliminado esta especificación que ahora vuelve a recuperarse.

Volviendo a la regulación de la relación entre los distintos niveles de negociación colectiva en materia salarial, la exposición de motivos de la reforma laboral justifica su modificación sobre el diagnóstico de que se venía dando un uso inadecuado a los convenios de empresa. Se afirma, al respecto, que se empleaban como sustitutivo de los mecanismos de flexibilidad interna para afrontar situaciones coyunturales y que, más que crear una unidad de negociación nueva, se comportaban como un sucedáneo de la inaplicación o el descuelgue. También **parte de la premisa de que la prevalencia del convenio de empresa favorece la competencia de las distintas compañías de un mismo sector en torno a la reducción de los costes laborales** y no en torno a la mejora de la productividad y la calidad del empleo. Se añade, en esta línea, que quiere evitarse que la descentralización de la negociación colectiva “*provoque un efecto devaluador de costes retributivos o desventajas injustificadas entre las empresas*”. Por todo ello, se devuelve la negociación del salario base y los complementos salariales, de forma prioritaria, al ámbito sectorial, con el claro [objetivo](#) de conseguir una mejora general de los salarios. A este respecto, se prevé que los efectos de la reforma se dejen notar especialmente sobre los trabajadores de las empresas multiservicios, que, según las estimaciones de [UGT](#), pueden ver mejorados sus salarios hasta en 12.000€ al año.

Al mismo tiempo, por no quererse perjudicar la necesaria flexibilidad para la pertinente adecuación de las condiciones laborales a cada empresa, **se mantiene la prioridad aplicativa de algunos aspectos organizativos clave del trabajo** como son la compensación de las horas extraordinarias, los horarios o la adaptación del sistema de clasificación profesional. En este sentido, los convenios de empresa se conciben como “*instrumentos de regulación de aquellos aspectos organizativos que no admiten otro nivel de negociación por su propia naturaleza*”. Ello implica que, aun modificando el ámbito de negociación prioritario de las materias salariales, la reforma está lejos de retrotraer la relación entre convenios colectivos concurrentes a la situación previa al Real Decreto-ley 7/2011, de 10 de junio, de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva, en que no se contemplaba ámbito material alguno en que la negociación colectiva a nivel de empresa pudiera prevalecer sobre la negociación colectiva a nivel sectorial. Tampoco se permite, como se hacía en 2011, que los convenios estatales o autonómicos puedan matizar o excluir la prioridad del convenio de empresa respecto de las materias que requieren de esta flexibilidad para adaptarse a las exigencias de las organizaciones productivas.

Por ello, sin regresar a una regulación que resultaría anacrónica, situada en su contexto histórico, la reforma implica efectivamente un claro cambio de tendencia respecto de las emprendidas en los años de 2011 y 2012, que fueron otorgando cada vez más protagonismo a los convenios colectivos de empresa frente a los de ámbito superior. Más aún, la reforma **va a contracorriente respecto de las principales líneas trazadas en los distintos estados miembros de la Unión Europea en materia de negociación colectiva**. Como viene constatando [Eurofound](#) en sus publicaciones (de muy recomendable lectura) sobre esta cuestión, ya desde antes de la irrupción de la crisis económica de 2008, pero sobre todo a raíz de su gran impacto en las legislaciones laborales nacionales, la negociación colectiva en Europa viene experimentando una constante evolución

descentralizadora hacia el favorecimiento cada vez mayor de los acuerdos colectivos adoptados a nivel de empresa. Por otra parte, destacar este punto ya se ha convertido en un lugar común estos días, pero no deja de ser cierto que la forma en la que se ha fraguado la reforma en esta materia particular, a través del diálogo y el acuerdo social, también constituye una novedad en nuestro contexto geográfico, ya que, no tanto en los estados del centro de Europa, pero sí en los del sur, dicha tendencia venía sustanciándose por la vía de la imposición gubernamental unilateral.

En cuanto al **régimen jurídico transitorio** aplicable a los convenios colectivos suscritos con anterioridad a la entrada en vigor de la reforma, el primer punto de la disposición transitoria sexta del Real Decreto-ley 32/2021 indica que la modificación normativa les será de aplicación *“una vez que estos pierdan su vigencia expresa y, como máximo, en el plazo de un año desde la entrada en vigor de este real decreto-ley”*, es decir, hasta el 29 de diciembre de 2022. Desde ese momento, el punto tercero de la misma disposición indica que los convenios de empresa deberán adaptar sus previsiones en materia salarial a la reforma, *“en el plazo de seis meses desde que estas resulten de aplicación al ámbito convencional concreto”*, generando una [duda interpretativa](#) más que razonable sobre la norma que debe aplicarse durante este último plazo. Igualmente, en su segundo punto, y en coherencia con su tónica tendente a la ampliación de derechos laborales, se establece que la reforma no puede tener consecuencias negativas sobre los trabajadores por la vía de *“la compensación, absorción o desaparición de cualesquiera derechos o condiciones más beneficiosas”*.