

IMPACTO REAL DE LA NUEVA REFORMA LABORAL SOBRE LA APLICACIÓN DE LOS CONVENIOS DE EMPRESA

El pasado 28 de diciembre de 2021 se publicó en el Boletín Oficial del Estado la nueva “reforma laboral” después de intensos meses de negociación entre el Gobierno, las organizaciones sindicales y la patronal. La nueva norma introduce modificaciones relevantes en varias materias que han sido objeto de múltiples resúmenes, análisis y opiniones en los últimos días. No es el objetivo de esta tribuna añadir otro estudio general más al repositorio, sino aclarar un aspecto muy concreto referido al impacto de la reforma en la aplicación de los convenios de empresa.

En algunas de estas publicaciones, más periodísticas que jurídicas, se han llegado a leer afirmaciones algo sensacionalistas como “*fin a los convenios de empresa*” o “*el convenio de empresa ya no puede fijar los salarios*”. Pues bien, estas afirmaciones no son ciertas o, al menos, no totalmente exactas.

A falta de convalidación parlamentaria, la única modificación de la reforma en lo que respecta a la prioridad aplicativa del convenio de empresa es la eliminación de una de las materias listadas en el apartado 2 del artículo 84 del ET. Concretamente, la cuantía del salario base y complementos salariales, incluidos los vinculados a la situación y resultados de la empresa. Es decir, el convenio de empresa deja de tener prioridad aplicativa en esa concreta materia sobre los convenios sectoriales cuando se hayan negociado durante la vigencia de estos últimos.

Veamos, por tanto, el impacto real de la reforma laboral sobre la aplicación de los convenios de empresa:

- (i) Es evidente que la reforma no pone fin a la prioridad aplicativa del convenio de empresa respecto del convenio sectorial, aunque se haya negociado durante su vigencia, en todas las demás materias previstas en el artículo 84.2 del ET con carácter previo a la reforma. Entre esas materias, suelen resultar de especial importancia para las empresas “*el horario y la distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo a turnos y la planificación anual de las vacaciones*” o “*la adaptación al ámbito de la empresa del sistema de clasificación profesional de las personas trabajadoras*”.
- (ii) Por aplicación del régimen transitorio, la modificación legislativa tampoco tiene impacto -ni siquiera en materia salarial- sobre aquellos convenios de empresa suscritos y registrados o publicados antes del 29 de diciembre de 2021, que se vinieran aplicando por prioridad aplicativa, hasta que finalice su vigencia expresa pactada y, como máximo, hasta el 29 de diciembre de 2022, debiendo adaptarse -en materia salarial- a partir de ese momento en el plazo de seis meses al convenio sectorial de aplicación.
- (iii) Adicionalmente, y seguramente lo más importante, la nueva redacción del artículo 84.2 del ET no afecta a los convenios de empresa que no se vengán aplicando en virtud de tal prioridad aplicativa, sino como consecuencia de la existencia de unidad de negociación distinta creada antes o después de la vigencia del convenio sectorial.



Recordemos que la prohibición de concurrencia entre convenios prevista en el apartado primero del artículo 84 del ET no ha sido modificada en nada. Dicho precepto dispone que un convenio, durante su vigencia, no podrá ser afectado por otro convenio de ámbito distinto salvo pacto en contrario o, precisamente, salvo la prioridad aplicativa del convenio de empresa en las materias expresadas en el apartado segundo.

Los convenios de empresa que hubieran sido negociados sin que estuviera vigente un convenio sectorial habrán constituido una unidad de negociación propia con la que no podrá concurrir otro convenio posterior, sea del ámbito que sea, incluido el sectorial. En consecuencia, dichos convenios de empresa serán de aplicación en su integridad, en todas sus materias, incluida la salarial sobre el convenio sectorial a cuyo ámbito funcional pertenezca la empresa en cuestión. Y lo será durante toda su vigencia pactada, aunque esta exceda del año establecido en el régimen transitorio de la reforma, puesto que no estamos ante un supuesto de prioridad aplicativa sino de prohibición de concurrencia.

Incluso, si el convenio de empresa hubiera sido negociado mientras se aplicaba un convenio sectorial, pero estando este último denunciado y en situación de ultraactividad, entonces el convenio de empresa también habría constituido una unidad propia de negociación con la que no podría posteriormente concurrir el nuevo convenio sectorial que se negociase hasta la finalización de la vigencia ordinaria del convenio de empresa. La anterior interpretación viene avalada por la importante Sentencia TS, Sala IV, de 5 de octubre de 2021, EDJ 2021/717513). El TS, en unificación de doctrina, reitera que la prohibición de concurrencia establecida como regla general en el artículo 84.1 del ET se extiende durante *“la vigencia inicial prevista en el convenio o prorrogada expresamente por las partes, pero no al periodo posterior a tal vigencia, una vez el convenio ha sido denunciado, conocido como de vigencia ultraactiva”*. Con ese razonamiento, el TS valida que el convenio de empresa establezca una jornada superior a la del convenio sectorial, materia que ni antes ni después de la reforma ha estado incluida en el apartado segundo del artículo 84 del ET, ya que la entrada en vigor del convenio de empresa se produjo una vez la vigencia ordinaria del convenio sectorial había finalizado tras haber sido denunciado.

- (iv) Finalmente, tampoco impacta sobre aquellos convenios de empresa que se negocien a partir de la entrada en vigor de la reforma cuando no exista un convenio sectorial, cuando el convenio sectorial no esté vigente o, incluso, cuando esté vigente pero denunciado y en fase de ultraactividad.

Con el mismo razonamiento que en el supuesto anterior, el convenio de empresa negociado en estas condiciones no se ve afectado por la reforma. Constituiría una nueva e independiente unidad de negociación aplicándose en el ámbito de la empresa en todas sus materias, sin que un convenio sectorial posterior pueda entrar en concurrencia durante su vigencia ordinaria.



Cabría preguntarse si la modificación del régimen de ultraactividad previsto en el artículo 86.4 del ET afectaría en algo a la conclusión alcanzada por el TS en la citada sentencia. La respuesta lógica es que no debería. El TS simplemente determina que la vigencia, a efectos de la prohibición de concurrencia, no se extiende al periodo de ultraactividad, siendo irrelevante si dicho periodo de ultraactividad finaliza al año desde la denuncia o continua hasta la negociación de un nuevo convenio.

En definitiva, sí, la nueva reforma laboral limita la prioridad aplicativa del convenio de empresa en materia salarial debiendo adaptarse al convenio sectorial. Pero su impacto no es tan dramático como se ha querido vender, ya sea como crítica o como apoyo. El convenio de empresa conserva la prioridad aplicativa en determinadas materias, existe un régimen transitorio razonable para la adaptación al convenio sectorial en materia salarial y, lo más importante, las reglas generales de concurrencia de convenios no han sufrido cambios por lo que el convenio de empresa puede y seguirá pudiendo mantener su íntegra aplicación cuando se aplique como unidad de negociación propio y no por prioridad aplicativa.



Alberto Godino de Frutos

Sagardoy Abogados

Abogado

