

# Los tribunales aclaran los efectos de la reforma de la negociación colectiva de 2021



Abril 2023

## ¿Hablamos?

### **María Eugenia Guzmán López**

Socia de Derecho Laboral en  
PwC Tax & Legal  
[eugenia.guzman.lopez@pwc.com](mailto:eugenia.guzman.lopez@pwc.com)

### **Miguel Rodríguez-Piñero Royo**

Senior Counselor de Derecho Laboral  
en PwC Tax & Legal  
[miguel.rodriguez\\_pinero.royo@pwc.com](mailto:miguel.rodriguez_pinero.royo@pwc.com)

### **Eduardo Herrero de Egaña Gragera**

Abogado en PwC Tax & Legal  
[eduardo.herrerodeegana.gragera@pwc.com](mailto:eduardo.herrerodeegana.gragera@pwc.com)

La aprobación del RDL 32/2021 abrió uno de estos períodos que tan poco nos gustan a las personas que nos dedicamos al mundo del Derecho: nuevas reglas poco claras en gran parte, insuficientemente definidas y, en casi todos los casos, cambiando sustancialmente la regulación anterior. Aprobada la norma, los juristas debemos interpretarla sin mucho soporte más allá de nuestro leal saber y entender, y así estamos hasta que, años después, los tribunales comienzan a construir su interpretación, que es la que finalmente vale. Existe en toda reforma una agenda judicial, un listado de asuntos dudosos que los jueces deben resolver y mientras lo hacen nos movemos en terrenos resbaladizos. Tardamos muchos años en disponer de una construcción completa de la reforma de 2012. Respecto de la reforma de 2021, puede pasar lo mismo.

Uno de los muchos temas que generaron inseguridad fue el de la fecha de producción de efectos del cambio más importante que se operó en materia de negociación colectiva, la desaparición de la preferencia aplicativa del convenio de empresa en materia salarial. De ello se ocupaba la disposición adicional sexta del RDL 32/2021. Este cambio operaba sobre convenios de empresa ya vigentes, que llevaban años aplicándose sobre la base de la prioridad aplicativa

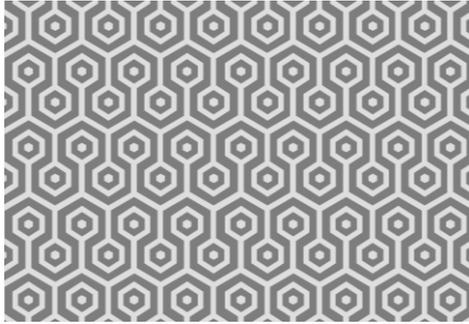
que le reconocía la ley en algunas materias. Al haber anulado la reforma dicha preferencia en lo más importante, los salarios, resultaba necesario dar un plazo a las empresas para adaptarse.

Bienvenida, pues, esta disposición adicional. El problema surge por la forma en que se redactó, ya que establecía varios plazos. Uno primero era para que la modificación operada en el art. 84.2 ET por dicho RDL resultara de aplicación a los convenios existentes en ese momento, que se fijaba en dos fechas alternativas: la de pérdida de vigencia expresa del convenio; o un plazo de un año desde la entrada en vigor del RDL (fin de 2022). El segundo era un plazo de seis meses para que los convenios de empresa se adaptaran a estas modificaciones. Dos plazos distintos, pues, uno para aplicar la norma (o sea, para sustituir las tablas salariales por las del convenio sectorial) y otro para adaptar el propio convenio de empresa.

A partir de esta redacción tan confusa, se plantearon diversas lecturas sobre el plazo real de efectos desde la entrada en vigor del RDL: si seis meses, si doce meses, si dieciocho meses. Argumentos había para apoyarlas todas, aunque por lo general era mayoritaria la interpretación que alargaba el plazo hasta los 18 meses: doce meses de



Dado que la sentencia es de un Tribunal Superior de Justicia, y todavía tardaremos en tener una doctrina unificada por el Tribunal Supremo”.



espera para aplicar la reforma; y, una vez aplicable ésta, seis meses para negociar con los representantes de los trabajadores las adaptaciones necesarias en el convenio.

Pues bien, una sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Aragón de 23 de enero de 2023 ha tenido la oportunidad de pronunciarse sobre esta cuestión, bien que en el marco de un proceso de despido en el que se discutía qué tablas salariales resultaban aplicables para calcular la indemnización, teniendo en cuenta que el convenio colectivo tenía una vigencia inusualmente larga y le quedaban todavía muchos años de vida cuando se aprobó el RDL 32/2021.

En la sentencia se dice que la modificación del art. 84.2 resultará de aplicación en el plazo de un año desde la

entrada en vigor del RDL 32/21, por tanto, el 31-12-2022; pero ello sin perjuicio de la obligación de adaptar el Convenio de la empresa a las modificaciones operadas en el plazo de seis meses desde que estas resulten de aplicación al ámbito convencional concreto, es decir, en un plazo que terminará el 30 de junio de 2023. La sentencia opta por lo tanto por la interpretación que más alarga el plazo de adaptación.

Dado que la sentencia es de un Tribunal Superior de Justicia, tardaremos en tener una doctrina unificada por el Tribunal Supremo. El interés de esta decisión judicial es indudable en todo caso, dado lo que las empresas se juegan con la aplicación de la reforma, y la presión que están recibiendo de sus plantillas en el proceso.