

**REFORMA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL REAL  
DECRETO LEY 32/2021**

***REFORM OF COLLECTIVE BARGAINING ON THE ROYAL  
DECREE LAW 32/2021***

CARLOS L. ALFONSO MELLADO

*Catedrático de derecho del trabajo y de la seguridad social.*

*Universidad de Valencia*

<https://orcid.org/0000-0001-6096-0212>

**Cómo citar este trabajo:** Alfonso Mellado C.L. (2022). Reforma de la negociación colectiva en el Real Decreto Ley 32/2021. *Lex Social, Revista De Derechos Sociales*, 12 (2), 1–33. <https://doi.org/10.46661/lexsocial.7360>

**RESUMEN**

En este trabajo se analiza el impacto de la reforma de la legislación laboral en materia de negociación colectiva introducida por el Real Decreto-Ley 32/2021, de 30 de diciembre.

En el trabajo se estudian las medidas introducidas especialmente en tres direcciones: la recuperación del papel esencial del convenio de sector en la determinación del salario, la recuperación del régimen de prórroga indefinida del contenido del convenio en defecto de que otra cosa se pacte, y la determinación del convenio aplicable en los casos de contrataciones entre empresas. Se hace una mención también de aspectos clave del sistema de negociación colectiva que no se han modificado y se analizan las intenciones de la reforma, valorando su orientación hacia la recuperación de derechos que se vieron afectados por anteriores reformas legales, especialmente la del año 2012.

**PALABRAS CLAVE:** Negociación colectiva, convenios colectivos, legislación laboral, reforma laboral, sindicato

## **ABSTRACT**

This study analyses the impact in collective bargaining of labour laws reform established by the Royal Decree Law 32/2021, of 30th December. This paper examines the introduced measures in three directions: the prevalence of sectoral collective bargaining agreements in setting wages, recovering the indefinite extension of collective agreements unless otherwise stated, and rules for determining the collective agreement applicable in business-to-business contracts. This study additionally mentions key elements on collective bargaining system that have not been modified and also focus on this reform intentions, specially their orientations towards the workers rights recovery that were affected by previous labour laws reforms as the reform performed in 2012.

**KEYWORDS:** collective bargaining, collective agreement, labour laws, labour market reform, trade union

## *SUMARIO*

### *I. Características generales de la reforma de 2021*

- 1. La intencionalidad general y las características de la reforma de 2021*
- 2. Las funciones esenciales de la negociación colectiva y el impacto en ellas de la reforma laboral del año 2012*
- 3. La reforma de 2021 como reacción frente a la reforma precedente: derogación o carácter limitado.*

### *II. La reforma de la negociación colectiva en el RDL 32/2021*

- 1. Las medidas reformadoras de 2021 en materia de negociación colectiva: lo que se ha hecho.*
  - 1.1. La prevalencia del convenio de empresa*
  - 1.2 La ultraactividad del convenio denunciado*
  - 1.3. La determinación del convenio aplicable en el supuesto del trabajo mediante contratas*
- 2. Lo que no se ha hecho: medidas y razones.*

### *III. Una breve conclusión.*

## *Bibliografía*

## *Anexo*

## **I. Características generales de la reforma de 2021.**

### **1. La intencionalidad general y las características de la reforma de 2021.**

La reforma laboral del año 2021, esencialmente operada mediante el RDL 32/2021, de 29 de diciembre, tiene una orientación diferente a la generalidad de las reformas que le han precedido; su clave es la recuperación de derechos, de elementos tuitivos para el trabajador, que se habían ignorado, cuando no perjudicado, por el contenido de aquellas otras reformas.

En efecto, el primer gran conjunto de reformas de la legislación laboral democrática cuyo pilar inicial y esencial fue la publicación del Estatuto de los Trabajadores, Ley 8/80 de 10 de marzo, se produjo muy pronto, cuatro años después, con el conjunto de reformas introducidas en 1984, dirigidas a potenciar la contratación laboral. La intención era loable, potenciar la contratación laboral en un momento de fuerte caída del empleo, pero la expansión de la flexibilidad de entrada en términos muy amplios generó una “anormal” normalización de la temporalidad, asociada en no pocas ocasiones a una cultura de la precariedad laboral, que ha pervivido hasta ahora y a la que se intenta combatir y reorientar mediante la reforma de 2021.

El segundo gran conjunto de reformas llegaría 10 años después, en 1994. Sería la reforma de la flexibilidad, intentando generar mecanismos de flexibilidad en la organización y condiciones de trabajo, reducir la intervención administrativa en las relaciones laborales y potenciar la negociación en la empresa. La intencionalidad declarada también se podía compartir, pues aparentemente se pretendía que los empresarios redujesen la contratación temporal y el ajuste de plantilla mediante el despido, a cambio de mayor flexibilidad en la gestión del personal; lo cierto es que esta última se obtuvo, pero a la vez subsistieron las prácticas abusivas de contratación temporal y el ajuste de plantillas mediante el despido y, en su caso, el cese de temporales. El fracaso del objetivo declarado se advirtió muy pronto, lo que generó una cierta corrección de las medidas en la reforma de 1997 que, aunque confirmaba buena parte de las medidas precedentes, en una actuación con elementos parcialmente coincidentes con la reforma de 2021 asumía unos acuerdos de concertación social, intentando disminuir la contratación temporal y creando, como medida coyuntural aunque se mantuvo bastante tiempo, un contrato en fomento de la contratación indefinida. Tampoco en esta ocasión se consiguió modificar las prácticas empresariales de contratación, lo que permitió que subsistiesen grandes dosis de flexibilidad interna, junto a elevadas tasas de contratación temporal y la consiguiente reducción de los derechos de los trabajadores.

Finalmente, el último gran conjunto de reformas que nos lleva al presente se inició en 2010, con una reforma que en realidad no modificaba las grandes direcciones de las precedentes, aunque era más amplia, pues introdujo una importante reforma de la negociación colectiva y una nueva Ley de la Jurisdicción Social, desde luego modernizadora de dicho orden jurisdiccional. De nuevo con un objetivo declarado que

podía considerarse acertado (fomentar la contratación fija y reorientar las prácticas empresariales más precarizadoras y de ajuste mediante la extinción contractual), se insistía en medidas que ya se habían revelado como ineficaces: abaratar despidos, fomentar la contratación indefinida mediante muy variados incentivos, flexibilizar la regulación laboral y potenciar la negociación en la empresa.

Lo cierto es que esa dirección reformadora, equivocada en mi opinión, se potenció en 2012, con una reforma desequilibrada introducida por el RDL 3/2012 y la Ley 3/2012, regulación que se intenta corregir, al menos en parte, con la nueva regulación del RDL 32/2021.

No es raro este intento de corrección, si se tiene en cuenta que las medidas del 2012 constituyeron una reforma de una intensidad y un carácter regresivo y desequilibrado notable, que además se producía no solo sin acuerdo social, sino sin respetar el II Acuerdo para el empleo y la negociación colectiva para los años 2012, 2013 y 2014, suscrito días antes, con abierta hostilidad hacia el sindicato como agente regulador de las relaciones laborales y con una forma de proceder bastante autoritaria e insólita en la etapa democrática hasta ese momento <sup>1</sup>. Incluso cabe apuntar algo más, pues no solo cabe pensar en una discordancia clara entre los objetivos declarados en la sucesivas reformas y los objetivos alcanzados, sino que puede pensarse en que los objetivos reales diferían bastante de los declarados<sup>2</sup>, y se abordaban con medidas, desde luego, nada coyunturales y con un incremento claro en la regresividad, en el carácter desprotector del ordenamiento laboral. Este efecto era tan obvio que, aunque esa reforma se confirmó como constitucional por el Tribunal Constitucional, buena parte de la doctrina la consideraba como objetable en atención a que eliminaba o disminuía elementos centrales del marco democrático de relaciones laborales<sup>3</sup>, y entendía que su admisión por el TC se fundaba en

---

<sup>1</sup> Aunque se ha apuntado que alguna de las medidas adoptadas en 2012 tenían su origen en la reforma del año anterior, adoptada por un gobierno de signo diferente, las diferencias son muy apreciables y un buen estudio de las mismas puede verse en SALA FRANCO, T.: “La revisión del modelo legal de negociación colectiva” en VV.AA.: *El sistema de negociación colectiva en España*, MONEREO PERÉZ J.L. Y MORENO VIDA, M<sup>a</sup>. N. (Dir.), Navarra, Thomson Reuters Aranzadi, 2013, pp. 133 a 160. Sobre la hostilidad hacia lo sindical puede verse BAYLOS GRAU, A.: en “El sentido general de la reforma: la ruptura de los equilibrios organizativos y colectivos y la exaltación del poder privado del empresario”, *Revista de Derecho Social*, n<sup>o</sup> 57, p. 11., y sobre lo inusual de la forma de actuar GOERLICH PESET, J. M<sup>a</sup>.: en El Real Decreto-Ley 3/2012: aproximación general” en AA.VV. *La Reforma Laboral en el Real Decreto-Ley 3/2012*, Valencia, Tirant Lo Blanch, 2012, p. 15

<sup>2</sup> Por ejemplo, me remito a URRUTIKOETXEA BARRUTIA. M.: “El preámbulo del RD Ley 3/2012, o las retóricas de la manipulación”, *Revista de Derecho Social*, n<sup>o</sup> 57, 2012, pp. 19 y ss. La referencia a discordancia entre los objetivos pretendidos y las medidas introducidas es bastante común en la doctrina; un análisis matizado y claro puede verse, por ejemplo, en CRUZ VILLALÓN, J., “Hacia una nueva concepción de la legislación laboral”, *Temas Laborales*, n<sup>o</sup> 115, 2012, especialmente pp. 29 a 48. Además, como otras opiniones apuntan, por ejemplo LÓPEZ ANIORTE, M<sup>a</sup>. C “El papel de la negociación colectiva en la reforma laboral”, disponible en <https://www.aedtss.com/el-papel-de-la-negociacion-colectiva-en-la-reforma-laboral/>, 2022, esas justificaciones olvidaban que el Derecho del Trabajo nació precisamente como elemento de resistencia frente a la pura lógica de las decisiones económicas.

<sup>3</sup> Al respecto BAYLOS GRAU, A.: “El sentido general de la reforma: la ruptura de los equilibrios organizativos y colectivos y la exaltación del poder privado del empresario”, ob. cit., p. 11.

una relectura del texto constitucional que obviaba los mandatos más conectados con el modelo de Estado Social<sup>4</sup>.

Por todo ello, como dije, no es extraño que se buscara un cambio de rumbo por sectores más comprometidos con los fundamentos del Estado Social, y ese es el sentido de las medidas del Real Decreto-Ley 32/2021: la recuperación de derechos y el regreso a una situación, en parte al menos, previa a los efectos de la reforma de 2012, para revertir algunas de sus consecuencias más desprotectoras, buscando, además, el consenso entre las organizaciones sindicales y empresariales.

Es más, frente a quienes pudieran considerar como limitada esa reacción, debe apuntarse que el RDL 32/2021 no puede contemplarse aisladamente, pues sucede a un conjunto de normas que también han pretendido recuperar la naturaleza tuitiva tradicional del ordenamiento laboral<sup>5</sup>; esas normas contenían medidas como: la eliminación de la extinción por causa objetivas por faltas de asistencia, la reforma del sistema de pensiones para su defensa y consolidación, normas para potenciar la estabilidad en el empleo público, desarrollos reglamentarios en materia de igualdad retributiva y planes de igualdad, elevación del salario mínimo, presunción de laboralidad de los “raiders”, regulación garantista del trabajo a distancia y del teletrabajo, ratificación de la versión revisada de la Carta Social europea, etc.

Desde luego, la reforma de 2021 ha llegado hasta donde ha sido posible sin romper el consenso con las organizaciones empresariales, presentando así un carácter equilibrado<sup>6</sup>, que cabe aceptar como acertado, cuestión sobre la que volveré.

---

<sup>4</sup> Como expone CRUZ VILLALÓN, J., “Hacia una nueva concepción de la legislación laboral”, ob. cit., p. 22. En parecidos términos, resaltando el olvido de referencias constitucionales, ESCUDERO RODRÍGUEZ, R.: “El Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero: la envergadura de una reforma profundamente desequilibradora de la negociación colectiva”, en AA.VV. (ESCUDEO RODRÍGUEZ, R. coord.) *La negociación colectiva en las reformas laborales de 2010, 2011 y 2012*, Madrid, Cinca, 2012, p. 14. Para APARICIO TOVAR, J., “El RD-L 32/2021, de 28 de diciembre, de Reforma Laboral: tejiendo el mando de Penélope”, *Net 21*, nº 8, enero 2022 (disponible en <https://www.net21.org/el-rd-l-32-2021-de-28-de-diciembre-de-reforma-laboral-tejiendo-el-mando-de-penelope/>), p. 2, “el gran salto en la deconstrucción de derechos de los trabajadores se dio con la reforma del PP de 2012. Una reforma... hecha de modo unilateral y fuera del dialogo social que, entre otras cosas, aumentó los poderes unilaterales del empresario, facilitó sobremanera la externalización productiva, lo que llevó al uso abusivo de las empresas multiservicios... Sobrexplotación que venía arropada por el deterioro de la negociación colectiva mediante la imposición de la preferencia aplicativa del convenio de empresa sobre el de sector y la pérdida de la ultraactividad del convenio. Se buscaba también el debilitamiento de la posición contractual del sindicato para conseguir una fuerte devaluación salarial que efectivamente se produjo y provocó la aparición de la pobreza laboral...”.

<sup>5</sup> En este mismo sentido, por ejemplo, PRECIADO DOMENECH, C. H.: *La reforma laboral de 2021. Comentarios de urgencia al Real Decreto Ley 32/2021, de 28 de diciembre*, Albacete, Bomarzo, 2022, p. 11.

<sup>6</sup> Así lo percibe claramente la primera doctrina que se ocupó del tema, por ejemplo, CRUZ VILLALÓN, J.: “Una reforma estructural con futuro”, *El País*, 29 de diciembre de 2021, apunta que: “Esta nueva reforma, actuando sobre unas pocas piezas claves, puede tener suficiente impacto como para eliminar ciertas desviaciones perversas y al tiempo construir un modelo más equilibrado...” y ese aspecto equilibrado y de consenso se destaca por una doctrina que ha recibido, en general, favorablemente esta reforma pudiendo, por ejemplo, citarse en ese sentido a MERCADER UGUINA J. Y DE LA PUEBLA PINILLA, A.: en “La Reforma

## 2. Las funciones esenciales de la negociación colectiva y el impacto en ellas de la reforma laboral del año 2012.

Descendiendo ahora al análisis de la negociación colectiva, lo primero que debo señalar es que la reforma del año 2012, afectó seriamente a algunas de las funciones más tradicionales que había venido jugando esa institución en nuestro sistema de relaciones laborales<sup>7</sup>, aunque no todas las medidas produjeron una afectación de la misma intensidad.

Creo que puede afirmarse que el derecho constitucional de negociación colectiva, que deriva de los artículos 28.1 y 37.1 de la Constitución (CE) y de los compromisos internacionales suscritos por el Estado Español, viene a cumplir funciones esenciales que le corresponden en el marco de un Estado Social, incluso algunas en el plano macroeconómico, contribuyendo a diseñar la política de rentas al establecer costes salariales directos e indirectos.

Otras funciones guardan relación más directa con el desarrollo de las relaciones laborales y así, por ejemplo, ante la generalidad de muchas normas laborales, la negociación colectiva evita vacíos de regulación o, directamente, la insuficiencia del ordenamiento estatal que se proyecta sobre realidades productivas y marcos geográficos muy diversos, además de afectar a empresas de muy diverso tipo. Esa función solo es posible si los convenios colectivos alcanzan una alta tasa de cobertura, aplicándose a la mayor parte de las empresas y de personas trabajadoras.

Por otro lado, la negociación colectiva es un instrumento esencial para el gobierno de las relaciones laborales, constituyendo así un poder privado normativo, aunque no exclusivo ni excluyente, que el ordenamiento atribuye a los actores sociales para la autorregulación de los conflictos que les afecten y la articulación de sus relaciones específicas, es decir para un cierto gobierno del sistema de relaciones laborales en coherencia con las funciones que les atribuye el art. 7 CE<sup>8</sup>.

---

Laboral de 2021: elogio de la sensatez”, publicado en el *Foro de Labos*, el día 30 de diciembre de 2021, disponible en <https://www.elforodelabos.es/la-reforma-laboral-de-2021-elogia-de-la-sensatez>

<sup>7</sup> Al respecto tomaré como referencia obras como: ALFONSO MELLADO, C.L.: “La reforma de la negociación colectiva en la ley 3/2012”, *RIO: Revista Internacional de Organizaciones*, nº 8, 2012, pp. 63-86; ALFONSO MELLADO, C.L.: “La reforma de la negociación colectiva en la Ley 3/2012. Especial referencia a la negociación en la empresa, la estructura de la negociación y la inaplicación de los convenios”, *Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica*, nº 3, 2013, pp. 15-42; ALFONSO MELLADO, C.L. Y FABREGAT MONFORT, G.: *Negociación en la empresa*, Valencia, 2015, Tirant Lo Blanch, además de otras, como la de MONEREO PÉREZ, J.L.: “Modelo constitucional del derecho a la negociación colectiva” en VV.AA.: *El sistema de negociación colectiva en España*, MONEREO PERÉZ J.L. Y MORENO VIDA, M<sup>a</sup>. N. (Dirs.), Navarra, Thomson Reuters Aranzadi, 2013, pp. 77 a 131, o la ya citada DE LÓPEZ ANIORTE, M<sup>a</sup>. C “El papel de la negociación colectiva en la reforma laboral”, ob. cit.

<sup>8</sup> MONEREO PÉREZ, J.L.: “Modelo constitucional del derecho a la negociación colectiva”, en VV.AA.: *El sistema de negociación colectiva en España*, MONEREO PERÉZ J.L. Y MORENO VIDA, M<sup>a</sup>. N. (Dirs.), ob. cit., p. 119.



A su vez, la negociación colectiva ha de asumir un papel bidireccional de adaptación y mejora de las normas laborales estatales, complementando la regulación legal allí donde resulte necesario, pero también mejorándola para los trabajadores en los territorios, sectores y empresas donde ello sea posible.

La reforma de 2012 impactó negativamente en estas funciones tan esenciales. Realizando un análisis de cada una de ellas puede concluirse, en mi opinión, lo siguiente:

1º) Como ya dije, la negociación colectiva en España ha jugado un papel de cobertura de vacíos, una función reguladora esencial, lo que se facilita por la opción constitucional de garantizar la fuerza vinculante de los convenios (37.1 CE) y por la opción legal de atribuir eficacia general a los convenios negociados al amparo del Estatuto de los Trabajadores (82.3 ET). La alta cobertura que se consigue con ese sistema<sup>9</sup>, permite que la negociación colectiva concrete mucho más la regulación legal – muy genérica y de mínimos –, consiguiendo que las condiciones de trabajo queden reguladas sin necesidad de recurrir para ello al contrato o pacto individual, más favorable para el empleador, convirtiéndose así en un freno importante a la individualización de las relaciones laborales y a los efectos regresivos que podría tener, ajustándose así a uno de los fines del Estado Social: la protección del ciudadano desde lo colectivo y la relevancia de los grupos y organizaciones sociales como elemento equilibrador frente al poder económico.

Esa alta tasa de cobertura se veía favorecida por el diseño de la ultraactividad de los convenios que, pese a una regulación que admitía el pacto en contrario, concretaba como regla general en defecto de regulación pactada que, finalizada la vigencia de un convenio y denunciado el mismo, se mantenía su regulación hasta la firma de un nuevo acuerdo. Se evitaba así que la tasa de cobertura disminuyese por la desaparición de convenios y se equilibraban poderes, concediendo a los trabajadores una cierta posición de bloqueo ante pretensiones empresariales de convenios regresivos.

La regulación introducida en el año 2012, aunque seguía remitiendo a las partes las reglas sobre duración y prórroga de los convenios, establecía que, en defecto de pacto al respecto y transcurrido un año desde la denuncia del convenio sin que se hubiese acordado uno nuevo o dictado un laudo arbitral que lo sustituyese, aquél perdía su vigencia y se aplicaría el convenio superior si existía. Esa solución podía conducir a vacíos de cobertura reguladora, si no había convenio superior o era insuficiente, y privaba a las personas trabajadoras de un elemento equilibrador de su poder de negociación, además de que,

---

<sup>9</sup> Que se sitúa entre las más altas de Europa, rebasando el 80% en el momento de entrada en vigor de la reforma del 2012, como analiza LANTARÓN BARQUÍN, D. en “Repensando en la autonomía colectiva "versus" autonomía individual”, en VV.AA.: *El sistema de negociación colectiva en España*, MONEREO PERÉZ J.L. Y MORENO VIDA, M<sup>a</sup>. N. (Dir.), ob. cit., pp. 201-241.

como alguna opinión – a la que me remito - ha resaltado, planteaba números interrogantes jurídicos y problemas aplicativos<sup>10</sup>.

La medida, sin duda, ha tenido efectos negativos pero la responsabilidad de los agentes sociales y la jurisprudencia los limitaron en cierta medida. Un análisis sobre denuncia y ultraactividad de los convenios, realizado por la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos (CCNCC)<sup>11</sup>, que estudia 9.135 convenios registrados por las autoridades laborales desde el 8 de enero de 2016 al 30 de junio de 2021, refleja, en cuanto a ultraactividad, que el 63,7% de los convenios estudiados, afectando a un 59% de las personas trabajadoras, mantenían la situación anterior a la reforma de 2012, esto es la permanencia de la vigencia del contenido normativo o total del convenio hasta la firma de un nuevo convenio. La solución de la reforma laboral de 2012, es decir una ultraactividad limitada a solo un año, era la opción de un 24,1% de los convenios que afectaban a un 23,2% de los trabajadores, opción minoritaria aunque no despreciable, de ahí que señalase con anterioridad que la reforma de 2012 tuvo efectos negativos aunque más limitados de los potenciales.

Del resto de convenios, que utilizaban la posibilidad de pactar cualquier otro tipo de solución, establecían una ultraactividad inferior a un año o directamente, la inexistencia de la misma, solo el 2,9% de los convenios, afectando a un 1,9% de las personas trabajadoras. Mientras que optaban por una ultraactividad no indefinida pero larga, superior a 12 meses, un 9,3% de los convenios, afectando a un 15,8% de las personas trabajadoras.

La tendencia marcaba, además, un progresivo crecimiento de los convenios que optaban por la ultraactividad hasta la firma de un nuevo acuerdo, pasando del 59,6% en 2016, hasta el 69,5% en 2021; simultáneamente disminuían los que se acogían a la solución legal de la ultraactividad limitada a un año, desde el 26,5% que suponían en 2016, hasta el 20,8% en 2021.

Puede concluirse, pues, que en la materia se produjo una cierta regresión, si bien afectando a una minoría de convenios y personas trabajadoras, posiblemente por la funcionalidad de la solución de la ultraactividad indefinida, que evita vacíos reguladores y que por tanto es adecuada también para numerosos empleadores, especialmente si no se plantean negociaciones regresivas; también por la labor sindical, y claro es que también por la labor jurisprudencial que, ante el riesgo de que la pérdida de vigencia de un convenio sin que otro cubriese su ámbito provocase un amplio efecto desregulador, asumió una de las soluciones que doctrinalmente se habían defendido, la de la contractualización de las condiciones del convenio que perdía su vigencia, entendiendo que las mismas se habían incorporado tácitamente al contrato de trabajo de quienes ya

---

<sup>10</sup> Al respecto GORDO GONZÁLEZ, L.: “El retorno de la ultraactividad ilimitada. Una verdadera derogación de la reforma laboral del año 2012”, *LABOS Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, nº 3, 2022, pp. 131 a 137, disponible en <https://e-revistas.uc3m.es/index.php/LABOS/article/view/6644>.

<sup>11</sup> CCNCC “Estudio sobre denuncia y ultraactividad”, *Boletín CCNCC*, nº 80, noviembre 2021.



habían disfrutado de ellas<sup>12</sup>. La solución planteaba problemas de compleja solución porque la contractualización no alcanzaba al personal de nuevo ingreso en la empresa, ni cerraba la posibilidad de que, vía modificación sustancial de las condiciones de trabajo - ex art. 41 ET –, se alterasen estas al haber pasado a ser condiciones contractuales, además de que tampoco impedía totalmente la regresión porque, si había un convenio superior que cubriese el ámbito que quedaba sin convenio propio, se aplicaba ese convenio superior aunque fuese menos favorable<sup>13</sup>; aun así, sin duda, evitó bastantes vacíos de regulación y, aunque parcialmente, las posibilidades de regresión en las condiciones laborales.

2º) En la función de gobierno del sistema de relaciones laborales, no exclusiva pero si importante que deben tener las organizaciones sindicales y empresariales mayoritarias, resultan esenciales las posibilidades que a través de la negociación colectiva tengan para establecer regulaciones generales en los ámbitos que consideren pertinentes. En este sentido era importante el régimen establecido en los arts. 83 y, sobre todo, 84 ET anteriores a su reforma en 2012; régimen que permitía a esas organizaciones regular la concurrencia de convenios y, especialmente, la prevalencia del convenio sectorial sobre el convenio de empresa. Se conseguían, así, reglas relativamente uniformes en todo un sector o subsector a nivel estatal o inferior – pero siempre sectorial o intersectorial -, y se ordenaba la competencia empresarial impidiendo que se basase en la reducción de costes laborales mediante el deterioro de las condiciones de trabajo.

Como dije, algunas reformas que precedieron a la de 2012, abrieron más espacios a la negociación de empresa, pero nunca con una intensidad que dificultase en extremo esa función de gobierno del sistema; precisamente eso es lo que hace la reforma del año 2012, al modificar el artículo 84 del ET, estableciendo con carácter imperativo la preferencia aplicativa del convenio de empresa, del de grupo de empresa y del de pluralidad de empresas, en unas materias que eran el núcleo duro de la negociación (retribuciones, distribución del tiempo de trabajo, organización del trabajo, etc.), prohibiendo expresamente que esa preferencia aplicativa se limitase en convenios superiores. La empresa era así, en buena medida, el centro esencial de negociación, solución absolutamente inadecuada en una estructura empresarial de microempresas con escasa penetración sindical y con numerosas empresas sin representantes de los trabajadores o con representantes escasamente fiables.

Cabía temer que la medida se utilizase por algunos empresarios, poco comprometidos con los intereses generales, para intentar mediante negociaciones de empresa, en muchos casos ficticias, la reducción de costes del trabajo mediante la regresión en la protección

---

<sup>12</sup> Al respecto STS 22/11/14, Rec. 264/14; STS 18/05/16, Rec. 100/15 y STS 25/07/18, Rec. 3584/16. Salvo que se indique expresamente lo contrario las sentencias corresponden siempre al orden jurisdiccional social.

<sup>13</sup> Como, por ejemplo, resolvía STS 24/01/18, Rec. 72/17. En el mismo sentido, entre otras, STS 05/06/18, Rec. 427/17 y 10/07/18, Rec. 2730/16.

que deparaba el convenio sectorial, efecto negativo que motivó la alarma de la doctrina<sup>14</sup>; se privaba, en definitiva, a las organizaciones sindicales y empresariales mayoritarias de un elemento esencial para gobernar en términos razonables el sistema de relaciones laborales<sup>15</sup>.

Esa potenciación legal del convenio de empresa, y por extensión de grupo de empresas o de empresas vinculadas en los términos de los art. 84.2 y 87.1 ET, especialmente en concurrencia conflictiva con el sectorial y para empeorar las condiciones de este, ha tenido también un cierto impacto y ha contribuido a la precarización, al menos en ciertos ámbitos, de las condiciones de trabajo, constituyendo una de las medidas más cuestionables de la reforma laboral de 2012.

Un estudio de los datos al respecto revela como los convenios de empresa han crecido a partir de 2012, surgiendo muchas nuevas unidades de negociación, generalmente de empresa. En 2013 se registraron con efectos en ese año 1.181 convenios de empresa, número que creció un poco en 2014, hasta 1.255 convenios, pero a partir de ese año, cuando ya se habían percibido claramente las posibilidades que ofrecía la nueva regulación, el número de convenios de empresa empezó a crecer considerablemente hasta unos 2.500 en 2019. Es decir, ese año, más del doble de los registrados en 2013, e incluso algún año precedente se superó esa cifra del año 2019. Además, como resaltan las memorias del Consejo Económico y Social del Estado español, de las que he extraído los datos, la mayoría de las nuevas unidades de negociación creadas esos años eran de empresa, en torno al 95% y, en general, se cubrían mediante convenios vinculados a la prioridad aplicativa establecida en la reforma de 2012, es decir, convenios a la baja especialmente en la cuantía salarial y en el sector servicios<sup>16</sup>.

Esos nuevos convenios de empresa han sido objeto de diversos estudios, de los que me remito muy especialmente a los dos realizados por el Observatorio de la Negociación Colectiva de CC.OO.<sup>17</sup>

---

<sup>14</sup> Los riesgos de que la medida provocase una feroz competencia entre las empresas, que se calificaba incluso de desleal, fueron objeto de numerosas opiniones doctrinales, por todas, por ejemplo, ESCUDERO RODRÍGUEZ, R., “El Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero: la envergadura de una reforma profundamente desequilibradora de la negociación colectiva”, ob. cit., p. 25 o CRUZ VILLALÓN, J., “Hacia una nueva concepción de la legislación laboral”, ob. cit., pp. 41 y 42

<sup>15</sup> Se ha expuesto, con razón, que así se rompía el equilibrio entre la ley y la negociación colectiva en la determinación de la estructura negocial, fomentando una estructura descentralizada, al respecto, LÓPEZ ANIORTE, M<sup>a</sup>. C “El papel de la negociación colectiva en la reforma laboral”, ob. cit.

<sup>16</sup> CES, *Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral. España 2020*, Madrid, CES-España, 2021, pp. 440 y ss; CES, *Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral. España 2016*, Madrid, CES-España, Madrid 2017, pp. 410 y ss; y CES, *Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral. España 2015*, Madrid, CES-España, 2016, pp. 378 y ss.

<sup>17</sup> Concretamente VV.AA.: *Los convenios de empresa de nueva creación tras la reforma laboral de 2012*, ALFONSO MELLADO, C.L., ALMENDROS GONZÁLEZ, M.A., MERINO SEGOVIA, A, SANGUINETTI RAYMOND, W., Y VIVERO SERRANO, J.B. (Coords.), Madrid, Lefebvre-El Derecho, 2016 y VV.AA.: *La negociación colectiva en las empresas multiservicios. Un balance crítico*, ALFONSO MELLADO, C.L., ALMENDROS GONZÁLEZ, M.A., CRUZ VILLALÓN, J., ESTEVE SEGARRA, A., MERINO SEGOVIA, A., MONEREO PÉREZ J.L.,

En el primero de ellos, que los analiza en general, se apunta como esta regulación legal era una técnica orientada a una devaluación salarial, objetivo no declarado, pero real de las reformas de 2012<sup>18</sup>, derivando la negociación hacia ámbitos en los que el poder empresarial está reforzado. Ese estudio revela que esos convenios tenían en ocasiones contenidos, cuando menos, abusivos, con duraciones muy largas sin subidas salariales, con salarios a la baja; además se evidencia que en algunos casos se pactan en unidades productivas tan pequeñas que no se entiende que es lo que justifica que cuenten con convenio propio más allá del “dumping social”.

En el segundo estudio, dedicado al análisis de la negociación en las empresas multiservicios, se evidencia como estas han utilizado los convenios de empresa a la baja para conseguir una rebaja de salarios y de otras condiciones de trabajo, diagnóstico compartido por buena parte de la doctrina laboralista<sup>19</sup>.

Se ha producido así, una práctica que afectaba a la negociación colectiva sectorial que es un pilar esencial de nuestro sistema de relaciones laborales<sup>20</sup>; constituyendo la regulación que lo permitía una de las medidas más lesivas de la reforma del año 2012 que, además, podía conducir a una sustancial pérdida de poder sindical<sup>21</sup>.

No obstante lo anterior, las consecuencias dañinas indicadas no fueron tan extendidas como se podía temer, sin duda gracias a la actuación sindical, a la seriedad y responsabilidad de muchas asociaciones empresariales, y a una estructura empresarial de microempresas sin representantes que dificultaba la negociación colectiva de empresa<sup>22</sup>.

También contribuyó a ello la jurisprudencia, que sin duda conoció los abusos que se producían y, por ello, intentó limitar la medida mediante una interpretación estricta – y hasta si se quiere restrictiva de los preceptos legales, negando que convenios de ámbito inferior a la empresa, como los de centro, gozasen de la prioridad aplicativa reservada a los convenios de empresa, grupo de empresas o empresas vinculadas, y entendiendo, además, que los de ámbito de empresa no podían ser negociados por representaciones que no cubrían a todos los centros de la misma, exigiendo una correspondencia de ámbitos entre representación y negociación que imposibilitaba negociar estos convenios de

---

MUÑOZ RUIZ, A.B. Y VIVERO SERRANO, J.B. (Coords.), Madrid, Lefebvre-El Derecho, 2018, especialmente pp. 77 a 79 y 511 y 512.

<sup>18</sup> Así lo expone CASAS BAAMONDE, M.E.: “La prioridad aplicativa de los convenios colectivos de empresa” en VV.AA. *Los convenios de empresa de nueva creación tras la reforma laboral de 2012*, ob. cit., p. 17

<sup>19</sup> VICENTE PALACIO, A.: *Empresas multiservicios y precarización del empleo. El trabajador subcedido*, Barcelona, Atelier, 2016, p. 67, y otros muchos como, por ejemplo, LÓPEZ ANIORTE, M<sup>a</sup>. C “El papel de la negociación colectiva en la reforma laboral”, ob. cit. y VIVERO SERRANO J. B. “La supresión de la prioridad aplicativa del convenio de empresa en materia salarial” ob. cit.

<sup>20</sup> ALFONSO MELLADO, C.L. Y FABREGAT MONFORT, G.: “El convenio de empresa tras la reforma laboral: proceso de negociación y legitimidad”, en VV.AA. *Los convenios de empresa de nueva creación tras la reforma laboral de 2012*, ob. cit., pp. 88 y 89.

<sup>21</sup> MARTÍNEZ MORENO, C.: *Reforma Laboral*, ob. cit., pp. 74 y 75.

<sup>22</sup> Elemento que considera esencial MARTÍNEZ MORENO, C.: *Reforma Laboral*, ob. cit., p. 75.

descuelgue en muchas empresas, al carecer de representantes de las personas trabajadoras en parte de los centros de trabajo<sup>23</sup>.

Aun así, se consolidaron situaciones abusivas amparadas en convenios de empresa a la baja, muchos de ellos, claramente regresivos, posiblemente en un número menor del que se podía temer, pero no por ello despreciable ni menos preocupante por lo que representaban.

3º) Con la expansión de la normativa laboral estatal y la creciente complejidad de las relaciones productivas, la negociación colectiva se hizo más bilateral y así, sin abandonar la función de mejora que era la originaria, fue asumiendo progresivamente una labor de adaptación de la norma estatal general a las realidades de cada sector o empresa, incluso permitiendo adaptaciones del convenio superior en ámbitos inferiores, mediante los procesos de negociación articulada, gobernados por las organizaciones sindicales y empresariales mayoritarias.

Tal como expuse, sucesivas reformas laborales incrementaron la gestión flexible y para ello potenciaron esta función de adaptación, facilitando la modificación sustancial de las condiciones de trabajo o introduciendo sistemas de representación “ad hoc” y no sindicalizadas de los trabajadores que tuviesen cierta capacidad negociadora en las empresas sin representantes, pero la reforma de 2012 llevó al extremo esta potenciación, pretendiendo reconducir la negociación de empresa a la función de adaptación, imponiendo incluso mecanismos de solución obligatoria en los procedimientos de inaplicación de condiciones establecidas en los convenios estatutarios, que posibilitaban inaplicar, como dije, todo el núcleo fundamental de los convenios (jornada y distribución del tiempo de trabajo, retribuciones, organización del trabajo, etc.), con la eliminación de la posibilidad de bloqueo por parte de los trabajadores, pues esa reforma imponía como último mecanismo de decisión al respecto un arbitraje obligatorio de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos o del organismo equivalente en el ámbito autonómico. El riesgo de generar una negociación de empresa, no sindicalizada y sustancialmente de descuelgue del convenio de sector, por tanto, de regresión y disminución de las condiciones laborales<sup>24</sup>, era patente.

---

<sup>23</sup> Sobre la cuestión y analizando la nulidad – o en otros casos la falta de prioridad aplicativa – de los convenios que pretendían ser de empresa, pero se negociaban por representaciones de ámbito inferior – generalmente de algún centro de trabajo –, pueden verse entre otras; STS 11/01/17, Rec. 24/16; STS 25/01/17, Rec. 40/16; STS 10/06/16, Rec. 209/15; STS 18/02/16, Rec. 93/15 y Rec. 282/14; STS 23/02/16, Rec. 39/15, etc.

<sup>24</sup> Eran numerosas las opiniones doctrinales en este sentido, por ejemplo y por todas, CRUZ VILLALÓN, J., “El descuelgue de condiciones pactadas en convenio colectivo tras la reforma de 2012”, *Revista de Derecho Social*, nº 57, 2012, especialmente pp. 239 a 244; ESCUDERO RODRÍGUEZ, R., “El Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero: la envergadura de una reforma profundamente desequilibradora de la negociación colectiva”, ob. cit. especialmente pp. 47 a 51; MOLERO MARAÑÓN, M. L.: “El nuevo modelo de flexibilidad interna: el diálogo entre la Ley 35/2010 y el RDL 7/2011” en AA.VV. (ESCUDERO RODRÍGUEZ, R. coord.) *La negociación colectiva en las reformas laborales de 2010, 2011 y 2012*, Madrid, Cinca, 2012, p. 210; ROQUETA BUJ, R. *La flexibilidad interna tras la reforma laboral*, Valencia, Tirant Lo Blanch, Valencia 2012, p. 56 y 57; VIVERO SERRANO J. B. “La supresión de la prioridad aplicativa del convenio de empresa

Algo parecido se hizo con la negociación de los empleados públicos, modificándose el art. 32 del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP), permitiendo que, por causa grave de interés público derivada de una alteración sustancial de las circunstancias económicas, los órganos de gobierno de las Administraciones suspendan o modifiquen el cumplimiento de esos convenios y de los acuerdos firmados en la medida estrictamente necesaria. Se equiparaba así la negociación para el personal laboral a la regla que en idéntico sentido establece el art. 38.10 EBEP para la negociación del personal funcionario. En este caso, adicionalmente puede señalarse que la decisión se adopta unilateralmente por la propia Administración interesada y que la DA 2ª RDL 20/2012 considera que concurre causa grave, a esos efectos, cuando cualquier Administración deba adoptar medidas o planes de ajuste, de reequilibrio de las cuentas públicas o de carácter económico financiero para asegurar la estabilidad presupuestaria o la corrección del déficit público, convirtiendo así en casi automática la posible decisión.

Lo cierto es que las posibilidades de inaplicar los pactos, acuerdos y convenios en el sector público se han utilizado poco, como se puede desprender de los escasos pronunciamientos judiciales que se han producido al respecto, posiblemente porque han sido las leyes las que han procedido a congelar o neutralizar derechos en el empleo público, centrándose la preocupación sindical en la oposición a esas legislaciones regresivas por lo que, no parece, que haya estado en el centro de las preocupaciones reformadoras introducir cambios en la materia; por el contrario, sí que han sido objeto de preocupación las amplias posibilidades de descuelgue o inaplicación de los convenios que establecía y establece el art. 82.3 ET pero, en mi opinión, esta medida ha funcionado razonablemente y ello pese a la posibilidad de que en las empresas sin representantes de los trabajadores la inaplicación se pactase con comisiones “ad hoc”, de cuya fiabilidad representativa, o al menos de su capacidad para oponerse al poder empresarial, podía dudarse especialmente en muchas pequeñas y micro empresas.

Los datos de un estudio hecho por la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE)<sup>25</sup>, que se pueden ratificar en fuentes como las Memorias del Consejo Económico y Social del Estado español, reflejan que desde la entrada en vigor de la reforma de 2012 y hasta septiembre de 2021, se habían producido un total de 12.199 procedimientos de inaplicación de convenios, afectando a 435.234 trabajadores.

En concreto, por ejemplo, en 2021, desde principios de ese año y hasta septiembre se habían depositado 430 solicitudes de inaplicación que afectaban a 17.762 trabajadores, en su mayoría del sector servicios (69.16% de los trabajadores afectados) y también en

---

en materia salarial” disponible en <https://www.aedtss.com/la-supresion-de-la-prioridad-aplicativa-del-convenio-de-empresa-en-materia-salarial/>, 2022, expone muy gráficamente que se buscaba una “negociación in peius o low cost”, etc.

<sup>25</sup> CEOE (Departamento de empleo, diversidad y protección social), *Mercado laboral y Negociación Colectiva. Octubre 2021*, 2021, pp. 1 a 26.

general como inaplicaciones en relación con convenios supraempresariales (95,35% de las inaplicaciones y 89,74% de los trabajadores afectados).

En su mayor parte estas solicitudes afectaban a la cuantía de las retribuciones, en exclusiva (202 casos) o en conjunto con otras materias (83 casos, generalmente asociada a medidas sobre el tiempo de trabajo). Es decir, en 285 solicitudes de las 430 a las que hice referencia se planteaba una situación de descuelgue salarial – posibilidad que ya existía antes de la reforma de 2012 -. La segunda materia en atención a su mayor presencia en las solicitudes de inaplicación es la jornada, que está presente en 103 casos (32 casos en conjunto con la cuantía salarial y en 71 como materia exclusiva).

Puede verse, pues, que 356 solicitudes de inaplicación inciden directamente en los costes más inmediatos del trabajo (retribuciones y/o jornada), mientras que las restantes solicitudes (74) lo pueden hacer más indirectamente ya que versan sobre otras materias.

Incluso, valorando lo que supuso el cambio regulador producido en 2012, puede apuntarse que prácticamente la mitad de las solicitudes – las que afectan en exclusiva a la cuantía salarial - ya podían haberse planteado antes del mismo -; pero lo que más demuestra que la medida no ha tenido unos efectos gravemente lesivos es que la mayor parte de estas solicitudes finalizan con acuerdo entre las partes, bien durante las consultas (395 casos de los 430 tramitados en 2021 hasta septiembre), o durante trámites posteriores (19 en la comisión paritaria del convenio y 3 en mediación de los 430 indicados), es decir de 430 solicitudes planteadas entre enero y septiembre de 2021, 417 concluyeron con acuerdo y solo 13 tuvieron que resolverse por decisión de un tercero.

Aunque quepa la duda de si en todos los casos de acuerdo este fue acordado con entera libertad, la conclusión más lógica es entender que la medida ha funcionado razonablemente, posiblemente por una autocontención empresarial ante la exigencia de causalidad y la posibilidad de control judicial de la medida que también ha sido bastante estricto, al menos en algunos aspectos, eliminando, por ejemplo, la posibilidad de inaplicaciones con efectos retroactivos y considerando controlables tanto los aspectos formales como de fondo e incluso la congruencia entre la posición empresarial en el periodo de consultas y las medidas finalmente solicitadas<sup>26</sup>, resolviendo además que las resoluciones y acuerdos podían impugnarse en el plazo de prescripción general de un año (art. 59 ET) a contar desde que se tuvo conocimiento de los mismos<sup>27</sup>. Por todo eso, a salvo, en su caso, de la existencia de las comisiones “ad hoc”, no parecía prioritario modificar esta medida que, bien utilizada, ofrece a los empresarios alternativas de flexibilidad interna que pueden evitar reducciones de empleo y contribuye a superar situaciones de crisis.

---

<sup>26</sup> La imposibilidad de efectos retroactivos se estableció en sentencias como STS 06/05/15, Rec. 68/14; 07/07/15, Rec. 206/14 y STS 16/09/15, Rec. 110/14. La amplitud del control judicial se concretaba en sentencias como STS 15/09/15, Rec. 218/14 ó 15/07/15, Rec. 212/13.

<sup>27</sup> Por ejemplo, STS 16/09/15, Rec. 110/14.



De lo expuesto, puede concluirse que la reforma de 2012 alteró notablemente elementos nucleares del derecho de negociación colectiva, dificultando sus funciones y todo ello en aras a un nuevo modelo flexible del Derecho del Trabajo, que altera los equilibrios que lo sustentan ya desde su origen<sup>28</sup>.

### **3. La reforma de 2021 como reacción frente a la reforma precedente: derogación o carácter limitado.**

No es raro, pues, que, desde una opción política más comprometida con el Estado Social, con la protección de las personas trabajadoras y con la potenciación y respeto a la función institucional de los agentes sociales (organizaciones sindicales y empresariales), se pretendiese revertir esos efectos negativos y conjurar esos riesgos a los que me he ido refiriendo; se planteaba así una contrarreforma de la legislación laboral que numerosas opiniones consideraban necesaria y deseada, incluso como respuesta a compromisos establecidos en el marco del Plan de Recuperación de la Unión Europea<sup>29</sup>.

En la situación que he descrito, puede entenderse que la intencionalidad de revertir los efectos negativos de la reforma del año 2012 fuese clara en numerosos sectores y en concreto en el actual Gobierno y, de hecho, se llegó a un pacto de investidura que contemplaba la derogación de la reforma de 2012.

Dicha intención quedó matizada por varias cuestiones:

La primera es que, como he razonado en la materia de negociación colectiva de la que me ocupo, aunque en conclusión que podría extenderse a otras materias, no todas las medidas introducidas en la reforma de 2012 habían tenido los mismos efectos lesivos y, por tanto, no en todas se hacía tan urgente un cambio de regulación.

La segunda es el intento del Gobierno de que la reforma contase con el consenso de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, y aunque las primeras propuestas gubernamentales perseguían una derogación amplia o total de la reforma de 2012, bien pronto quedó claro que el consenso era imposible en esos términos,

La tercera es la duda que podía existir acerca de las alternativas posibles a ciertas medidas; por ejemplo, si se suprimían las comisiones “ad hoc”, iba a existir suficiente capacidad

---

<sup>28</sup> MONEREO PÉREZ, J.L., “Un nuevo Estatuto de los Trabajadores del siglo XXI” en VV.AA. *El estatuto de los Trabajadores, 40 años después*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2020, p.61.

<sup>29</sup> Como señala MARTÍNEZ MORENO, C.: *Reforma Laboral*, Madrid, 2022, Lefebvre-El Derecho, p. 11, y al compromiso fundacional del nuevo gobierno progresista como apunta VIVERO SERRANO J. B. “La supresión de la prioridad aplicativa del convenio de empresa en materia salarial” ob. cit. La vinculación de la reforma a los compromisos con la Unión Europea se resalta en otras muchas opiniones, como por citar algunas, PRECIADO DOMENECH, C. H.: *La reforma laboral de 2021. Comentarios de urgencia al Real Decreto Ley 32/2021, de 28 de diciembre*, ob. cit., p. 11, o RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, M.: “El transfondo eurocomunitario del Real Decreto-Ley 32/2021”, *Colección Briefs AEDTSS*, 2022, disponible en <https://www.aedtss.com/el-transfondo-eurounitario-del-real-decreto-ley-32-2021/>.

en las organizaciones sindicales para asumir la función de las mismas y sobre todo cabía plantearse si tenía sentido que lo hiciesen.

En esa tesitura, las opciones eran o una reforma pactada o una sin consenso; la primera opción implicaba un contenido más limitado; la segunda planteaba una reforma percibida como hostil por sectores empresariales, con aplicación conflictiva y con una evidente ruptura del diálogo social. Acertadamente se escogió la vía de la reforma pactada, lo que, como se ha expuesto es coherente con el sistema, con un rasgo estructural del Derecho del Trabajo<sup>30</sup>. Esto explica que la reforma sea más limitada de lo que implicaba la total derogación de la regulación emanada de la reforma del 2012, lo que responde, sin duda, a los compromisos y cesiones recíprocas de cualquier proceso negociador<sup>31</sup>; no se ha producido una derogación total, pero se han introducido cambios importantes, hasta el límite de lo que podría seguramente ser la reforma posible en una mesa de concertación social<sup>32</sup>, por eso doctrinalmente existe una valoración positiva de la misma destacando el consenso y la dirección general en la que se orientan las medidas<sup>33</sup>, opinión que comparto, aun conociendo lo que no se ha hecho<sup>34</sup>. Incluso debe tomarse en consideración lo que ya expuse, acerca de que no todas las medidas de la reforma de 2012 habían tenido el mismo

---

<sup>30</sup> BAYLOS GRAU, A.: *La importancia de la negociación colectiva y las críticas a la reforma laboral*, disponible en su blog, 18 de enero de 2022, concretamente en <https://baylos.blogspot.com/2022/01/la-importancia-de-la-negociacion.html>

<sup>31</sup> MARTÍNEZ MORENO, C.: *Reforma Laboral*, ob. cit., p. 11.

<sup>32</sup> SALA FRANCO, T.: *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*, disponible en <https://www.aedtss.com/el-real-decreto-ley-32-2021-de-28-de-diciembre-de-medidas-urgentes-para-la-reforma-laboral-la-garantia-de-la-estabilidad-en-el-empleo-y-la-transformacion-del-mercado-de-trabajo/>, 2022.

<sup>33</sup> Por todos y por ejemplo, RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M.: *El Acuerdo de 22 de diciembre de 2021 para la Reforma Laboral*, en Trabajo, Persona, Derecho y Mercado, Iuslablog, disponible en <https://grupo.us.es/iwpr/2021/12/27/el-acuerdo-de-20-de-diciembre-de-2021-para-la-reforma-laboral/>, 2022. O también y sobre todo valorando la nueva orientación que supone esta reforma, APARICIO TOVAR, J.: “El RD-L 32/2021, de 28 de diciembre, de Reforma Laboral: tejiendo el mando de Penélope”, ob. cit. p. 4 y en general casi toda la doctrina posterior a la reforma que se cita en este trabajo; al respecto son muy diversas las entradas interesantes que el profesor Rojo tiene en su blog (<http://www.eduardorjotorrecilla.es/>) pero por su carácter recopilador apunto a dos: ROJO TORRECILLA, E.: “Estudio de la reforma laboral Real Decreto Ley 32 de 28.12 (recopilación)” y “Una primera recopilación sobre las valoraciones de la reforma laboral de 2021 en la blogosfera laboralista, redes sociales y medios de comunicación.”, disponibles específicamente en: [http://www.eduardorjotorrecilla.es/2022/01/estudio-de-la-reforma-laboral-de-2021\\_13.html](http://www.eduardorjotorrecilla.es/2022/01/estudio-de-la-reforma-laboral-de-2021_13.html) y las recopilaciones I a VI (hasta el momento de redactar este trabajo) en diversas entradas de su blog, 2022. Y por lo que afecta a la materia de negociación colectiva y apostando el profesor ROJO por “la importancia del diálogo social y la potenciación de una negociación colectiva equilibrada para lograr unas relaciones laborales que garanticen unos empleos decentes y dignos, que redunden en beneficio de unas empresas innovadoras, competitivas y socialmente responsables”, puede verse: “Estudio de la reforma laboral de 2021 (V) La restricción de la prioridad aplicativa del convenio de empresa en materia salarial y la recuperación de la ultraactividad”, disponible en <http://www.eduardorjotorrecilla.es/2022/01/estudio-de-la-reforma-laboral-de-2021-v.html>, 2022.

<sup>34</sup> Lo que lleva a alguna opinión a apuntar que se ha dejado el camino abierto a futuros cambios, pues la propia exposición de motivos del RDL32/2021, parece apuntar a modificaciones más amplias de las introducidas posteriormente en el texto de la norma. En este sentido, por ejemplo, ROJO TORRECILLA, E. “La reforma laboral de 2021. Negociación colectiva, flexibilidad interna y subcontratación”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, nº 467, 2022, pp. 109 a 111.

impacto negativo en el sistema de relaciones laborales, y acerca de que el RDL 32/2021 se enmarca en un conjunto de normas muy diversas que le han precedido y que han caminado en la misma dirección de recuperación de derechos por los trabajadores.

Desde luego, creo que estamos ante un conjunto muy importante y estimable de reformas que, sin duda, mejoran la posición de las personas trabajadoras y potencian la negociación colectiva, fomentando una negociación más articulada y con más equilibrio de poderes, pero sin eliminar la flexibilidad que pueda ser necesaria para un funcionamiento moderno y dinámico de las empresas.

Por esto último, la valoración de la reforma en materia de negociación colectiva ha de ser claramente positiva, pese a que, como se verá, hay elementos de la reforma de 2012 que permanecen. Esta valoración favorable que hago es la más generalizada también en la doctrina, representada perfectamente por la opinión de la profesora Martínez Moreno<sup>35</sup> que al respecto, expone: “se retocan dos piezas cruciales del modelo de negociación colectiva, de cuya reforma en 2012 se había podido derivar la apertura de una espita para la negociación a la baja de las condiciones de trabajo...”

Valorando igualmente el carácter importante de las medidas y su intención de recuperar instituciones tradicionales y esenciales de la negociación colectiva, el profesor Rodríguez-Piñero Royo<sup>36</sup> concluye que una: “gran área de innovación es el de la negociación colectiva. Quizás no resulte justo hablar de innovación, ya que lo que ha ocurrido es que se han recuperado elementos tradicionales de nuestro Derecho, dejados de lado en 2012 para facilitar la adaptación de las empresas y la devaluación salarial. Por lo que sí hay mucho de contrarreforma en este aspecto particular... A cambio no se deroga el mecanismo de inaplicación de convenios. El mantenimiento de la inaplicación está en línea con una de las directrices de esta nueva legislación, el fortalecimiento de la flexibilidad interna en perjuicio de la externa...”

Finalmente, por citar otra opinión más, me remito a los profesores Mercader y De la Puebla<sup>37</sup> que indican que la reforma de: “algunos aspectos de la normativa existente en materia de negociación colectiva era una necesidad, como lo era también establecer mecanismos que moderaran los excesos oportunistas que se habían producido en los ámbitos empresariales de negociación. La apuesta por convertir el convenio de sector en un referente en lo salarial (limitación de la prioridad aplicativa de los convenios de empresa o determinación del convenio aplicable a contratadas y subcontratadas) o la resurrección de la regla clásica de conservación del convenio en situaciones de ultraactividad, son soluciones acordadas, no lo debemos olvidar, fruto de largas, extensas y profundas reflexiones.”

---

<sup>35</sup> MARTÍNEZ MORENO, C.: *Reforma Laboral*, ob. cit. p. 12.

<sup>36</sup> RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M.: *El Acuerdo de 22 de diciembre de 2021 para la Reforma Laboral*, ob. cit.

<sup>37</sup> MERCADER UGUINA J. Y DE LA PUEBLA PINILLA, A.: “La Reforma Laboral de 2021: elogio de la sensatez”, ob. cit.

Efectivamente, los cambios que se han introducido en materia de negociación son notables, pese a su sencillez y con ellos se fortalece la negociación colectiva sectorial como instrumento de gestión de la política salarial lo que puede favorecer una especialización productiva menos centrada en un uso intensivo de trabajos poco cualificados y poco remunerados<sup>38</sup>.

Así, es claro, que los cambios introducidos por el RDL 32/2021 son una clara reacción contra los excesos derivados de las medidas de la reforma laboral de 2012, y que, frente a la expectativa de una total derogación de la misma, se han centrado en los aspectos más relevantes y nocivos, los que más necesitaban una urgente contrarreforma.

## **II. La reforma de la negociación colectiva en el RDL 32/2021.**

Aunque he ido avanzando algunas ideas, quiero centrarme ahora, ya específicamente, en el análisis de las medidas adoptadas en materia de negociación colectiva, analizando lo que se ha hecho, pero también lo que se ha mantenido de la legislación precedente, es decir lo que no se ha hecho, lo que permite una valoración más aquilatada de la reforma que analizo.

### **1. Las medidas reformadoras de 2021 en materia de negociación colectiva: lo que se ha hecho.**

La propia norma nos orienta sobre las reformas que introduce y así, tras valorar que la reforma de 2012, afectó muy seria y negativamente al régimen de la negociación colectiva, afirma (apartado III de esa exposición de motivos) que es necesario conseguir la modernización de la negociación colectiva y para ello declara que: *“Los convenios colectivos son piezas clave en los sistemas democráticos y, también, son elementos fundamentales en la configuración de las dinámicas empresariales y productivas eficientes. Ello es así porque permiten la adaptación de las condiciones de trabajo a las características del sector o de la empresa, porque aportan seguridad, porque disminuyen la conflictividad y también porque posibilitan una competencia entre las empresas que gravita fundamentalmente en torno a la calidad del empleo y no en la reducción de los costes laborales. La eficiencia de la negociación colectiva en el cumplimiento de sus fines requiere que su configuración respete el equilibrio necesario y que se articule de modo proporcionado...”*

*Por ello, la modernización de la arquitectura de negociación colectiva constituye una pieza clave del paquete de reformas, que aborde aspectos tales como la ultraactividad de convenios y la correcta relación entre convenios sectoriales y de empresa...”*

Para concretar esas actuaciones, la norma incluye en su contenido, como indica el apartado IV de la exposición de motivos, diversas medidas, que serán las que analizaré, a través de las que: *“Se establecen las necesarias modificaciones en la arquitectura de la*

---

<sup>38</sup> En este sentido, véase, CRUZ VILLALÓN, J.: “Una reforma estructural con futuro”, ob. cit.

*negociación colectiva, en aspectos tales como la ultraactividad de convenios y la relación entre convenios sectoriales y de empresa, asegurando las cautelas y garantías para que la descentralización de los convenios colectivos no provoque un efecto devaluador de costes retributivos o desventajas injustificadas entre las empresas, y aporte flexibilidad en la medida adecuada. Asimismo, recupera el papel central y se fortalece el ámbito legítimo de actuación de los sujetos negociadores de los convenios colectivos”.*

Confirmando de este modo, cuanto dije, sobre el sentido general que cabe atribuir a esta reforma de la legislación laboral y de la negociación colectiva.

Este reforzamiento de la negociación colectiva, se valora muy positivamente en algunas opiniones que entienden que ello permite concentrar los esfuerzos en la misma: “para revertir la devaluación salarial y avanzar en derechos individuales y colectivos, desarrollando también las posibilidades que la norma ofrece en cuanto a la ampliación de éstos”<sup>39</sup>.

Las referencias en la nueva regulación a la negociación colectiva son muy numerosas, pero limitándome a lo que es propiamente el régimen jurídico de la negociación colectiva, son tres las medidas que se pueden destacar, aunque sistemáticamente una de ellas se sitúa fuera del título III del ET: la modificación del régimen de prevalencia del convenio de empresa (art. 84.2 ET), la recuperación –en defecto de pacto distinto - del régimen de ultraactividad indefinida del convenio (art. 86.4 ET) y, finalmente, la determinación del convenio aplicable en las situaciones de contratas y subcontratas (art. 42.6 ET).

Veamos estas medidas.

### **1.1. La prevalencia del convenio de empresa.**

La primera de las reformas introducidas se refiere a la prevalencia del convenio de empresa, de grupo de empresa y de pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas en los términos del art. 87.1 ET.

Esta prioridad del convenio de empresa está regulada en el art. 84.2 ET y se contempla como una excepción a las reglas de concurrencia de los convenios, pero también a la posibilidad de que las organizaciones sindicales y empresariales regulen la estructura de la negociación colectiva y fijen reglas para resolver los problemas de concurrencia de convenios, reconocida en el art. 83.2 ET que posibilita que las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas, de carácter estatal o de comunidad autónoma, puedan establecer, mediante acuerdos interprofesionales, cláusulas sobre las dos cuestiones citadas; permitiendo también que estas cláusulas se pacten en convenios o acuerdos colectivos sectoriales, de ámbito estatal o autonómico, por aquellos sindicatos

---

<sup>39</sup> BAYLOS GRAU, A, “La importancia de la negociación colectiva y las críticas a la reforma laboral”, disponible en su blog, 18 de enero de 2022, concretamente en <https://baylos.blogspot.com/2022/01/la-importancia-de-la-negociacion.html>

y asociaciones empresariales que cuenten con la legitimación negocial necesaria en esos ámbitos (83.3 ET).

Esta capacidad de gobernar la estructura de la negociación colectiva es la que se ve limitada por la prevalencia que se otorga al convenio de empresa – y de grupo y de empresas vinculadas –, pues la misma se establece con carácter imperativo – último párrafo del número 2 del art. 84 ET –, sin que quepa limitarla o excluirla.

Tras la reforma introducida por el RDL 32/2021, se mantiene la posibilidad de que un convenio de empresa concurrente se negocie en cualquier momento de la vigencia de un convenio superior y se determina que lo pactado en él prevalecerá sobre el convenio sectorial o de ámbito superior, cualquiera que sea ese ámbito superior, en las siguientes materias: a) El abono o la compensación de las horas extraordinarias y la retribución específica del trabajo a turnos. b) El horario y la distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo a turnos y la planificación anual de las vacaciones. c) La adaptación al ámbito de la empresa del sistema de clasificación profesional de las personas trabajadoras. d) La adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación que se atribuyen por esta ley a los convenios colectivos. e) Las medidas para favorecer la corresponsabilidad y la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal. f) Aquellas otras que dispongan los acuerdos y convenios colectivos a que se refiere el artículo 83.2.

Es un listado tasado, aunque susceptible de ampliación por los acuerdos y convenios de ámbito superior, que pueden ampliar las materias en las que el convenio concurrente de empresa – o de grupo o de empresas vinculadas – será prevalente, pero no, como dije, limitarlas ni menos, por supuesto, eliminar esta posibilidad de prevalencia.

¿Qué ha cambiado? Algo muy simple<sup>40</sup>, se ha eliminado la prevalencia de estos convenios sobre los sectoriales en materia de cuantía salarial, pues antes de la actual reforma se reconocía también prevalencia a los mismos en las reglas sobre cuantía del salario base y de los complementos salariales.

Con la nueva redacción el convenio concurrente con el sectorial, negociado al amparo del art. 84.2 ET, sigue teniendo un campo de actuación amplio<sup>41</sup>, pero no puede actuar sobre dos materias esenciales en cuanto que condicionan el coste del trabajo y afectan,

---

<sup>40</sup> Me centro en el cambio de fondo pues otros cambios menores, realmente no alteran lo regulado y son fundamentalmente semánticos, remitiendo al análisis que ha hecho la profesora CRESPI FERRIOL, M<sup>a</sup> M. “La concurrencia de convenios en la reforma laboral de 2021”, disponible en <https://www.aedtss.com/wp-content/uploads/2022/01/LA-CONCURRENCIA-DE-CONVENIOS-EN-LA-REFORMA-LABORAL-DE-2021-crespi.pdf>, 2022.

<sup>41</sup> Pues, como se señala doctrinalmente, la norma reformadora no solo no ha alterado las reglas generales sobre concurrencia de convenios, sino que tampoco pone fin a la prioridad aplicativa del convenio de empresa y a la imperatividad de la misma, sino que afecta solo a su prevalencia en materia salarial y ello, esencialmente, para evitar que la medida produzca un efecto devaluador de los costes retributivos o desventajas injustificadas entre empresas, como señala MERCADER UGUINA, J. R.: “El fin de la prevalencia del convenio de empresa en materia salarial: ¿punto de llegada o de partida?”, *LABOS Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, nº 3, 2022, pp. 116 a 120, disponible en <https://e-revistas.uc3m.es/index.php/LABOS/article/view/6643/5252>.



por tanto, al intercambio más esencial de las partes en el contrato de trabajo: la jornada de trabajo (cantidad de horas de trabajo debidas por el trabajador), sobre la que no podían actuar ya antes de la actual reforma aunque sí sobre su distribución lo que sigue siendo posible; y sobre la estructura retributiva, que tampoco podían alterar antes de la reforma al interpretarse restrictivamente el listado de materias en las que podían tener prevalencia, y la cuantía salarial, sobre la que con anterioridad podían regular concurrentemente y con aplicación prevalente de lo que estableciesen.

El cambio, es simple pero importante porque evita la aparición de convenios que presentaban claros rasgos de abusividad, pero frente a los que era difícil reaccionar judicialmente por la no exigencia de causalidad en lo pactado, aunque, como se ha apuntado<sup>42</sup>, alguna reacción judicial se había empezado a producir, con pleno acierto y con fundamento en las reglas generales de contratación del Código Civil -fraude de ley, no abusividad, etc. -. Es más, en esos precedentes judiciales se utilizan elementos para analizar el posible fraude de ley que permiten una valoración realista de si realmente ha existido negociación o no como, por ejemplo, los sujetos negociadores y el momento de su elección, en algunos casos inmediatamente anterior al inicio del proceso de negociación, o la celeridad y escaso número de reuniones de la negociación, a lo que pueden añadirse otras circunstancias: las vigencias muy prolongadas y anormales como las que no prevén actualización salarial, o incluso el contenido total y claramente regresivo<sup>43</sup>, etc.

Como avancé, se devuelve al convenio sectorial el protagonismo en la evolución general de los salarios, incluso fijando salarios mínimos de sector, y se impiden prácticas de competencia desleal basadas en la reducción de los costes salariales y modelos productivos de baja productividad y escasa innovación tecnológica<sup>44</sup>, y sin duda, aunque la prevalencia aplicativa de estos convenios se mantiene en otras materias, su aplicación real se verá muy reducida<sup>45</sup>, además de que se situará en el ámbito más lógico, el de la organización del trabajo en cada empresa y no en el de determinar los elementos esenciales del coste del mismo.

La norma reformadora se ocupa de la situación transitoria de los convenios que se habían negociado al amparo de la anterior redacción del art. 84.2 ET y regulaban cuantías salariales, en referencia clara, como se verá, a los que hubiesen negociado a la baja<sup>46</sup>. La Disposición Transitoria sexta del RDL 32/2021, introduce tres reglas para regular la

---

<sup>42</sup> Como expone MARTÍNEZ MORENO, C.: *Reforma Laboral*, citando la STS 02/02/21, Rec. 128/19, que anula un convenio por fraude de ley, ob. cit., p. 75.

<sup>43</sup> Como se había razonado doctrinalmente, al respecto, VV.AA.: *La negociación colectiva en las empresas multiservicios. Un balance crítico* ob. cit. p. 515 y 516

<sup>44</sup> Como señala, por ejemplo, CRUZ VILLALÓN, J.: “Una reforma estructural con futuro”, ob. cit.

<sup>45</sup> Como acertadamente aprecia, RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M.: *El Acuerdo de 22 de diciembre de 2021 para la Reforma Laboral*, ob. cit.

<sup>46</sup> Esencialmente, pues, a los que se hubiesen negociado al amparo de la anterior prioridad aplicativa en materia salarial, como razona MERCADER UGUINA, J. R.: “El fin de la prevalencia del convenio de empresa en materia salarial: ¿punto de llegada o de partida?”, ob. cit. pp. 124 y 125.

situación: En primer lugar, declara que la nueva regulación que limita la prioridad aplicativa en materia salarial resulta de aplicación a todos los convenios colectivos suscritos y presentados a registro o publicados con anterioridad a la entrada en vigor del RDL, una vez que estos pierdan su vigencia expresa y, como máximo, en el plazo de un año desde esa entrada en vigor. En consecuencia, si el plazo de vigencia restante del convenio afectado era inferior a un año, desde el momento en que finalice la misma deberá aplicarse ya el salario del convenio sectorial; pero, si el convenio afectado tenía vigencia superior al indicado año, desde que se cumpla este se debe producir el retorno a la aplicación de los salarios previstos en el convenio sectorial.

En segundo lugar, se establece que las modificaciones operadas en el artículo 84 ET no podrán tener como consecuencia la compensación, absorción o desaparición de cualesquiera derechos o condiciones más beneficiosas que vinieran disfrutando las personas trabajadoras, confirmando así que los convenios de empresa, grupo o pluralidad de empresas vinculadas, que sean más favorables que el sectorial seguirán en plena aplicación, solución que se ajusta al sentido de la norma que no es otro que limitar los convenios regresivos.

Finalmente, se regula que los textos de los convenios anteriores a los que afecte la nueva regulación, deberán adaptarse a esta en el plazo de seis meses desde que la misma resulte de aplicación al ámbito convencional concreto, lo que no debe interpretarse, en mi opinión, más que en términos formales para evitar la discordancia entre el texto del convenio y la realidad aplicativa, pero no como un plazo que permita demorar la aplicación del salario del convenio sectorial, que se debe producir al año, como máximo, de la entrada en vigor del RDL 32/2021<sup>47</sup>.

## **1.2. La ultraactividad del convenio denunciado.**

En esta materia el cambio es también simple, afecta al art. 86.4 ET y es de importancia pues cambia totalmente la solución final en la materia.

En efecto, conforme a la nueva redacción del precepto, y sin perjuicio de que durante las negociaciones para el nuevo convenio las partes negociadoras puedan adoptar soluciones parciales con la vigencia que ellas mismas pacten (art. 86.3 ET), lo que ahora establece el número 4 del art. 86 ET es que, transcurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado uno nuevo, plazo que se considera como razonable para la renegociación, las partes deberán someterse a los procedimientos de mediación regulados en los Acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83 ET, para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes, sometimiento que se establece, parece, con carácter imperativo, lo que parece acertado

---

<sup>47</sup> Opinión compartida por otros autores, como VIVERO SERRANO J. B. “La supresión de la prioridad aplicativa del convenio de empresa en materia salarial” ob. cit, pese a que alguna opinión señala la existencia de una duda aplicativa al respecto, como dice CRESPI FERRIOL, M<sup>a</sup> M. “La concurrencia de convenios en la reforma laboral de 2021”, ob. cit.

pues este procedimiento se ha revelado en no pocos conflictos como útil y no fuerza la solución, que siempre nace del acuerdo ente los afectados. Si en este procedimiento no se consigue solución y, siempre que exista pacto expreso, previo o coetáneo, las partes se someterán a los procedimientos de arbitraje regulados por dichos Acuerdos interprofesionales, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia jurídica que los convenios colectivos y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91. El sometimiento a arbitraje no se impone sino que, en solución respetuosa con las partes, nace del acuerdo entre ellas, aunque este pudo adoptarse en momentos de distensión y como compromiso de previo sometimiento, con carácter previo al desacuerdo y en previsión precisamente de que el mismo se produzca<sup>48</sup>.

El cambio de regulación, simple pero sustancial, es que ahora se establece que si no se ha conseguido solucionar la discrepancia entre las partes, cuando hubiere transcurrido el proceso de negociación, esto es, si no hay otro plazo el del año que se ha indicado. sin alcanzarse un acuerdo, se mantendrá la vigencia del convenio colectivo, pero ello no como solución impuesta sino permitiendo que las partes puedan establecer otra solución, excluyendo o limitando la ultraactividad indefinida que la norma legal solo establece como solución supletoria, en respeto claro de la autonomía de las partes negociadoras, en defecto de cualquier otra pactada o que se pueda obtener en los procedimientos previos a los que se hizo mención. Se vuelve, pues, a la solución final precedente a la reforma de 2012, si bien no se recupera la vieja distinción entre cláusulas normativas y obligacionales<sup>49</sup>, pues ahora es todo el convenio el que se prorroga.

Es posible que la ultraactividad aunque se conciba como indefinida tenga algún límite temporal, especialmente cuando exista un plazo muy largo sin negociaciones que pueda llevar a entender que la unidad negocial está abandonada<sup>50</sup>, pero en general esa será la solución aplicable en defecto de cualquier otra que acuerden las partes negociadoras.

Es una solución más garantista, mejor que la anterior y que viene a coincidir, como analicé, con la práctica mayoritaria de los negociadores, otorgando mayor seguridad jurídica y reequilibrando poderes entre ellos<sup>51</sup>.

---

<sup>48</sup> Solución que se considera en general acertada frente a una imposición muy cuestionable de la solución arbitral en la regulación precedente; al respecto, por ejemplo, GORDO GÓZALEZ, L.: “El retorno de la ultraactividad ilimitada. Una verdadera derogación de la reforma laboral del año 2012”, ob. cit. p. 139.

<sup>49</sup> FALGUERA BARÓ, M. A.: “Guía/esquema de la reforma laboral de 2021”, Ciudad del Trabajo, nº 50, enero 2022, p. 284.

<sup>50</sup> En un sentido similar, VILA TIerno, F.: Unas mínimas reflexiones en materia de contratos y negociación colectiva en la reforma laboral 2021 (RDL 32/2021), Trabajo, Persona, Derecho y mercado, luslablog, disponible en <http://grupo.us.es/iwpr/2022/01/14/unas-minimas-reflexiones-en-materia-de-contratos-y-negociacion-colectiva-en-la-reforma-laboral-2021-rdl-32-2021/> que expone que la duración indefinida “no quiere decir una duración eterna...”.

<sup>51</sup> Como expone. MERINO SEGOVIA, A. “La restitución de la vigencia ultraactiva del convenio colectivo denunciado en la Reforma Laboral 2021” <https://www.aedtss.com/wp-content/uploads/2022/01/1-Ultraactividad-AEDTSS-Amparo-Merino.pdf>, AEDTSS, 2022. También la valoración es positiva para otras muchas opiniones, por todas, GORDO GONZÁLEZ, L.: “El retorno de la ultraactividad ilimitada. Una verdadera derogación de la reforma laboral del año 2012”, pp. 140 y 141, quien apunta que puede suscitar

Finalmente, cabe señalar que el RDL 32/2021 se ocupa también de la situación transitoria de aquellos convenios denunciados con anterioridad a la entrada en vigor del mismo, señalando en la Disposición Transitoria séptima que los mismos se acogerán a la nueva regulación y por tanto, en defecto de otro pacto, a la ultraactividad indefinida, lo que debe entenderse en términos lógicos, por tanto sin que se produzca un efecto resurrección de los convenios que ya no estuviesen en ese momento en vigor por haberse abandonado la unidad negocial e incluso haber sido ocupada la misma por otros convenios.

### **1.3. La determinación del convenio aplicable en el supuesto del trabajo mediante contratas.**

La última medida que se introduce en materia de negociación colectiva y que afecta a la estructura de la misma, es la establecida en el número 6 del artículo 42 ET que versa sobre el convenio aplicable a los trabajadores que prestan sus servicios en empresas contratadas o subcontratadas por otras, regulación que además parece aplicable a todo tipo de contratas y no solo a las de propia actividad<sup>52</sup>.

A este efecto, se establece ahora que el convenio colectivo de aplicación para las empresas contratistas y subcontratistas será el del sector de la actividad desarrollada en la contrata o subcontrata, con independencia de su objeto social o forma jurídica, salvo que exista otro convenio sectorial aplicable conforme a lo dispuesto en el ET y sin perjuicio, igualmente de que, cuando aquellas cuenten con un convenio de empresa propio, se aplicará este en los términos que resulten del artículo 84 ET.

Se pretende así limitar un efecto perverso de la externalización, escapando del convenio de la empresa principal para abaratar costes contribuyendo así a precarizar aún más el

---

dos problemas aplicativos: uno, la situación de las cláusulas precedentes en las que las partes hubiesen optado por una solución de ultraactividad distinta a la legal; el otro, la posible existencia de unas condiciones más beneficiosas de los trabajadores que hubiesen contractualizado las condiciones del convenio desaparecido conforme a la regulación precedente y, de existir, su necesario respeto por los convenios posteriores; problemas que, en mi opinión y si se plantean, encontrarán solución mediante los propios instrumentos negociales al alcance de los sujetos legitimados.

<sup>52</sup> Solución más garantista que defienden buena parte de la doctrina como, por ejemplo, BELTRÁN DE HEREDIA, I.: “Nueva reforma laboral 2021 (RD Ley 32/2021): Impacto en contratas y subcontratas y el «trabajo externalizado» (primeras valoraciones sobre los nuevos arts. 42.6, 84.2, 15 y 16 ET)”, *Una mirada crítica a las relaciones laborales*, 2021, disponible en <https://ignasibeltran.com/2021/12/29/la-nueva-reforma-laboral-2021-rdley-32-2021-impacto-en-contratas-y-subcontratas-y-el-trabajo-externalizado-primeras-valoraciones-sobre-los-nuevos-arts-42-6-84-2-15-y-16-et/> y NORES TORRES, L. E.: “La reforma del art. 42 ET en el RDL 32/2021, de 28 de diciembre”, *LABOS Revista De Derecho Del Trabajo Y Protección Social*, nº 3, 2022, pp. 77 y 78, disponible en <https://e-revistas.uc3m.es/index.php/LABOS/article/view/6640>.

empleo<sup>53</sup>, señalando algunas opiniones<sup>54</sup> en que la norma ha venido a asumir la solución jurisprudencial, especialmente la adoptada en relación con las empresas multiservicios, lo que conduce a que en las contratas y subcontratas la aplicación de los convenios se produzca siguiendo el siguiente orden: en el caso de que la empresa contratista o subcontratista tenga convenio propio se aplicará éste aunque con el matiz en materia salarial al que me referiré posteriormente; asimismo, si no existe convenio de empresa pero existe convenio sectorial aplicable conforme a las reglas generales del ET, ese es el que resultará de aplicación; en defecto de todo ello, resulta de aplicación el convenio colectivo sectorial correspondiente a la actividad desarrollada (limpieza, seguridad, mantenimiento, etc.), con independencia del objeto social y forma jurídica de la empresa contratada o subcontrada; todo ello con la excepción de que esta empresa sea un centro especial de empleo, en cuyo caso, y seguramente en atención a sus especiales características, no les resulta de aplicación esta regulación del art 42.6 ET, conforme a la nueva DA 27ª ET que introduce el RDL 32/2021.

La regulación suscita dos dudas; la primera es determinar lo que ocurre si el convenio de empresa que resulte aplicable contiene salarios inferiores al sectorial aplicable o al sectorial de la actividad desarrollada, en cuyo caso deberán aplicarse estos últimos, es decir los salarios del sectorial, en el plazo y en los términos que se analizaron al abordar la nueva regulación del art. 84.2 ET, teniendo en cuenta la remisión que hace el art. 42.6 ET al art. 84 ET, salvo que en algún caso aislado pudiera entenderse que el convenio de empresa fue anterior al sectorial y ha mantenido excluido este en todo momento y conforme a la regla general de concurrencia establecida en el art. 84.1 ET, lo que desde luego no será habitual, especialmente si pensamos en convenios de empresa con salarios inferiores a los sectoriales, lo que se ha producido solo desde la reforma del 2012 y en atención a la precedente redacción del art 84.2 ET, modificada ahora.

La segunda duda es la determinación de la actividad aplicable en relación con la posible remisión que se hace a otro posible convenio sectorial aplicable que sería, si existe, el aplicable antes que el de la actividad concreta. Por poner un ejemplo, ¿qué ocurre con las personas que realizan el arreglo de habitaciones en los hoteles?, es su actividad la de

---

<sup>53</sup> Al respecto, MARTÍNEZ MORENO, C.: *Reforma Laboral*, ob. cit. p. 42 y 43, señalando no obstante que se ha adoptado la interpretación jurisprudencial más restrictiva evitando aplicar el convenio de la empresa principal. La intencionalidad de la medida de evitar que las contratas se utilicen como instrumento para abaratar costes se señala en general y he citado ya opiniones, pero en relación con esta medida concreta, por ejemplo, puede verse, LÓPEZ ANIORTE, Mª. C “El papel de la negociación colectiva en la reforma laboral”, ob. cit.

<sup>54</sup> Por ejemplo, FALGUERA BARÓ, M. A.: “Guía/esquema de la reforma laboral de 2021”, ob. cit., p. 278 y VILA TIERNO, F.: “Unas mínimas reflexiones en materia de contratos y negociación colectiva en la reforma laboral 2021 (RDL 32/2021)”, ob. cit.; también por ejemplo ROJO TORRECILLA, E. “La reforma laboral de 2021. Negociación colectiva, flexibilidad interna y subcontratación”, ob. cit. p. 96 lo entiende así, si bien deja la duda de cuál sea ese oro convenio sectorial aplicable, cuestión, ciertamente confusa, sobre la que volveré; en los mismos términos y con la misma duda, NORES TORRES, L. E.: “La reforma del art. 42 ET en el RDL 32/2021, de 28 de diciembre”, ob. cit., pp. 79 y 80, y CAVAS MARTÍNEZ, F.: “Determinación del convenio colectivo aplicable en las contratas y subcontratas”, *Revista de Jurisprudencia Laboral*, nº 1, 2022, disponible en [https://www.boe.es/biblioteca\\_juridica/anuarios\\_derecho/articulo.php?id=ANU-L-2022-00000001601](https://www.boe.es/biblioteca_juridica/anuarios_derecho/articulo.php?id=ANU-L-2022-00000001601), con amplio estudio de la doctrina jurisprudencial.

limpieza o precisamente aquí es donde se aplica, no el convenio de su actividad concreta, sino el sectorial aplicable que también incluye en su ámbito esa actividad cuando se desarrolle en un establecimiento hostelero, resultando esa actividad esencial en la actividad productiva y, por tanto, situada dentro del núcleo duro de las actividades acogidas a ese otro convenio sectorial. Desde luego lo más tuitivo y coherente con la finalidad de la norma sería esto último que, de aplicarse así, vendría a corregir algún aspecto de la jurisprudencia precedente<sup>55</sup>.

Sea cuál sea la solución jurisprudencial que se acabe dando a esta última cuestión, parece claro que la nueva regulación viene a combatir la competencia en costes y la precarización del empleo, resultando, por tanto, una medida garantista y tuitiva para las personas trabajadoras.

## **2. Lo que no se ha hecho: medidas y razones.**

Por las razones que ya expuse, quiero resaltar, aunque prácticamente me limitaré a citarlos o poco más, algunos aspectos de la negociación colectiva que, pese a que en algún momento pudo pensarse lo contrario, no han sido finalmente objeto de reforma. Me referiré a tres cuestiones.

La primera, es el régimen de inaplicación de convenios colectivos establecido en el art. 82.3 ET, que ha permanecido sin cambios pese a que permite una inaplicación muy amplia que puede afectar incluso a la jornada y a la cuantía salarial y al sistema de retribución. Posiblemente es una cesión para obtener el consenso pero, aunque se entienda como tal, lo cierto es que, como se analizó, la experiencia aplicativa de esta medida no se extendió de manera exagerada ni ha presentado efectos especialmente negativos, al mismo tiempo que se ha revelado como un elemento de flexibilidad empresarial que posiblemente evita medidas peores- extinciones y despidos –, lo que puede explicar también su pervivencia que, unida al régimen de modificación sustancial de condiciones de trabajo, tampoco modificado, ofrece un margen muy razonable de adaptación, de flexibilidad para el funcionamiento empresarial.

---

<sup>55</sup> Como la que se desprende de STS 12/02/21, Rec. 2839/19 y STS 11/11/21, Rec. 3330/19. En algunas opiniones se entiende que la aplicación del convenio de la actividad del empresario principal procede esencialmente cuando no exista convenio sectorial de la actividad concreta, intentando así limitar la aplicación de convenios regresivos de empresas, especialmente de las empresas multiservicios, ante la inexistencia de un convenio de la actividad concreta que se realiza. En ese sentido, por ejemplo, PRECIADO DOMENECH, C. H.: *La reforma laboral de 2021. Comentarios de urgencia al Real Decreto Ley 32/2021, de 28 de diciembre*, ob. cit., pp. 44 y 45. Incluso en otras opiniones se entiende que esa es la solución que debería haberse adoptado, pues la equiparación en condiciones con las personas trabajadoras de la empresa principal es la única vía que evita la precarización galopante que se da en ciertos fenómenos de externalización de actividades, como señala CAVAS MARTÍNEZ, F.: “Determinación del convenio colectivo aplicable en las contrataciones y subcontratas”, ob. cit.; en otras, por ejemplo, NORES TORRES, L. E.: “La reforma del art. 42 ET en el RDL 32/2021, de 28 de diciembre”, ob. cit., p. 80, se apunta como una posible solución interpretativa, aunque la descarta por contraria a la jurisprudencia a que se aludió. Creo, pese a todo, que es la opción más clara frente a otras muy hipotéticas y prácticamente descartadas en la realidad práctica, como un posible futuro convenio de empresas multiservicios.



Al ser una medida causal, exigir acuerdo o decisión de un tercero imparcial y estar sujeta a un control judicial, es una regulación que no debería producir ni amplios ni graves efectos desprotectores, si bien habrá que vigilar que no se reconduzcan a la vía de inaplicación de convenios, los convenios abusivos que al amparo del anterior art. 84.2 ET se registraron y que perderán en el plazo máximo de un año su prioridad aplicativa, manteniéndose así esas prácticas abusivas por otra vía que, en todo caso, ciertamente conlleva más obstáculos para esas actuaciones fraudulentas.

La segunda cuestión que no se ha reformado es la existencia de las comisiones “ad hoc”, que tienen capacidad negociadora en bastantes aspectos: movilidad geográfica y modificación sustancial de condiciones de trabajo y movilidad geográfica – arts. 40 y 41 ET-, medidas de regulación de empleo - arts. 47 y 51 ET -, y en la inaplicación de convenios en empresas sin representantes de las personas trabajadoras.

La explicación está seguramente en la búsqueda del consenso, pero estas comisiones han tenido en no pocos casos un funcionamiento cuestionable. Puede encontrarse también una explicación adicional a la que hice referencia ya, derivada de las dudas sobre posibles alternativas a las mismas, sobre todo por la escasa confianza de que las organizaciones sindicales fuesen capaces de sustituir a esas comisiones en todas las empresas, como parece haberse puesto en evidencia con las medidas de regulación de empleo derivadas de la pandemia y se está evidenciando también en la negociación de los planes de igualdad, que está produciendo un cierto desbordamiento de la actuación sindical, sin que por otro lado, esa medida esté conllevando un especial reforzamiento de la presencia sindical en muchas empresas. La conjugación de ambos factores, obtención del consenso y escasa confianza en la eficacia real y en la utilidad de posibles alternativas, es lo que posiblemente haya llevado a mantener el régimen jurídico de esas comisiones “ad hoc”.

La tercera cuestión que no ha sido objeto de modificación es la regulación de la concurrencia entre los convenios estatales y los autonómicos. Dichas reglas, contenidas en los números 3 y 4 del art. 84 ET permiten la renegociación de los convenios estatales en el ámbito autonómico, salvo en algunas materias (el periodo de prueba, las modalidades de contratación, la clasificación profesional, la jornada máxima anual de trabajo, el régimen disciplinario, las normas mínimas en materia de prevención de riesgos laborales y la movilidad geográfica). La posibilidad de renegociación es amplia e incluso algunas de las materias no renegociables serían difícilmente alterables – por ejemplo las normas mínimas sobre seguridad y salud laboral -, al margen de que siempre sería posible una negociación más favorable para las personas trabajadoras. El problema de la medida es que, a diferencia de la concurrencia del convenio de empresa, la concurrencia del convenio autonómico se establece como una norma dispositiva, supeditada a lo que se establezca al respecto en los Acuerdos y convenios negociados en el ámbito estatal conforme al art. 83.2 ET, sin duda esto es lo que se objetaba por quienes defendían la posibilidad de un marco autonómico de relaciones laborales, pero se ha mantenido porque es poca la confianza de las organizaciones sindicales y empresariales mayoritarias en el ámbito estatal hacia la configuración de esos marcos autonómicos que, se piensa, podrían

introducir profundas desigualdades en el régimen laboral, además de alterar las reglas del mercado.

### **III. Una breve conclusión.**

Hasta aquí este breve análisis de una materia – la negociación colectiva – afectada por la reforma del Estatuto de los Trabajadores que efectúa el RDL 32/2021-

Sin duda, esta reforma exigirá posteriores análisis más extensos, especialmente cuando se empiece a conocer la experiencia aplicativa y las interpretaciones judiciales sobre las medidas de la misma y, especialmente, sobre las que he comentado.

En cualquier caso, creo que pueden extraerse ya algunas conclusiones generales, a modo de una breve conclusión que cierre el análisis que he realizado.

En este sentido puede apuntarse que las medidas objeto de este estudio, siguen la dirección general de la reforma laboral de 2021, tanto la del RDL ya citado como la del conjunto de medidas legislativa adoptadas en relación con el ámbito laboral por el actual gobierno; una dirección de recuperación de derechos, de vuelta al sentido más tradicional del ordenamiento laboral, que no es otro que la protección de la parte débil de la relación – el trabajador – y la recuperación de elementos colectivos, del hecho sindical, como parte fundamental de esa protección, todo ello sin eliminar otros elementos de flexibilidad que se han revelado como adecuados para el funcionamiento moderno de las empresas.

En mi opinión, y en la de buena parte de la doctrina – a la que he hecho referencia en este trabajo-, es una dirección acertada.

En el ámbito concreto de la negociación colectiva las medidas son sencillas y hasta limitadas, menos incluso de las que en un primer momento se tuvo la intención de introducir, pero con las adoptadas, ciertamente, se eliminan en esta materia los aspectos más regresivos y potencialmente lesivos para las funciones de la propia negociación colectiva y la defensa de los derechos de los trabajadores que introdujo la reforma del año 2012 y que ahora se modifican sustancialmente, al mismo tiempo que, como se ha podido ver, simultáneamente se mantienen elementos suficientes de flexibilidad y ajuste para los empresarios que lo necesiten, en atención al mejor funcionamiento de su empresa o para la superación de situaciones de crisis.

Las medidas introducidas – en conjunto con las que se han mantenido sin alteración – presentan, así, un carácter equilibrado que combina elementos tuitivos con otros de razonable flexibilidad y ello es, sin duda, lo que ha permitido un consenso de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas en torno a ese conjunto global.

Es este, por cierto, otro elemento destacable de esta reforma, su carácter consensuado, lo que indudablemente la ha hecho más modesta de lo que algunos esperaban, pues desde luego no constituye una derogación total de la reforma de 2012, pero le permite contar con mayores garantías de aplicación y estabilidad que las que hubiese podido tener una norma no consensuada.

Conviene, pues, esperar a ver sus efectos para poder hacer una valoración definitiva, pero, en esta primera impresión, creo poder afirmar que parece que se ha acertado en la vía emprendida.

## **Bibliografía**

ALFONSO MELLADO, C.L.: “La reforma de la negociación colectiva en la ley 3/2012”, *RIO: Revista Internacional de Organizaciones*, nº 8, 2012, pp. 63 a 86

ALFONSO MELLADO, C.L.: La reforma de la negociación colectiva en la Ley 3/2012. Especial referencia a la negociación en la empresa, la estructura de la negociación y la inaplicación de los convenios, *Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica*, nº 3, 2013, pp. 15 a 42

ALFONSO MELLADO, C.L. Y FABREGAT MONFORT, G.: *Negociación en la empresa*, Valencia, Tirant Lo Blanch, 2015

ALFONSO MELLADO, C.L. Y FABREGAT MONFORT, G.: “El convenio de empresas tras la reforma laboral: proceso de negociación y legitimidad”, en VV.AA. *Los convenios de empresa de nueva creación tras la reforma laboral de 2012*, ALFONSO MELLADO, C.L., ALMENDROS GONZÁLEZ, M.A., MERINO SEGOVIA, A, SANGUINETTI RAYMOND, W., Y VIVERO SERRANO, J.B. (Coords.), Madrid, Lefebvre-El Derecho, 2016

APARICIO TOVAR, J.: “El RD-L 32/2021, de 28 de diciembre, de Reforma Laboral: tejiendo el mando de Penélope”, *Net 21*, nº 8, enero 2022 (disponible en <https://www.net21.org/el-rd-l-32-2021-de-28-de-diciembre-de-reforma-laboral-tejiendo-el-mando-de-penelope/>)

BASTERRA HERNÁNDEZ, M.: “Primeras aproximaciones a la Reforma Laboral del RDL 32/2021”, disponible en [https://www.aedtss.com/wp-content/uploads/2021/12/2\\_Miguel-Basterra-LA-REFORMA-LABORAL.pdf](https://www.aedtss.com/wp-content/uploads/2021/12/2_Miguel-Basterra-LA-REFORMA-LABORAL.pdf), 2022

BAYLOS GRAU, A.: “El sentido general de la reforma: la ruptura de los equilibrios organizativos y colectivos y la exaltación del poder privado del empresario”, *Revista de Derecho Social*, nº 57, 2012, pp. 9 a 18.

BAYLOS GRAU, A.: *La importancia de la negociación colectiva y las críticas a la reforma laboral*, disponible en su blog, 18 de enero de 2022, concretamente en <https://baylos.blogspot.com/2022/01/la-importancia-de-la-negociacion.html>

BELTRÁN DE HEREDIA, I.: “Nueva reforma laboral 2021 (RD Ley 32/2021): Impacto en contratas y subcontratas y el «trabajo externalizado» (primeras valoraciones sobre los nuevos arts. 42.6, 84.2, 15 y 16 ET)”, *Una mirada crítica a las relaciones laborales*, 2021, disponible en <https://ignasibeltran.com/2021/12/29/la-nueva-reforma-laboral-2021-rdley-32-2021-impacto-en-contratas-y-subcontratas-y-el-trabajo-externalizado-primeras-valoraciones-sobre-los-nuevos-arts-42-6-84-2-15-y-16-et/>

CASAS BAAMONDE, M.E.: “La prioridad aplicativa de los convenios colectivos de empresa” en VV.AA. *Los convenios de empresa de nueva creación tras la reforma laboral de 2012*, ALFONSO MELLADO, C.L., ALMENDROS GONZÁLEZ, M.A., MERINO SEGOVIA, A, SANGUINETTI RAYMOND, W., Y VIVERO SERRANO, J.B. (Coords.), Madrid, Lefebvre-El Derecho, 2016, pp. 13 a 75

CAVAS MARTÍNEZ, F.: “Determinación del convenio colectivo aplicable en las contratas y subcontratas”, *Revista de Jurisprudencia Laboral*, nº 1, 2022, disponible en [https://www.boe.es/biblioteca\\_juridica/anuarios\\_derecho/articulo.php?id=ANU-L-2022-00000001601](https://www.boe.es/biblioteca_juridica/anuarios_derecho/articulo.php?id=ANU-L-2022-00000001601)

CRESPI FERRIOL, M<sup>a</sup> M. “La concurrencia de convenios en la reforma laboral de 2021”, disponible en <https://www.aedtss.com/wp-content/uploads/2022/01/LA-CONCURRENCIA-DE-CONVENIOS-EN-LA-REFORMA-LABORAL-DE-2021-crespi.pdf>, 2022

CRUZ VILLALÓN, J.: “El descuelgue de condiciones pactadas en convenio colectivo tras la reforma de 2012”, *Revista de Derecho Social*, nº 57, 2012, pp. 231 a 248

CRUZ VILLALÓN, J.: “Una reforma estructural con futuro”, *El País*, 29 de diciembre de 2021

ESCUADERO RODRÍGUEZ, R.: “El Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero: la envergadura de una reforma profundamente desequilibradora de la negociación colectiva”, en AA.VV. (ESCUADERO RODRÍGUEZ, R. coord.) *La negociación colectiva en las reformas laborales de 2010, 2011 y 2012*, Madrid, Cinca, 2012, pp. 11 a 56

FALGUERA BARÓ, M. A.: “Guía/esquema de la reforma laboral de 2021”, *Ciudad del Trabajo*, nº 50, enero 2022, pp. 269 a 284

GOERLICH PESET, J.M<sup>a</sup>.: “El Real Decreto-Ley 3/2012: aproximación general” en AA.VV. *La Reforma Laboral en el Real Decreto-Ley 3/2012*, Valencia, Tirant Lo Blanch, 2012, pp. 11 a 42

GORDO GONZÁLEZ, L.: “El retorno de la ultraactividad ilimitada. Una verdadera derogación de la reforma laboral del año 2012”, *LABOS Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, nº 3, 2022, pp. 129 a 141, disponible en <https://e-revistas.uc3m.es/index.php/LABOS/article/view/6644>

LANTARÓN BARQUÍN, D.: “Repensando en la autonomía colectiva "versus" autonomía individual”, en VV.AA.: *El sistema de negociación colectiva en España*, MONEREO PÉREZ J.L. Y MORENO VIDA, M<sup>a</sup>. N. (Dirs.), Navarra, Thomson Reuters Aranzadi, 2013, pp. 201-241

LÓPEZ ANIORTE, M<sup>a</sup>. C “El papel de la negociación colectiva en la reforma laboral”, disponible en <https://www.aedtss.com/el-papel-de-la-negociacion-colectiva-en-la-reforma-laboral/>, 2022

MARTÍNEZ MORENO, C.: *Reforma Laboral*, Madrid, 2022, Lefebvre-El Derecho

MERCADER UGUINA, J. R.: “El fin de la prevalencia del convenio de empresa en materia salarial: ¿punto de llegada o de partida?”, *LABOS Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, nº 3, 2022, pp. 111 a 128, disponible en <https://e-revistas.uc3m.es/index.php/LABOS/article/view/6643/5252>.

MERCADER UGUINA J. Y DE LA PUEBLA PINILLA, A.: “La Reforma Laboral de 2021: elogio de la sensatez”, publicado en el *Foro de Labos*, el día 30 de diciembre de 2021, disponible en <https://www.elforodelabos.es/la-reforma-laboral-de-2021-elogio-de-la-sensatez/>

MERINO SEGOVIA, A. “La restitución de la vigencia ultraactiva del convenio colectivo denunciado en la Reforma Laboral 2021” <https://www.aedtss.com/wp-content/uploads/2022/01/1-Ultraactividad-AEDTSS-Amparo-Merino.pdf>, 2022

MOLERO MARAÑÓN, M. L<sup>a</sup>.: “El nuevo modelo de flexibilidad interna: el diálogo entre la Ley 35/2010 y el RDL 7/2011” en AA.VV. (ESCUDERO RODRÍGUEZ, R. coord.) *La negociación colectiva en las reformas laborales de 2010, 2011 y 2012*, Madrid, Cinca, 2012, pp. 159 a 212

MONEREO PÉREZ, J.L.: “Modelo constitucional del derecho a la negociación colectiva” en VV.AA.: *El sistema de negociación colectiva en España*, MONEREO PÉREZ J.L. Y MORENO VIDA, M<sup>a</sup>. N. (Dirs.), Navarra, Thomson Reuters Aranzadi, 2013, pp. 77 a 131

MONEREO PÉREZ, J.L.: “Un nuevo Estatuto de los Trabajadores del siglo XXI” en VV.AA.: *El estatuto de los Trabajadores, 40 años después*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2020, pp. 41 a 102.

NORES TORRES, L. E.: “La reforma del art. 42 ET en el RDL 32/2021, de 28 de diciembre”, *LABOS Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, nº 3, 2022, pp. 73 a 82, disponible <https://e-revistas.uc3m.es/index.php/LABOS/article/view/6640>

PRECIADO DOMENECH, C. H.: *La reforma laboral de 2021. Comentarios de urgencia al Real Decreto Ley 32/2021, de 28 de diciembre*, Albacete, Bomarzo, 2022.

RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, M.: “El trans fondo eurocomunitario del Real Decreto-Ley 32/2021”, Colección Briefs AEDTSS, 2022, disponible en <https://www.aedtss.com/el-transfondo-eurocomunitario-del-real-decreto-ley-32-2021/>.

RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M.: *El Acuerdo de 22 de diciembre de 2021 para la Reforma Laboral*, en Trabajo, Persona, Derecho y Mercado, Iuslablog, disponible en <https://grupo.us.es/iwpr/2021/12/27/el-acuerdo-de-20-de-diciembre-de-2021-para-la-reforma-laboral/>

ROJO TORRECILLA, E.: “Estudio de la reforma laboral Real Decreto Ley 32 de 28.12 (recopilación)” disponible en [http://www.eduardorjotorrecilla.es/2022/01/estudio-de-la-reforma-laboral-de-2021\\_13.html](http://www.eduardorjotorrecilla.es/2022/01/estudio-de-la-reforma-laboral-de-2021_13.html), 2022

ROJO TORRECILLA, E.: “Una primera recopilación sobre las valoraciones de la reforma laboral de 2021 en la blogosfera laboralista, redes sociales y medios de comunicación. I a VI”, disponibles en diversas entradas, en <http://www.eduardorjotorrecilla.es/>, 2022

ROJO TORRECILLA, E.: Estudio de la reforma laboral de 2021 (V) La restricción de la prioridad aplicativa del convenio de empresa en materia salarial y la recuperación de la ultraactividad”, disponible en <http://www.eduardorjotorrecilla.es/2022/01/estudio-de-la-reforma-laboral-de-2021-v.html>, 2022

ROJO TORRECILLA, E.: “La reforma laboral de 2021. Negociación colectiva, flexibilidad interna y subcontratación”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, nº 467, 2022, pp. 77 a 117.

ROQUETA BUJ, R.: *La flexibilidad interna tras la reforma laboral*, Valencia, Tirant Lo Blanch, 2012

SALA FRANCO, T.: “La revisión del modelo legal de negociación colectiva” en VV.AA.: *El sistema de negociación colectiva en España*, MONEREO PERÉZ J.L. Y MORENO VIDA, M<sup>a</sup>. N. (Dir.), Navarra, Thomson Reuters Aranzadi, 2013, pp. 133 a 160

URRUTIKOETXEA BARRUTIA. M.: “El preámbulo del RD Ley 3/2012, o las retóricas de la manipulación”, *Revista de Derecho Social*, nº 57, 2012, pp. 19 a 36

VICENTE PALACIO, A.: *Empresas multiservicios y precarización del empleo. El trabajador subcedido*, Barcelona, Atelier, 2016

VILA TIERNO, F.: Unas mínimas reflexiones en materia de contratos y negociación colectiva en la reforma laboral 2021 (RDL 32/2021), Trabajo, Persona, Derecho y mercado, Iuslablog, disponible en <http://grupo.us.es/iwpr/2022/01/14/unas-minimas->



reflexiones-en-materia-de-contratos-y-negociacion-colectiva-en-la-reforma-laboral-2021-rdl-32-2021/, 2022

VIVERO SERRANO J. B. “La supresión de la prioridad aplicativa del convenio de empresa en materia salarial” disponible en <https://www.aedtss.com/la-supresion-de-la-prioridad-aplicativa-del-convenio-de-empresa-en-materia-salarial/>, 2022

VV.AA.: *Los convenios de empresa de nueva creación tras la reforma laboral de 2012*, ALFONSO MELLADO, C.L., ALMENDROS GONZÁLEZ, M.A., MERINO SEGOVIA, A., SANGUINETTI RAYMOND, W., Y VIVERO SERRANO, J.B. (Coords.), Madrid, Lefebvre-El Derecho, 2016

VV.AA.: *La negociación colectiva en las empresas multiservicios. Un balance crítico*, ALFONSO MELLADO, C.L., ALMENDROS GONZÁLEZ, M.A., CRUZ VILLALÓN, J., ESTEVE SEGARRA, A., MERINO SEGOVIA, A., MONEREO PÉREZ J.L., MUÑOZ RUIZ, A.B. Y VIVERO SERRANO, J.B. (Coords.), Madrid, Lefebvre-El Derecho, 2018

## **Anexo**

CEOE (Departamento de empleo, diversidad y protección social): *Mercado laboral y Negociación Colectiva. Octubre 2021*, 2021, pp. 1 a 26

CES: *Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral. España 2020*, Madrid, CES-España, 2021

CES: *Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral. España 2016*, Madrid, CES-España, 2017

CES: *Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral. España 2015*, Madrid, CES-España, 2016

CCNCC: “Estudio sobre denuncia y ultraactividad”, *Boletín CCNCC*, nº 80, noviembre 2021