

La navegación incierta del artículo 84 ET tras la reforma del 2021

The uncertain course of Article 84 of the Workers' Statute after the 2021 reform

Jesús R. Mercader Uguina

Catedrático de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social
Universidad Carlos III de Madrid

ORCID ID: 0000-0001-6301-6788

doi: 10.20318/labos.2026.10590

Resumen: La negociación colectiva española ha asistido en los últimos años a una inversión del modelo descentralizador alumbrado en 2012. La reforma de 2021 suprimió la preferencia aplicativa del convenio de empresa en materia salarial y abrió una prolongada controversia interpretativa, agravada por sucesivas intervenciones normativas. La jurisprudencia consolidó inicialmente la primacía del convenio sectorial incluso sobre convenios de empresa anteriores en el tiempo, para precisarla después distinguiendo entre la prioridad absoluta del convenio de empresa en espacios negociales originariamente vacíos y su prioridad meramente relativa allí donde preexistía una unidad de negociación sectorial activa. El resultado es inequívoco: el convenio sectorial ha recuperado su centralidad, en especial en materia retributiva, relegando al convenio de empresa a un papel residual

Palabras clave: Concurrencia de convenios colectivos. Principio *prior in tempore*. Convenio colectivo de empresa. Convenio colectivo sectorial. Reforma laboral de 2021 (RDL 32/2021).

Abstract: In recent years, collective bargaining in Spain has seen a reversal of the decentralised model introduced in 2012. The 2021 reform removed the priority given to company-level agreements in matters of pay and sparked a protracted dispute over interpretation, exacerbated by successive regulatory interventions. Case law initially established the primacy of sectoral agreements even over earlier company-level agreements, before clarifying this by distinguishing between the absolute priority of company-level agreements in areas of negotiation that were originally unregulated and their merely relative priority where an active sectoral bargaining unit already existed. The result is unequivocal: the sectoral agreement has regained its central role, particularly in matters of pay, relegating the company agreement to a residual one.

Keywords: Concurrence of collective agreements. *Prior in tempore principle*. Company-level collective agreement. Sector-level collective agreement. 2021 Labour Reform (Royal Decree-Law 32/2021).

I. Introducción: los vientos de la navegación

El régimen jurídico de la concurrencia de convenios colectivos ha constituido, desde la promulgación del Estatuto de los Trabajadores en 1980, uno de los terrenos más complejos y disputados del ordenamiento laboral español. El artículo 84 ET es la brújula de esa navegación: establece los criterios conforme a los cuales ha de resolverse la colisión entre convenios de distinto ámbito, articulando los intereses contrapuestos de centralización y descentralización, de seguridad jurídica y de eficiencia negocial.

El sistema español se basa en la regla del prior in tempore y en la prohibición de concurrencia: durante su vigencia, el convenio anterior no puede ser «afectado» por otro posterior ⁽¹⁾.

“Un convenio colectivo, durante su vigencia, no podrá ser afectado por lo dispuesto en convenios de ámbito distinto salvo pacto en contrario, negociado conforme a lo dispuesto en el artículo 83.2, y salvo lo previsto en el apartado siguiente”.

Ahora bien, la regla del artículo 84 ET se asienta en que todos los convenios tienen el mismo valor y eficacia general, sin jerarquía alguna entre ellos. En definitiva, como dije en su día: “desde una perspectiva jurídico-formal, los convenios colectivos regulados en la ET poseen la misma valencia normativa. Pese a que el término “niveles” de negociación sugiere la existencia de una relación de superioridad/inferioridad entre los mismos, que respondería a la existencia de una jerarquía natural entre ellos, los distintos tipos de niveles negociales pertenecen a la misma clase de normas jurídicas. Esta clase es, precisamente, el convenio colectivo. Pese a que estos dirijan su acción a la concreción de las condiciones de trabajo en ámbitos funcionales, geográficos y personales diferentes, todos ellos constituyen la misma especie de fuente; son actos, en suma, que aparecen dotados por el ordenamiento jurídico de una misma intensidad. No es, por ello, posible, a diferencia de lo que ocurre con otros sistemas normativos, apreciar una diversidad formal entre los distintos productos resultantes de la autonomía colectiva” ⁽²⁾. Es que jerarquía es jerarquía de poderes sociales y en el caso de los convenios los poderes sociales son simétricos ⁽³⁾.

¹ No se aplica a los conflictos entre convenios estatutarios y extraestatutarios (STS 17 de octubre de 1994, R^o 2197/1993). No se aplica a las “falsas situaciones de concurrencia” o concurrencia no conflictiva: Un ejemplo reciente en la STS 19 de enero de 2026 (R^o 162/2024) sobre la determinación del convenio aplicable a una empresa de promoción comercial.

² Jesús R. MERCADER UGUINA, *Estructura de la negociación colectiva y relaciones entre convenios*, Madrid, Civitas/UAM, 1994. La necesidad de reforzar la estabilidad de los acuerdos concluidos según las reglas del Título III LET constituyó una de las claves para apoyar la no extensión de la regla del art. 3.3 ET al terreno del conflicto entre convenios. En este sentido, resulta ilustrativo el rechazo de la enmienda n^o 774 del Grupo Andalucista, que proponía la aplicación del principio de favorabilidad para resolver la concurrencia de convenios. El criterio de favorabilidad como instrumento de solución de situaciones de conflicto convencional queda, pues, excluido no ya sólo desde el terreno de los principios sino, incluso, desde el de las propias finalidades perseguidas por el legislador al regular esta complicada materia.

³ Como dijo Federico DE CASTRO, *Derecho Civil de España*, la jerarquía, Madrid, IEP, 1949, p. 340, “la jerarquía no es una cuestión técnica: es reflejo de una lucha de hondo contenido político, en la que se juega la primacía de una fuerza social sobre las demás”.

El sistema español de negociación colectiva ha oscilado históricamente entre dos polos en tensión permanente: el convenio de sector, como instrumento de ordenación homogénea de las condiciones laborales en un ámbito funcional determinado, y el convenio de empresa, como expresión de la autonomía negocial en el nivel más próximo a la realidad productiva. El legislador ha resuelto esa tensión de forma cambiante, decantándose en cada ciclo reformador por uno u otro modelo, sin que ninguno de ellos haya logrado estabilizarse como solución definitiva.

La reforma laboral de 2012 marcó la cota más alta de la apuesta por la descentralización convencional, al instaurar una preferencia aplicativa imperativa del convenio de empresa sobre el convenio sectorial en materia salarial. La reforma de 2021 inició el ciclo inverso, suprimiendo esa preferencia y articulando un régimen normativo cuya interpretación jurisprudencial ha consolidado el retorno del convenio sectorial a una posición de prevalencia estructural. El presente trabajo analiza ese ciclo en su conjunto, desde sus causas y su articulación técnica hasta sus consecuencias sobre la arquitectura del sistema negocial, prestando particular atención a la doctrina del Tribunal Supremo que ha precisado y, en buena medida, redefinido el alcance de la reforma.

La metáfora náutica que estructura este trabajo anticipa desde el título el resultado del recorrido. El artículo 84 ET navega, desde la reforma de 2021, en aguas de creciente incertidumbre. Lo que comenzó como un “viento en calma” –la supresión de la preferencia salarial del convenio de empresa con efectos diferidos– ha derivado, a través de la controversia sobre el régimen transitorio y de una jurisprudencia de contornos todavía no plenamente asentados, en un temporal cuyas consecuencias para la arquitectura del sistema de negociación colectiva son de largo alcance. El convenio sectorial ha recuperado su posición de instrumento central de ordenación de las condiciones laborales, y el convenio de empresa ha quedado relegado a un papel complementario y condicionado. Pero el precio de esa recuperación ha sido una notable erosión de la seguridad jurídica del sistema, cuya estabilización exige todavía, por parte de la jurisprudencia y, en su caso, del legislador, una delimitación más precisa y coherente del marco normativo resultante.

II. Viento en calma: la desaparición consensuada de la preferencia salarial en la excepción del artículo 84.2 ET

1. El contexto: las patologías de la descentralización negocial

Como se puso de manifiesto con motivo de la reforma laboral del 2012, en el debate sobre preferencia de la negociación sectorial o empresarial entran en juego visiones plurales en las que lo económico, lo sindical y lo social en su conjunto se mezclan, en ocasiones, con no muy definidos contornos ⁽⁴⁾. Por ello, probablemente uno de los contenidos de esa

⁴ Para un análisis de las distintas fases de la evolución normativa del art. 84.1 ET, me permito remitir a Jesús R.

reforma que ha sido blanco de las más aceradas críticas ha sido, precisamente, el art. 84.2 ET. Dicho precepto, como es de sobra conocido, venía a establecer la posibilidad de que los convenios de empresa, aún durante la vigencia de un convenio sectorial de cualquier nivel, fijen ciertas condiciones de trabajo con prioridad aplicativa respecto de otros convenios sectoriales.

En este punto era taxativa la Ley 3/2012 en su Exposición de Motivos: “La anterior reforma del mercado trabajo también pretendió incidir en la estructura de la negociación colectiva, otorgando prioridad aplicativa al convenio de ámbito empresarial sobre otros convenios en una serie de materias que se entienden primordiales para una gestión flexible de las condiciones de trabajo. No obstante, la efectiva descentralización de la negociación colectiva se ha dejado en manos de los convenios estatales o autonómicos, pudiendo impedir esa prioridad aplicativa. La novedad que ahora se incorpora va encaminada, precisamente, a garantizar dicha descentralización convencional en aras a facilitar una negociación de las condiciones laborales en el nivel más cercano y adecuado a la realidad de las empresas y de sus trabajadores”.

La citada regla no suponía, conviene recordarlo, una atribución de preferencia absoluta e incondicionada de los convenios de empresa en relación con lo establecido en los convenios de ámbito superior sino, únicamente, una preferencia limitada o condicionada en las concretas materias que expresamente le atribuye la Ley siempre que la concurrencia se produzca durante el tiempo de vigencia del convenio de ámbito superior. Ello significa, obviamente, que en aquellas materias que no quedan expresamente reservadas al nivel de empresa continuaba conservando pleno vigor la prohibición de concurrencia que admite con carácter general el art. 84.1 ET y, en consecuencia, el efecto de la «ineficacia aplicativa» o de «mera inaplicabilidad» del convenio de empresa que afecte o invada a otro anterior de ámbito superior. Se trata de una norma de derecho necesario, de modo que esta prioridad aplicativa se produce en todo caso, aunque sólo en determinadas materias que hayan sido pactadas en norma convencional de ámbito empresarial.

La reforma laboral de 2012 introdujo la prioridad aplicativa del convenio de empresa sobre el sectorial en una lista de materias que incluía, de manera señalada, la cuantía del salario base y de los complementos salariales. Esta opción legislativa, avalada por sus promotores como instrumento de flexibilidad interna y adaptación empresarial, generó en la práctica efectos que la doctrina identificó como profundamente perturbadores. El uso desviado de la regla de prioridad aplicativa del convenio de empresa ha contribuido a devaluar aún más, si cabe, la deteriorada imagen del art. 84.2 ET, por cuanto la misma ha servido para desarrollar huidas estratégicas del marco sectorial a través de la creación

MERCADER UGUINA, *Concurrencia de convenios colectivos y transformaciones en la estructura de la negociación colectiva*, en Wilfredo SANGUINETTI RAYMOND, Enrique CABERO MORÁN, E. (Coords.), *Sindicalismo y democracia. El Derecho Sindical Español del Profesor Manuel Carlos Palomeque treinta años después*, Granada, Comares, 2017, pp. 741-757. En particular, sobre el alcance de la reforma del 2012, *La empresa como nuevo centro de gravedad de la estructura de la negociación colectiva: La reforma de la Ley 3/2012*, en Ignacio GARCÍA-PERROTE, Jesús R. MERCADER UGUINA, *La regulación del Mercado Laboral. Un análisis de la Ley 3/2012 y de los aspectos laborales del Real Decreto Ley 20/2012*, Valladolid, Lex Nova, 2012, pp. 419 a 455.

tanto de unidades de negociación “oportunistas” ⁽⁵⁾ como por la intervención de sujetos “sospechosos” ⁽⁶⁾ en la conclusión de convenios en este ámbito.

Este escenario propició que el RDL 32/2021 –fruto de un acuerdo en el diálogo social– afrontase la corrección de esas disfunciones como uno de sus objetivos centrales en materia de negociación colectiva.

2. Los contenidos de la reforma del artículo 84.2 ET

Resulta fundamental insistir en la naturaleza jurídica del artículo 84.2 ET para comprender el verdadero alcance de la reforma y, en particular, las controversias que con posterioridad se suscitaron. El artículo 84.2 ET no consagraba una regla de jerarquía entre convenios colectivos, sino una excepción a la prioridad temporal establecida en el artículo 84.1 ET, que expresamente advertía de su existencia mediante la cláusula «y salvo lo previsto en el apartado siguiente».

El principio *prior in tempore potior in iure* encontraba, así, su única excepción en el propio artículo 84 ET: su apartado segundo establecía que, en determinadas materias, un convenio colectivo de empresa posterior en el tiempo podía fijar condiciones distintas a las previstas en un convenio colectivo supraempresarial anterior. En tales supuestos, pese a ser el convenio supraempresarial «primero en el tiempo», el «blindaje» de su unidad de negociación no resultaba tan sólido respecto del listado de materias previstas en el artículo 84.2 ET, en la medida en que un convenio de empresa posterior podía desplazarlo en dichas materias. Por consiguiente, el supuesto de hecho de la norma quedaba delimitado por los siguientes elementos: la formalización previa de un convenio colectivo supraempresarial y la suscripción ulterior de un convenio colectivo de empresa que dispusiera sobre alguna de las materias enumeradas en el precepto. De manera que, si lo que se formalizaba en primer lugar era el convenio de empresa y, con posterioridad, el supraempresarial, ya no concurría el supuesto de hecho del artículo 84.2 ET, sino el del artículo 84.1 ET, con las consecuencias jurídicas sustancialmente distintas que ello implicaba.

Desde esta perspectiva, la reforma dejó incólume la regla *prior in tempore* en su dimensión estructural. La modificación operada por el artículo 1.9 del RDL 32/2021 sobre el artículo 84.2 ET pudo sistematizarse en torno a tres ejes analíticos, atendiendo a las modificaciones que suprimió, a las que preservó y a las que incorporó *ex novo* al ordenamiento convencional ⁽⁷⁾.

⁵ Concepto que tomo de Pablo GIMENO DIAZ DE ATAURI, *Determinación del salario y estructura de la negociación*, en GOERLICH PESET, J.M. (Dir.), *Evolución de los contenidos económicos de la negociación colectiva en España*, Madrid, CCNCC, 2018, pp. 163, aunque él habla de forma más genérica de la aparición de “empresas oportunistas”.

⁶ Carlos ALFONSO MELLADO (Coord.), *Los convenios de empresa de nueva creación tras la reforma laboral de 2012*, Madrid, Lefebvre El Derecho, 2016.

⁷ Un amplio estudio de esta cuestión en Jesús R. MERCADER UGUINA, “La arquitectura de la negociación colectiva en la reforma laboral de 2021”, en José María GOERLICH PESET, Jesús R. MERCADER UGUINA, Ana de la PUEBLA PINILLA., *La reforma laboral de 2021, Un estudio del Real Decreto-Ley 32/2021*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2022, pp. 239-303.

En cuanto a lo que suprimió, la reforma destacó, ante todo, por la desaparición del listado de materias de la preferencia en relación con la «cuantía del salario base y de los complementos salariales, incluidos los vinculados a la situación y resultados de la empresa». Fue este un contenido que se mantuvo permanentemente en cuestión a lo largo del proceso de diálogo social y que, aunque se buscó su mantenimiento a través de finos equilibrios, al final quedó borrado del texto de la reforma. Se trató, en definitiva, de la modificación de mayor calado de cuantas contuvo la reforma en materia de concurrencia convencional, puesto que suprimió el inciso a) del anterior artículo 84.2 ET con el propósito de restaurar el equilibrio de posiciones en materia retributiva entre el convenio de empresa y el convenio sectorial.

En cuanto a lo que preservó, la reforma laboral de 2021 no puso fin a la prioridad aplicativa del convenio de empresa, sino que vino a confirmar el marco jurídico regulador diseñado por el legislador del año 2012, conservando su esencia y su lógica. La prioridad se mantuvo en materias tan significadas como las recogidas en los apartados a), b) y c) del artículo 84.2 ET en su nueva redacción. Asimismo, la reforma mantuvo incólume el régimen jurídico de la concurrencia de convenios establecido en el artículo 84.1 ET, las reglas generales de ordenación de la negociación colectiva del artículo 83.2 ET y el procedimiento de inaplicación de condiciones de trabajo previsto en el artículo 82.3 ET, de manera que la prioridad condicionada de los convenios de empresa subsistió en la práctica totalidad de las demás materias recogidas en el precepto. Mereció destacarse, en particular, que la reforma no afectó a la prioridad aplicativa del convenio colectivo de empresa en cuanto concernía a la retribución específica del trabajo a turnos, que permaneció en el listado sin alteración alguna.

En cuanto a lo que incorporó, las adiciones normativas fueron escasas, aunque no por ello carentes de relevancia. Destacó la incorporación del concepto de «corresponsabilidad» al contenido de la preferencia aplicativa del convenio de empresa. La inclusión de esta materia en el listado del artículo 84.2 ET respondió a la voluntad del legislador de alinear el sistema de preferencias convencionales con las políticas de igualdad y conciliación de la vida laboral y familiar que vertebraron transversalmente la reforma, dotando así a la corresponsabilidad de un valor normativo propio e independiente dentro de la estructura del precepto.

III. La amenaza de temporal: la disposición transitoria sexta del RDL 32/2021

1. Una disposición transitoria compleja

La eliminación de la prioridad del convenio de empresa en materia salarial entró en vigor el 31 diciembre 2021 y, por tanto, regía para todos los convenios que se registrasen a partir de esa fecha. Del mismo modo, los instrumentos convencionales que se negocien al amparo del art. 83.2 ET gozan de carácter imperativo en materia de “cuantía del salario base y de los complementos salariales, incluidos los vinculados a la situación y resultados

de la empresa”, si bien su plena efectividad queda condicionada a lo establecido en la Disposición transitoria sexta del RDL 32/2021 (*Aplicación transitoria de la modificación del artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores prevista en esta norma*), que prevé un plazo de adaptación amplio para que el referido proceso de reordenación negocial se lleve a cabo. La Disposición Transitoria Sexta del RDL 32/2021 fue concebida, por tanto, como instrumento de derecho transitorio para ordenar el tránsito entre el régimen anterior a la reforma y el nuevo.

De acuerdo con la misma:

1. Sin perjuicio de la preferencia aplicativa dispuesta en el artículo 84.1, la modificación operada en el apartado 2 de dicho precepto por el presente real decreto-ley resultará de aplicación a aquellos convenios colectivos suscritos y presentados a registro o publicados con anterioridad a su entrada en vigor una vez que estos pierdan su vigencia expresa y, como máximo, en el plazo de un año desde la entrada en vigor de este real decreto-ley.
2. Las modificaciones operadas en el artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores no podrán tener como consecuencia la compensación, absorción o desaparición de cualesquiera derechos o condiciones más beneficiosas que vinieran disfrutando las personas trabajadoras.
3. Los textos convencionales deberán adaptarse a las modificaciones operadas en el artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores por la presente norma en el plazo de seis meses desde que estas resulten de aplicación al ámbito convencional concreto, de conformidad con lo previsto en el apartado primero de esta disposición.

Muchas dudas planteaban la anterior disposición, pero tres interrogantes eran capitales: ¿a qué convenios afecta?, ¿desde cuándo les afecta? y ¿cómo les afecta? ⁽⁸⁾

2. La interpretación del concepto de «vigencia expresa» (apartado 1.º): la STSJ Cataluña de 16 de enero de 2024

La primera gran cuestión interpretativa giró en torno al significado de la expresión «vigencia expresa», que determina el momento a partir del cual la nueva redacción del artículo 84.2 ET resulta aplicable a los convenios anteriores a la reforma.

Una primera respuesta se produjo de la mano de la STSJ Cataluña de 16 de enero de 2024 (Rº 5904/2023). El órgano judicial de instancia, y con él el TSJ de Cataluña en suplicación, interpretó que la «vigencia expresa» se refiere a la vigencia ordinaria pactada en la norma convencional, es decir, la vigencia originaria, sin atender a posteriores alteraciones de la misma –prórrogas o ultraactividad–, y por ello consideró que los efectos del nuevo régimen se producían desde el 1 de enero de 2022, al día siguiente de la entrada en vigor del RDL 32/2021. Esta interpretación se apoyaba en la doctrina jurisprudencial consolidada sobre la concurrencia de convenios en situaciones de ultraactividad. Como señalara el Tribunal Supremo en la STS de 5 de octubre de 2021 (Rº 4815/2018), la pro-

⁸ Dudas a las que ya me referí en esta misma revista en el trabajo, “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*, 2022, v. 3 (extraordinario), pp. 111-128.

hibición de concurrencia entre convenios colectivos proclamada como regla general por el artículo 84.1 ET se extiende durante la vigencia del convenio preexistente, entendida como la vigencia inicial prevista en el convenio o prorrogada expresamente por las partes, pero no al período posterior a tal vigencia, una vez el convenio ha sido denunciado, conocido como de vigencia ultraactiva.

Los argumentos del TSJ de Cataluña son sólidos: por la literalidad de lo que significa la vigencia «inicial», no otra que la pactada al generarse la norma convencional; por la literalidad de lo que significa vigencia «ordinaria», la contemplada al firmarse el convenio en su redacción primera, sin atender a posteriores alteraciones; y por exigencias de seguridad jurídica, puesto que los sujetos colectivos legitimados para negociar convenios de ámbito diverso deben conocer los límites de su eventual acuerdo para cambiar de unidad negociadora.

Este criterio fue posteriormente ratificado por el Tribunal Supremo en la STS de 23 de abril de 2025 (rec. 102/2023, caso Cruz Roja). La DT 6.^a del RDL 32/2021 establece la aplicación prioritaria del convenio sectorial sobre el de empresa en materia de salario cuando se cumplan dos condiciones: una, que el convenio de empresa fuera suscrito y publicado antes de la entrada en vigor del RDL 32/2021 y, dos, que haya perdido su vigencia expresa. El convenio de empresa de Cruz Roja, anterior a la reforma, fue denunciado el 11 de diciembre de 2020 y, por tanto, ha perdido su vigencia expresa, entendida esta como la que abarcaba hasta el 31 de diciembre de 2020, esto es, la duración ordinaria pactada por las partes, sin perjuicio de que haya permanecido un año en situación de ultraactividad, siendo pues aplicable la nueva redacción del artículo 84.2 ET desde enero de 2022.

3. La prohibición de compensación y absorción (apartado 2.º): la SAN de 1 de julio de 2024

El segundo gran frente interpretativo surgió en relación con el apartado 2.º de la DT 6.^a, que prohíbe que la reforma tenga como consecuencia la compensación, absorción o desaparición de derechos o condiciones más beneficiosas. La cuestión se planteó y resolvió por la SAN de 1 de julio de 2024 (Proc. 84/2024), en el contexto de la impugnación de una modificación parcial del Convenio Colectivo de Vestas Eólicas SAU, denunciándose que la reordenación salarial acordada suponía una absorción y compensación contraria a lo previsto en la citada disposición transitoria.

La Audiencia Nacional resolvió esta controversia con una interpretación de notable coherencia sistemática. La institución de la compensación y absorción tiene como destinatario al empresario, no a los sujetos negociadores de un convenio, y para que pueda ser operativa deben concurrir los siguientes presupuestos: la existencia de una retribución superior a la establecida legal o convencionalmente; la existencia de dos fuentes de fijación del salario; la constatación de que la mejora salarial que se trata de absorber tiene su origen en una fuente reguladora distinta; y la homogeneidad de los conceptos a compensar. Lo establecido en el apartado 2.º de la DT 6.^a es una regla de compensación y absorción dirigida a los empleadores, para el supuesto de que, ante la posible aplicación

de la reforma, antes de la adaptación de los convenios, no puedan compensar y absorber posibles mejoras salariales; pero la regla no impide que los negociadores de un convenio afectado por la reforma puedan modificar la estructura salarial con total libertad.

Lo que acontece en la modificación del convenio impugnada no puede ubicarse en la esfera de la institución jurídica de la compensación y absorción, no solo porque no se está ante un supuesto de aplicación unilateral por parte del empresario, sino porque lo que se ha producido realmente es una sucesión normativa concretada en la adaptación de un convenio a una nueva legalidad mediante un acuerdo parcial de los mismos negociadores. No puede advertirse, por tanto, uno de los presupuestos de la compensación, como es el de la existencia de dos fuentes jurídicas distintas y diferenciadas.

IV. Vientos racheados: el Real Decreto-Ley 2/2024, de 21 de mayo

1. El contexto político de la reforma

Durante el debate de convalidación del Real Decreto-ley 32/2021, el portavoz del grupo parlamentario vasco EAJ-PNV explicó su voto en contra fundamentándolo en que no se protegía el marco vasco de relaciones laborales y el acuerdo interprofesional vasco del año 2017. La principal reclamación del PNV iba dirigida a reformar el artículo 84 ET con el fin de superar la doctrina del Tribunal Supremo en relación con la concurrencia conflictiva de acuerdos interprofesionales, ante el vacío legal existente respecto a qué acuerdo interprofesional debe primar, si el estatal o el autonómico ⁽⁹⁾. El 22 de mayo de 2024 se publicó en el Boletín Oficial del Estado el Real Decreto-ley 2/2024, de 21 de mayo, por el que se adoptan medidas urgentes para la simplificación y mejora del nivel asistencial de la protección por desempleo, y para completar la transposición de la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo.

Desde el punto de vista de la técnica legislativa y de su justificación constitucional, la reforma mereció una valoración crítica por parte de la doctrina. Se ha señalado que el deterioro del Estado de Derecho y de sus bases constitucionales roza en este caso la perversión: la normativa laboral y la configuración del propio sistema de relaciones laborales se ponen al servicio de intereses políticos, al margen de los protagonistas de esas relaciones laborales y obviando el debate parlamentario. Además, el uso del decreto-ley resulta abiertamente cuestionable desde el punto de vista constitucional, pues la reforma puede ser conveniente o aconsejable, pero, desde luego, no puede considerarse que concurra la extraordinaria y urgente necesidad que invoca la Constitución para el uso de este instrumento legislativo excepcional ⁽¹⁰⁾.

⁹ Al respecto, Manuel CORREA CARRASCO, "La propuesta de regla de concurrencia de convenios recogida en el pacto de investidura entre PSOE y PNV", *Briefs AEDTSS*, 2024, nº 63 y Rafael MOLL NOGUERA, "La reforma del art. 84 por PSOE Y PNV: el resurgimiento del principio de mayor favorabilidad". *Briefs AEDTSS*, 2023, nº 64.

¹⁰ Federico DURÁN LÓPEZ: "Reflexiones de urgencia sobre la negociación colectiva tras el Real Decreto-Ley 2/2024", *Briefs AEDTSS*, 2024, nº 60.

2. Contenido de la reforma: los nuevos apartados 84.3 y 84.4 ET

La relevancia del RDL 2/2024 en materia de negociación colectiva radicó en que, mediante su artículo primero, apartado segundo, se modificaron las reglas de concurrencia de convenios colectivos reguladas en el artículo 84.3 ET, estableciendo una prioridad aplicativa de los convenios colectivos sectoriales y los acuerdos interprofesionales de ámbito autonómico, así como de los convenios colectivos provinciales, sobre los acuerdos y convenios colectivos sectoriales de ámbito estatal. Dicha prioridad, sin embargo, no operó de forma incondicionada, sino que quedó supeditada al cumplimiento de un conjunto de requisitos de naturaleza tanto formal como material cuya concurrencia resultaba indispensable para que el instrumento convencional de alcance inferior pudiera desplazar al de ámbito estatal.

En el plano formal, los convenios autonómicos debían haber sido suscritos por las organizaciones sindicales y empresariales legalmente legitimadas para negociar en la correspondiente unidad de negociación, y debían contar con el respaldo de las mayorías exigidas para la válida constitución de la comisión negociadora. La exigencia de estos requisitos de legitimación y representatividad buscó garantizar que la prioridad autonómica no se convirtiese en un instrumento de negociación espuria o insuficientemente representativa.

En el plano material, la prioridad de los convenios autonómicos quedó vedada respecto de un conjunto de materias que el legislador catalogó expresamente como «no negociables» en ese ámbito territorial. Dichas materias comprendían 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 exclusión de estas materias del ámbito de disponibilidad autonómica respondió a la lógica de preservar una base regulatoria uniforme a escala estatal en aquellas instituciones cuya fragmentación territorial podría generar distorsiones en las condiciones de competencia o en la tutela básica de los trabajadores.

Finalmente, en cuanto al requisito de fondo de mayor calado, la regulación establecida en el convenio autonómico debía resultar más favorable para las personas trabajadoras que la contenida en los convenios colectivos o acuerdos de ámbito estatal. Solo cuando se acreditase esta mayor favorabilidad el convenio autonómico podría reclamar la prioridad aplicativa frente al instrumento convencional estatal concurrente.

La determinación de la mayor favorabilidad no quedó librada a la apreciación discrecional de los operadores jurídicos, sino que el legislador estableció criterios específicos para su valoración. En primer lugar, el convenio que pretendía invocar la prioridad debía tener un ámbito estrictamente autonómico, esto es, circunscrito a una sola comunidad autónoma, sin que cupiera extender el beneficio de la regla de preferencia a instrumentos de alcance pluri-autonómico o de ámbito territorial inferior al autonómico pero superior al provincial. En segundo lugar, y de manera particularmente relevante, la mejora o el carácter más favorable de la regulación autonómica había de apreciarse en su conjunto y de forma global, quedando expresamente proscrita la técnica del «espiguelo», esto es,

la comparación aislada de cláusulas o condiciones concretas con el propósito de extraer selectivamente las más ventajosas de cada instrumento convencional. En tercer y último lugar, la prioridad aplicativa del convenio autonómico no podía en ningún caso proyectarse sobre los convenios de empresa que gozaran de prioridad aplicativa conforme a lo establecido en el artículo 84.2 ET, cuyo estatuto de prevalencia quedó así preservado frente a cualquier afectación derivada de la nueva regulación.

3. Relación con el resto del sistema: la posición de la doctrina

La doctrina ha sido taxativa al señalar los límites de la nueva regulación y su relación con el resto del artículo 84 ET ⁽¹¹⁾

Lo primero que hay que tener en cuenta es que la modificación introducida no afecta, para nada, al mandato del artículo 84.1 ET. La regla de este apartado 1, que consagra la prioridad aplicativa de los convenios anteriores en el tiempo y la imposibilidad de su afectación por otros convenios posteriores, sigue plenamente vigente. Con los matices que puedan derivar de los eventuales acuerdos sobre estructura de la negociación colectiva del artículo 83.2 ET, no existe en nuestro ordenamiento jerarquía entre convenios colectivos. El convenio aplicable es el anterior en el tiempo, sea de empresa o sea sectorial con uno u otro alcance territorial.

Los apartados 3 y 4 del artículo 84 no constituyen excepción a lo regulado en el apartado 1 del mismo precepto, ni excluyen la aplicación de lo previsto en su apartado 2. La regulación de los apartados 3 y 4 está relacionada con lo previsto en el artículo 83: «no obstante lo establecido en el artículo anterior», se afirma como pórtico de la nueva regulación. La expresión «no obstante» es equivalente a «sin embargo» o «a pesar de», por lo que significa que lo antedicho en el artículo 83 no impide la nueva regulación, que se añade a la del artículo 83, pero sin modificarla ni alterarla.

Los convenios de empresa no están afectados por la nueva regulación. Ninguna referencia se hace a los mismos y ningún sometimiento de ellos a reglas de preferencia aplicativa cabe deducir de la redacción de los nuevos apartados 3 y 4. Los convenios de empresa se siguen rigiendo por las reglas contenidas en el apartado 1 del artículo 84 y respecto de ellos ha de seguir vigente la misma doctrina actual referida a la sucesión de convenios y cambios de las unidades de negociación.

Los acuerdos sobre materias concretas del artículo 83.3 son distinguidos por el legislador de los acuerdos interprofesionales, de modo que el nuevo artículo 84.3 hace referencia a los acuerdos interprofesionales y no a los acuerdos sobre materias concretas. El artículo 83.3 no ha resultado afectado por la nueva regulación y, respecto de los acuerdos sobre materias concretas —que pueden ser estatales o autonómicos—, no juega la regla de la prioridad aplicativa de los acuerdos autonómicos.

¹¹ Federico DURÁN LÓPEZ: “Reflexiones de urgencia sobre la negociación colectiva tras el Real Decreto-Ley 2/2024”, cit.

El Profesor Moll Noguera ha señalado, en relación con el impacto territorial de la reforma, que este acuerdo político puede suponer un cambio en la estructura de la negociación colectiva en dos sentidos: una mayor descentralización hacia niveles autonómicos y una mejora de las condiciones laborales, pues ambas dinámicas parecen estar indisolublemente ligadas ⁽¹²⁾. No obstante, abre interrogantes prácticos sobre qué debe entenderse por regulación más favorable y si con esta regla se rompe –todavía más– el principio de unidad de empresa en favor del espiguelo normativo. En particular, si en otros territorios implicará una mayor centralización en favor de los convenios estatales, provocando así un efecto no deseado en otras comunidades autónomas.

4. El convenio de empresa en las contratas y subcontratas

Un aspecto de singular importancia práctica conectado con la reforma del artículo 84 ET es la determinación del convenio aplicable en las empresas subcontratistas ⁽¹³⁾.

La STS de 29 de enero de 2025 (rec. 202/2024) ha abordado esta cuestión, reafirmando la centralidad del artículo 84.1 ET ⁽¹⁴⁾. La cuestión puede y debe resolverse atendiendo, exclusivamente, a lo que disponen el artículo 42.6 y el artículo 84.1 ET. En particular, cuando la empresa contratista o subcontratista cuenta con un convenio propio, no cabe recurrir a los términos del apartado 2 del artículo 84 ET, cuya excepción a la regla general de concurrencia de convenios ha de interpretarse restrictivamente, de modo que no cabe ampliar la preferencia aplicativa a convenios de ámbito inferior a la empresa, como son los negociados solo para algunos centros de trabajo.

Partiendo del presupuesto de que los datos obrantes en las actuaciones permiten sostener la ausencia de negociación viva de la renovación del convenio sectorial anterior, el convenio de empresa de la subcontratista, no concurrente con el de sector anterior, pasa a ser anterior respecto del nuevo convenio de igual sector, resultando de inaplicación temporal el convenio sectorial posterior en el ámbito correspondiente al de la empresa subcontratista, de conformidad con la segunda regla de excepción del artículo 42.6 del ET y la regla general de concurrencia del artículo 84.1.

¹² Rafael MOLL NOGUERA, “La reforma del art. 84 por PSOE Y PNV: el resurgimiento del principio de mayor favorabilidad”, cit.

¹³ Sobre este debate, Luis Enrique NORES TORRES, “La reforma del art. 42 ET en el RDL 32/2021, de 28 de diciembre”, *Labos. Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, 2022, Vol. 3, Número extraordinario ‘La reforma laboral de 2021’, pp. 73-82. Javier THIBAUT ARANDA, Las condiciones de trabajo aplicables a los trabajadores empleados en las contratas, Trabajo y Empresa: Revista de Derecho del Trabajo, 2022, vol. 1., nº 1, pp. 115-135. Ana de la PUEBLA PINILLA, “Convenio colectivo aplicable al trabajo prestado en el marco de contratas y subcontratas”, en José María GOERLICH PESET, Jesús Rafael MERCADER UGUINA, Ana de la PUEBLA PINILLA., *La reforma laboral de 2021, Un estudio del Real Decreto-Ley 32/2021*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2022, pp. 117-149. Del tema me he ocupado también en Jesús R. MERCADER UGUINA, “La determinación del convenio aplicable a contratas y subcontratas: entre las expectativas frustradas y el tenor legal”, Javier THIBAUT, Angel JURADO (Dir.), Interpretación, aplicación y desarrollo de la última reforma laboral, Madrid, Wolters Kluwer, 2023, pp. 317-338.

¹⁴ Javier GÁRATE CASTRO, “A vueltas con la determinación del convenio colectivo aplicable en la empresa subcontratista a la luz de las reglas sobre concurrencia de convenios”, *Briefs AEDTSS*, 2025, nº 18,

V. El temporal: la STS de 18 de diciembre de 2025. La invasión durante su vigencia de los convenios de empresa por los convenios sectoriales

1. Los antecedentes y el objeto del litigio

La STS de 18 de diciembre de 2025 (rec. 158/2024) resuelve un litigio en el que confluyen tres datos cronológicos de relevancia determinante: la publicación del II Convenio Colectivo de Alcor Seguridad en el BOE de 23 de marzo de 2018, con vigencia desde el 1 de enero de 2018 hasta el 31 de diciembre de 2025; la publicación del Convenio Colectivo estatal de empresas de seguridad para el período 2023-2026 en el BOE de 14 de noviembre de 2022, con entrada en vigor el 1 de enero de 2023; y la publicación, en el BOE de 14 de junio de 2023, del acta de actualización y tablas salariales para 2021 del convenio de empresa, suscritas el 18 de octubre de 2021.

La secuencia temporal es, por tanto, inequívoca: el convenio colectivo de empresa es anterior en el tiempo al convenio sectorial estatal concurrente. De conformidad con el esquema que previamente hemos trazado, este supuesto se subsume en el artículo 84.1 ET –no en el artículo 84.2 ET–, puesto que la unidad de negociación de empresa fue constituida con anterioridad a la del convenio supraempresarial que pretende desplazarla. La controversia se centra, precisamente, en determinar si esa anterioridad cronológica blindaba el contenido salarial del convenio de empresa frente a la aplicación de la Disposición Transitoria 6ª del RDL 32/2021, o si, por el contrario, dicha disposición operaba también sobre los convenios amparados en la prioridad temporal del artículo 84.1 ET.

2. La ratio decidendi de la sentencia

El Tribunal Supremo, apoyándose en la Disposición Transitoria 6ª del RDL 32/2021, concluye que, sin perjuicio de la preferencia aplicativa dispuesta en el artículo 84.1 ET, la modificación operada en el apartado 2 del mismo precepto resultará de aplicación a los convenios colectivos suscritos y presentados a registro o publicados con anterioridad a la entrada en vigor del Real Decreto-ley una vez que estos pierdan su vigencia expresa y, como máximo, en el plazo de un año desde dicha entrada en vigor. A partir de este razonamiento, el Tribunal concluye que el convenio colectivo de empresa, durante su vigencia pactada hasta el 31 de diciembre de 2025, no podrá ser afectado por convenios colectivos de ámbito distinto, salvo en los términos del artículo 84.2 ET que, al haber suprimido la prioridad aplicativa del convenio de empresa en materia salarial, permite la afectación por el convenio colectivo sectorial en esa materia, debiendo aplicarse, por tanto, el convenio colectivo estatal de empresas de seguridad.

El Tribunal considera, asimismo, que las tablas salariales han de entenderse como parte integrante del convenio colectivo, descartando que puedan reputarse pactos autónomos ajenos al nuevo marco normativo; y concluye que, aunque el convenio de em-

presa continúe formalmente vigente, sus cláusulas salariales devienen inaplicables si no se ajustan a los mínimos establecidos por el convenio sectorial. La consecuencia práctica es la declaración de nulidad de las tablas salariales del convenio de empresa para el año 2021 por su no adaptación a las del convenio sectorial publicadas en el BOE de 14 de diciembre de 2022.

3. La crítica doctrinal: la dinamitación del principio *prior in tempore*

La doctrina ha acogido esta sentencia con una crítica de notable contundencia, desde perspectivas diversas, que pueden reconducirse a cuatro objeciones fundamentales.

Primera crítica: la confusión entre los supuestos de hecho del artículo 84.1 y del artículo 84.2 ET. La sentencia se refiere a un caso claramente subsumible en el supuesto del artículo 84.1 ET: un convenio colectivo de empresa anterior en el tiempo que regula el salario y un convenio colectivo supraempresarial posterior que también lo regula de forma más favorable, sin que concurren acuerdos interprofesionales. No se está, por tanto, ante el supuesto de hecho del artículo 84.2 ET, que exige un convenio supraempresarial previo y un convenio de empresa posterior que invade el espacio ya ocupado. La secuencia temporal es exactamente la inversa. A pesar de ello, la Sala IV ha dictaminado que el “blindaje” de la unidad de negociación del convenio de empresa obtenido en virtud del principio *prior in tempore potior in iure* se “diluye” cuando un convenio colectivo posterior regula la misma materia salarial.

Segunda crítica: el argumento del artículo 80 del convenio sectorial no puede prevalecer sobre una norma imperativa. Un convenio colectivo no puede alterar una regla imperativa legal, y el artículo 84.1 ET lo es, con las salvedades que el propio precepto incluye –que, en este caso, como reconoce el propio Tribunal Supremo, no concurren–. De modo que el precepto del convenio colectivo sectorial puede declarar la prioridad aplicativa que estime conveniente, pero no puede afectar a la “isla regulatoria” que el artículo 84.1 ET habilita para el convenio de empresa anterior en el tiempo. Paradójicamente, el propio artículo 80 del convenio sectorial reconoce que su prioridad aplicativa opera respetando las reglas imperativas del Estatuto de los Trabajadores.

Tercera crítica: la función de la Disposición Transitoria 6ª no puede ser la de redefinir el régimen del artículo 84 ET. La función de las disposiciones transitorias, como señaló De Castro, consiste en procurar que el tránsito de la antigua a la nueva ley se note lo menos posible, buscando “temperamentos de lentitud y prudencia” ⁽¹⁵⁾. La función de la Disposición Transitoria 6ª del RDL 32/2021 es ordenar cómo se aplica en el tiempo la reforma, no redefinir el régimen sustantivo del artículo 84 ET. El propio tenor de la norma lo indica: comienza con la cláusula “sin perjuicio de la preferencia aplicativa dispuesta en el artículo 84.1”. La interpretación del Tribunal Supremo salva la unidad de negociación como estructura formal, pero invade el contenido material del pacto

¹⁵ Como dijo Federico DE CASTRO, *Derecho Civil de España*, cit., p. 655.

colectivo, convirtiendo una norma de aplicación transitoria en una regla sustantiva de reordenación del sistema de concurrencia.

Cuarta crítica: la extensión indebida del artículo 84.2 ET a los convenios de empresa “primeros en el tiempo”. El criterio de la sentencia altera profundamente el complejo equilibrio entre el artículo 84.1 y el artículo 84.2 ET, dificultando enormemente la delimitación de la regla aplicable en cada supuesto. Al extender la aplicación del artículo 84.2 ET a cualquier convenio “primero en el tiempo”, incluido el de empresa, se dinamita el principio *prior in tempore potior in iure* de todos los convenios colectivos de empresa, con independencia de su posición cronológica relativa frente al convenio sectorial. A ello se añade que la solución deja en el aire la efectividad del artículo 42.6 ET y la idea del convenio colectivo “propio” de empresa, pues, a partir de esta doctrina, los convenios de empresa solo podrán tener prioridad aplicativa en las materias listadas en el artículo 84.2 ET, siendo indiferente si son anteriores o posteriores al convenio supraempresarial de aplicación.

Estas objeciones han sido formuladas con singular rigor por la doctrina. En términos directos, se ha señalado que “la resolución adolece de una falta de claridad suficiente para interpretar un precepto de tanta complejidad, que el texto jurisprudencial presenta saltos en la argumentación y lagunas que dificultan la comprensión del razonamiento jurídico, y que el carácter gravemente erróneo de la sentencia resulta de considerar que los apartados 1 y 2 del artículo 84 ET regulan cuestiones distintas –la prohibición de concurrencia entre convenios el primero, y la jerarquía entre convenios el segundo–, cuando en realidad ambos preceptos operan sobre el mismo plano de la concurrencia, siendo el segundo una excepción al primero y no una regla autónoma de diferente naturaleza” (16). En análoga dirección, se ha advertido que el criterio del Tribunal Supremo “dinamita el principio *prior in tempore potior in iure* de todos los convenios colectivos de empresa”, con consecuencias sistémicas de largo alcance para la certeza jurídica del sistema de negociación colectiva (17). Y, en fin, también cabía encontrar posiciones críticas con la construcción doctrinal de la sentencia, pero de acuerdo con el resultado que alcanzaba (18).

4. El interrogante sistémico: ¿prior in tempore o jerarquía convencional encubierta?

La crítica más profunda que puede dirigirse a la STS de 18 de diciembre de 2025 trasciende las objeciones técnicas para plantear un interrogante de mayor calado sistémico: al

¹⁶ Federico DURAN LÓPEZ, “Prioridad temporal y jerarquía entre convenios”, *Briefs AEDTSS*, 2026, nº 5.

¹⁷ Ignasi BELTRAN DE HEREDIA RUIZ, “Salario y reglas de preferencia de convenios colectivos tras la reforma de 2021: ¿la dinamitación del principio ‘prior in tempore potior in iure’ en el convenio colectivo de empresa? (STS 18/12/25)”, *Blog. Una mirada crítica a las relaciones laborales*, 19 de enero de 2026.

¹⁸ Así Luís GORDO, ponía de manifiesto que “(...) la resolución adolece de una falta de claridad suficiente para interpretar un precepto de tanta complejidad; el texto jurisprudencial presenta algunos saltos en la argumentación y lagunas que dificultan especialmente la comprensión de la argumentación jurídica”, en “Los salarios de los convenios de empresa deben ajustarse a los previstos en los convenios sectoriales”, *El Foro de Labos*, 22 de enero de 2026.

extender la supresión de la preferencia salarial del convenio de empresa a los supuestos en que dicho convenio es anterior en el tiempo al sectorial –esto es, al supuesto del artículo 84.1 ET y no solo al del artículo 84.2 ET, construido para operar exclusivamente sobre convenios supraempresariales anteriores afectados por convenios de empresa posteriores–, la sentencia generó un serio problema de coherencia al dinamitar el principio prior in tempore respecto de todos los convenios de empresa, con independencia de su posición cronológica relativa, haciendo inevitable preguntarse si dicho principio seguía siendo una regla inalterable o si, por el contrario, el sistema había evolucionado hacia una jerarquía convencional encubierta en la que el convenio sectorial prevalece en materia salarial con consecuencias de gran alcance para la certeza jurídica del sistema de negociación colectiva.

La resolución de este debate exigía, en último término, que el Tribunal Supremo precisara y, si fuera el caso, corrigiera el criterio establecido en dicha sentencia, clarificando el alcance exacto de la disposición transitoria sexta y su relación con los artículos 84.1 y 84.2 ET, así como delimitando los supuestos de hecho a los que cada uno de estos preceptos resulta aplicable, como presupuesto imprescindible para garantizar la seguridad jurídica de un sistema de negociación colectiva que, tras cuatro años de reforma acumulada, navegaba en aguas verdaderamente inciertas.

Esta necesaria clarificación ha venido a producirse mediante la reciente STS de 16 de abril de 2026 (R^o 67/2025), en la que el propio Tribunal reconoce expresamente el precedente y anuncia su propósito de precisarlo en los siguientes términos:

“en la sentencia de esta Sala Cuarta núm. 1281/2025, de 18 de diciembre, rec. 158/2024, abordamos un caso análogo al presente, en el que igualmente se trataba de aplicar la disposición transitoria sexta del Real Decreto-ley 32/2021 en el supuesto de un convenio de empresa, anterior al citado Real Decreto-ley, que había sido concluido existiendo previamente una negociación colectiva de sector. *Esa doctrina ha de ser precisada aquí*”.

VI. El temporal ¿amaina?: Las “precisiones” de la sentencia Financiera El Corte Inglés: STS 16 de abril de 2026

1. Los antecedentes del caso

El conflicto *Financiera El Corte Inglés* (FECI) tiene su origen en la trayectoria corporativa de FECI, entidad inscrita como establecimiento financiero de crédito que venía aplicando por inercia el convenio colectivo de grandes almacenes, derivada de su antigua pertenencia al Grupo El Corte Inglés. Desde octubre de 2013, FECI pasó a integrarse en el Grupo Santander Consumer Finance, sin que ninguna de las partes instara durante casi seis años la adecuación del marco convencional a su nueva realidad funcional. La corrección de esa anomalía se planteó en 2019, cuando la representación de las personas trabajadoras reclamó la aplicación del Convenio Colectivo Marco para los Establecimientos Financieros de Crédito, publicado en el BOE de 3 de julio de 2020. La adscripción de FECI a su ámbito funcional no fue objeto de controversia –la propia empresa la

reconoció expresamente—, limitando su defensa a alegar la inaplicabilidad del convenio sectorial por la existencia de un convenio de empresa anterior en el tiempo al amparo del artículo 84.1 ET.

Ante el conflicto abierto, los sindicatos FASGA y FETICO promovieron la negociación de un convenio de empresa, cuya comisión negociadora se constituyó el 11 de enero de 2021. El convenio se firmó el 3 de marzo de 2021 y fue publicado en el BOE de 6 de mayo de 2021. En julio de ese mismo año se suscribió un nuevo convenio sectorial, publicado en el BOE el 15 de octubre de 2021, generándose una situación de doble cobertura convencional que constituye el núcleo de la controversia. El sindicato ASC, que se había opuesto al resultado de la negociación, formuló demanda de conflicto colectivo ante la Audiencia Nacional solicitando la declaración de aplicabilidad del convenio sectorial con efectos desde el 12 de abril de 2019, así como su prioridad aplicativa sobre el convenio de empresa en las materias no enumeradas en el artículo 84.2 ET desde el 1 de julio de 2023. La Audiencia Nacional estimó la excepción de prescripción respecto a la primera pretensión y desestimó las demás, al entender que el convenio de empresa era temporalmente anterior al convenio sectorial concurrente y gozaba de prioridad aplicativa plena conforme al artículo 84.1 ET. Dicha resolución fue objeto del recurso de casación resuelto por la STS de 16 de abril de 2026 (¹⁹).

2. Los niveles de prioridad aplicativa del convenio de empresa

La contribución dogmática central de esta sentencia reside en la articulación de una distinción que la STS de 18 de diciembre de 2025 había omitido. Esto es la diferencia que media entre la prioridad aplicativa absoluta del convenio de empresa *ex* artículo 84.1 ET y su prioridad aplicativa relativa *ex* artículo 84.2 ET, de cuya naturaleza depende, de manera determinante, la aplicabilidad o inaplicabilidad de la Disposición Transitoria 6.^a. La construcción jurisprudencial se asienta en esta diferencia conceptual. La prioridad absoluta, se dice, corresponde al convenio de empresa que ocupó un espacio negocial genuinamente vacío en el momento de su suscripción, porque la unidad de negociación sectorial había desaparecido o quedado abandonada; en ese supuesto, el convenio de empresa prima íntegramente sobre el sectorial en todas las materias y sin sujeción al mandato de adaptación de la Disposición Transitoria 6.^a. La prioridad relativa opera, en cambio, cuando el convenio de empresa irrumpió en un espacio negocial ya ocupado por una unidad de negociación sectorial activa; en ese caso, el convenio de empresa solo prima en las materias del listado del artículo 84.2 ET y queda sujeto al mandato de adap-

¹⁹ Para un comentario de este pronunciamiento, nos remitimos a Ignasi BELTRAN DE HEREDIA RUIZ, “Reglas de concurrencia y prioridad aplicativa del convenio colectivo de empresa tras la reforma de 2021: una (necesaria) «precisión» por parte de la STS 16/04/26”, *Blog. Una mirada crítica a las relaciones laborales*, 11 de mayo de 2026. También me remito a mi entrada en el *Foro de Labos*, ¿Qué queda del principio de prioridad aplicativa de los convenios de empresa?: reflexiones a propósito de la STS de 16 de abril de 2026, asunto financiera el corte inglés”, 7 de mayo de 2026.

tación de la Disposición Transitoria 6.^a, con efecto máximo el 30 de diciembre de 2022 y deber de adaptación textual hasta el 30 de junio de 2023.

El criterio determinante para discernir entre una y otra modalidad es la pervivencia de la unidad de negociación sectorial, entendida no como la existencia de un convenio sectorial singular vigente en la fecha de suscripción del convenio de empresa, sino como la continuidad de esa unidad como estructura activa. En su propia formulación, la sentencia lo expresa con precisión: *“La coherencia del sistema exige que la mera finalización de la vigencia del convenio no permita reabrir incondicionalmente la configuración de los ámbitos de negociación. Una vez establecida por los interlocutores sociales una unidad de negociación, esa unidad queda protegida frente a la interferencia de otros ámbitos en tanto en cuanto la misma permanezca activa. Aunque el convenio pierda vigencia y sea denunciado, quedando en ultraactividad, la unidad de negociación sigue ocupando su territorio propio en tanto subsista una actividad negociadora activa entre los interlocutores sociales.”* A tal efecto, la sentencia invierte la carga de la prueba y, en consecuencia, entiende que no corresponde a quien defiende la aplicación del convenio sectorial acreditar el abandono de la unidad negocial, sino que incumbe a quien sostiene el mantenimiento de la prohibición de concurrencia demostrar la actividad negocial efectiva de esa unidad en plazos razonables, pudiendo el órgano jurisdiccional constatar ese extremo de oficio a partir de la sucesión de convenios publicados en el BOE.

La propia sentencia ilustra su conclusión con ejemplos recientes. La STS 29 de enero de 2025 (R^o 202/2024), dio preferencia al convenio de empresa frente al sectorial cuando este último, vigente hasta el 31 de diciembre de 2020, fue denunciado sin que constara actividad negocial alguna hasta la suscripción del nuevo convenio sectorial el 20 de junio de 2022. La ausencia de unidad de negociación sectorial viva durante ese prolongado lapso permitió que el convenio de empresa la desplazara. Por su parte, la STS de 23 de abril de 2025 (R^o 102/2023), resolvió en sentido contrario: el convenio de empresa de Cruz Roja, en ultraactividad tras su denuncia sin que constara negociación activa, cedió el paso al Convenio Colectivo de intervención social de la provincia de Guipúzcoa, publicado el 15 de junio de 2021. Aplicado este criterio al caso FECCI, la conclusión es clara: el sector de establecimientos financieros de crédito produjo convenios sucesivos para los períodos 2017-2018, 2019-2020, 2021, 2022, 2023, 2024 y 2025, lo que acredita que la unidad de negociación sectorial nunca estuvo abandonada. El convenio de empresa –negociado desde el 11 de enero de 2021 y firmado el 3 de marzo de 2021– irrumpió por tanto en un espacio negocial ya ocupado, lo que determina que su prioridad sea únicamente relativa *ex* artículo 84.2 ET y que la Disposición Transitoria 6.^a le resulte plenamente aplicable, con la consecuencia de que el convenio sectorial recupera la aplicación en materia salarial a partir del 1 de julio de 2023.

3. La mecánica temporal de la disposición transitoria sexta del RDL 32/2021

La disposición transitoria 6.^a del RDL 32/2021 solo opera cuando la prioridad del con-

venio de empresa es relativa (art. 84.2 ET), no absoluta (art. 84.1 ET). La sentencia precisa con detalle la mecánica temporal de esta disposición.

Cuando la prioridad aplicativa del convenio de empresa sobre el convenio del sector es de carácter relativo y está fundamentada en el artículo 84.2 ET, y si esa prioridad era previa a la entrada en vigor del Real Decreto-ley 32/2021, existe un mandato de adaptación normativa contenido en la disposición transitoria sexta. En virtud de su apartado primero, los convenios pasan a tener únicamente la prioridad aplicativa derivada de la nueva norma reformada como máximo el 30 de diciembre de 2022. A su vez, en virtud del apartado tercero, los textos convencionales deben adaptarse al nuevo artículo 84.2 ET en el plazo de seis meses adicionales —esto es, el 30 de junio de 2023—. Esa diferencia de plazos se explica porque uno se refiere a la aplicación de las nuevas normas sobre concurrencia y el otro al plazo concedido a sus negociadores para la adaptación textual expresa del convenio, pero el plazo de adaptación textual no obsta a la aplicación de la regulación material de la concurrencia en base al párrafo primero de la disposición transitoria sexta.

Por el contrario, si la prioridad aplicativa del convenio de empresa fuera absoluta y derivase de su preferencia temporal sobre el convenio del sector (art. 84.1 ET), no habría obligación alguna de adaptación, ni sería relevante lo regulado en el artículo 84.2 ET: Sencillamente su aplicación sería completa y excluiría al convenio del sector durante la vigencia de ese convenio de empresa o su unidad de negociación. Pero si la prioridad aplicativa del convenio de empresa era anterior al Real Decreto-ley 32/2021 y solamente tenía carácter relativo, estando fundada en el artículo 84.2 ET, entonces esa prioridad aplicativa sobre el convenio del sector deja de ser la derivada del artículo 84.2 ET previo al Real Decreto-ley 32/2021 y pasa a ser solamente la del nuevo texto del artículo 84.2 ET posterior a dicha reforma desde que termina su vigencia expresa o, como tarde, el 30 de diciembre de 2022.

4. La imprescriptibilidad de la acción declarativa de conflicto colectivo

La sentencia aborda, adicionalmente, una cuestión procesal de notable importancia. El Tribunal declara que las acciones de conflicto colectivo de carácter puramente declarativo —las que versan sobre la interpretación o aplicación de una ley, un convenio colectivo o una práctica empresarial conforme al artículo 153 LJS— no están sujetas al plazo de prescripción del artículo 59 ET en tanto la norma debatida se encuentre vigente. La determinación de cuál es la norma colectiva que rige las relaciones laborales en la empresa no es una cuestión disponible para las partes ni puede extinguirse por el mero transcurso del tiempo; la acción declarativa es, por tanto, imprescriptible, e incurrió en infracción del artículo 59 ET la sentencia recurrida al estimar la excepción de prescripción opuesta por la empresa.

VII. Náufragos del temporal: lo que queda de la preferencia del convenio de empresa

1. ¿Qué hubiera pasado en el asunto Alcor de aplicarse la doctrina que ahora sienta el Tribunal Supremo?

Si proyectamos la respuesta del Tribunal Supremo en su Sentencia *Financiera El Corte Inglés* al caso Alcor. La pregunta es inmediata: ¿la solución hubiera sido otra? Y para resolverla, la cuestión que deberíamos hacernos es cuál era la situación en diciembre de 2017, cuando Alcor Seguridad negoció su convenio de empresa ¿existía en el sector de seguridad privada una unidad de negociación sectorial activa (con negociaciones en curso o convenio vigente con prórrogas)? Si la respuesta fuera afirmativa, el convenio de empresa habría “invadido” un espacio negocial ya ocupado, y su prioridad sería la relativa del art. 84.2 ET. En ese caso, la DT 6ª del RDL 32/2021 sí sería de aplicación, y el resultado final –nulidad de las tablas salariales por no adaptación– sería el mismo que aquel pronunciamiento. Si la respuesta fuera negativa (porque el convenio sectorial anterior hubiera perdido vigencia sin negociación activa que mantuviera viva la unidad de negociación), la prioridad del convenio de empresa sería la absoluta del art. 84.1 ET, y la DT 6ª no sería aplicable, lo que llevaría a un resultado diferente: las tablas salariales del convenio de empresa no serían nulas.

El sector de la seguridad privada cuenta con una larga trayectoria ininterrumpida de negociación colectiva sectorial a nivel estatal, con convenios que se han sucedido de manera continuada. Es altamente probable que, en diciembre de 2017, cuando se negoció el II Convenio de Alcor Seguridad, existiera una unidad de negociación de sector viva. De ser así, la prioridad del convenio de empresa era la relativa del art. 84.2 ET, y la DT 6ª del RDL 32/2021 sería de aplicación. Y si ello fuera así el resultado material probablemente sería el mismo que el alcanzado por la sentencia Alcor: las tablas salariales para 2021 del convenio de empresa, al no haberse adaptado a las del convenio sectorial, serían nulas, puesto que la supresión de la prioridad aplicativa del convenio colectivo de empresa en materia salarial conforme a la disposición transitoria sexta del RDL 32/2021 resultaba de aplicación, como máximo, en el plazo de un año desde la entrada en vigor de este Real Decreto-ley, es decir, el 31 de diciembre de 2022, aunque el convenio de empresa tuviera vigencia hasta el 31 de diciembre de 2025.

En definitiva, la doctrina de la STS 16 de abril de 2026 supone una matización o “precisión” –en sus propios términos– de la sentencia Alcor.: Este último pronunciamiento introduce un análisis previo y determinante sobre la naturaleza de la prioridad aplicativa del convenio de empresa que la sentencia Alcor omitió. Aunque lo más probable es que, en el caso concreto de Alcor Seguridad, el resultado material no hubiera variado (nulidad de las tablas salariales), la nueva doctrina abre la puerta a que, en otros casos análogos en los que el convenio de empresa se hubiera firmado en un momento de vacío negocial sectorial, la DT 6ª no fuera aplicable y el convenio de empresa conservaría su prioridad absoluta también en materia salarial.

2. La progresiva deformación de la preferencia aplicativa de los convenios de empresa y la recuperación del convenio de sector como centro de gravedad de la estructura de la negociación colectiva

Si la reforma de 2012 pretendió convertir el convenio de empresa en el centro de gravedad de la estructura de la negociación colectiva –fundada en la premisa de que la negociación de empresa constituía el nivel más adecuado para adaptar las condiciones laborales a la realidad de cada unidad productiva–, puede afirmarse hoy que ese proceso ha fracasado: a lo largo de la última década hemos asistido a una progresiva deformación de la preferencia aplicativa del convenio de empresa que ha terminado por hacerla naufragar, de modo que el resultado neto es inequívoco. El convenio sectorial ha recuperado –si es que alguna vez lo perdió– su función de instrumento central de ordenación de las condiciones laborales, en especial en materia retributiva, mientras que la prioridad aplicativa del convenio de empresa ha quedado relegada a un papel meramente complementario, condicionado y residual.