

CRITERIOS DE ARTICULACIÓN Y CONCURRENCIA DE CONVENIOS COLECTIVOS EN LA LEGISLACIÓN ESPAÑOLA: Una aproximación preliminar

TITLE CRITERIA FOR ARTICULATION AND CONCURRENCY OF COLLECTIVE
AGREEMENTS IN SPANISH LEGISLATION: A preliminary approach

Joaquín García Murcia

Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Universidad Complutense de Madrid

jgmurcia@der.ucm.es ORCID [0000-0001-9586-7544](https://orcid.org/0000-0001-9586-7544)

Recepción de trabajo: 03-09-2024 - Aceptación: 27-09-2024 - Publicado: 22-10-2024

Páginas: 13-28

■ 1. UNA BREVE PRESENTACIÓN. ■ 2. UN MUY SUCINTO RECORRIDO HISTÓRICO. ■ 3. INTERVENCIÓN LEGAL COMBINADA CON DOSIS DE AUTONOMÍA COLECTIVA. ■ 4. PARIDAD JERÁRQUICA MODULADA POR REGLAS DE PREFERENCIA. ■ 5. UN APUNTE FINAL.

RESUMEN

La relación entre convenios colectivos en el sistema español de relaciones de trabajo gira alrededor de la regla general de prohibición de concurrencia, que constituye una de las manifestaciones más evidentes de la intervención del legislador en el terreno de la negociación colectiva, aunque se combina deliberadamente con las directrices que a tal efecto puedan provenir de la autonomía colectiva, particularmente a través de los acuerdos interprofesionales. Es una regla que cuenta con numerosas salvedades y que se ha visto progresivamente acompañada de otras previsiones legales de carácter complementario, como la que da preferencia a los convenios de empresa en ciertas materias o las que conceden prioridad aplicativa a la regulación convencional más favorable en determinadas circunstancias. En un balance de conjunto, podría decirse que las reglas sobre concurrencia de convenios colectivos han contribuido a perfilar la estructura del sistema español de negociación colectiva, al mismo tiempo que han complicado y hasta cierto punto oscurecido los criterios de determinación y selección del convenio aplicable.

PALABRAS CLAVE: Autonomía colectiva, concurrencia de convenios colectivos, principio de norma más favorable, prioridad aplicativa, suplementariedad.

ABSTRACT

The relationship between collective agreements in the Spanish system of labor relations revolves around the general rule of prohibition of competition, which constitutes one of the most evident manifestations of the intervention of the legislator in the field of collective bargaining, although it is deliberately combined with the guidelines that for this purpose may come from collective autonomy, particularly through interprofessional agreements. It is a rule that has numerous reservations and that has been progressively accompanied by other legal provisions of a complementary nature, such as the one that gives preference to company agreements in certain matters or those that grant application priority to the most favorable conventional regulation in certain matters. circumstances. On balance, it could be said that the rules on the concurrence of collective agreements have contributed to outlining the structure of the Spanish collective bargaining system, at the same time that they have complicated and to a certain extent obscured the criteria for determining and selecting the applicable agreement.

KEYWORDS: Collective autonomy, concurrence of collective agreements, principle of the most favorable standard, application priority, supplementarity.

1. UNA BREVE PRESENTACIÓN

En los sistemas de negociación colectiva simples o simplificados, caracterizados por el monopolio de una determinada unidad de negociación, o cuando menos por el predominio evidente de una de ellas sobre las restantes, los problemas de relación entre convenios colectivos se atenúan o disipan considerablemente, máxime si la actividad negociadora se concentra y agota en una unidad de ámbito nacional, con proyección sobre el conjunto de las relaciones de trabajo. En cambio, en aquellos sistemas en los que conviven diversas unidades de negociación en paridad o igualdad de condiciones, la articulación de los convenios colectivos resultantes de los procesos de negociación puede ser mucho más complicada y problemática. En buena lógica, cuando el sistema de negociación se asienta sin complejos en el principio de autonomía colectiva, habrían de ser los propios agentes negociadores los encargados de ordenar la relación entre los distintos convenios colectivos del sistema, ya fuese mediante la celebración de acuerdos “en la cumbre”, para imponer una dirección más o menos centralizada sobre el conjunto del sistema, ya fuese mediante cláusulas *ad hoc* pactadas en las diferentes unidades de negociación, siempre que fuesen capaces de trazar las pertinentes fronteras entre los distintos convenios concurrentes. Pero no siempre los sistemas de negociación colectiva funcionan por sí mismos, ni en ésta ni en otras muchas cuestiones. Es bastante habitual, por el contrario, que se vean afectados por la intervención del legislador, como ocurre en el caso español, y, por cierto, en otros muchos de nuestro entorno.

En esa hipótesis de intervención legal, que para nosotros es la más acostumbrada y también la más predecible, cabe pronosticar que el legislador, junto a muchos otros objetivos (como el más esencial de asignar al convenio colectivo naturaleza normativa y eficacia general), muestre también el deseo de determinar, con más o menos contundencia, la clase de relación que han de mantener entre sí los diferentes convenios colectivos que vayan surgiendo de la actividad negociadora. En abstracto, esta particular intervención legal podría tener dos grandes destinos o manifestaciones: o bien la determinación *ex ante* de las unidades de negociación admitidas o practicables en el sistema, para evitar colisiones o zonas de afectación múltiple, o bien el establecimiento de reglas específicas para fijar el orden y el espacio de juego de cada uno de los convenios colectivos que vayan brotando del impulso negociador. El sistema legal español ofrece ejemplos de uno y otro tipo de intervención. El segundo de ellos es probablemente el más visible y experimentado entre nosotros, y se deja notar sobre todo en el artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores, que no en vano extiende sus indicaciones bajo el título de “conurrencia” (de convenios colectivos, se entiende). El primero, en cambio, es de uso muy limitado por su notable grado de afectación al principio de autonomía colectiva, y esa es con toda seguridad la razón de que en nuestra experiencia moderna de negociación colectiva haya quedado limitado al ámbito del empleo público de régimen funcionarial, donde se utiliza —en el artículo 34 del Estatuto Básico del Empleado Público, concretamente— para identificar y delimitar las posibles “mesas de negociación” (es decir, los espacios o compartimentos aptos para promover y desarrollar la negociación colectiva).

Si bien se mira, la fijación previa de las unidades de negociación evita *ex radice* muchos de los problemas que pueden suscitarse en este terreno de la relación entre distintos convenios colectivos. Cuando menos, sirve para eludir los problemas de concurrencia conflictiva, puesto que los espacios de juego quedan perfectamente acotados y distribuidos. En cambio, cuando la determinación de las unidades de negociación se deja en manos de las partes negociadoras, como sucede entre nosotros en el contexto de la negociación colectiva “laboral” (“los convenios colectivos tendrán el ámbito de aplicación que las partes acuerden”, dice el art.83.1 ET), las probabilidades de fricción entre convenios, o de afectación de unos a otros, son sensiblemente mayores. De ahí que en tal escenario haya que poner en circulación criterios mínimamente seguros para hacer frente a los presumibles riesgos de colisión o enfrentamiento entre diferentes vetas de regulación convencional. Por lo que se refiere a nuestro ordenamiento jurídico, ya hemos mencionado el criterio de no concurrencia (o prohibición de concurrencia) del artículo 84 ET. Pero también habría que traer a colación en ese sentido las posibilidades de articulación o convivencia pacífica que se desprenden del artículo 83 ET, y habría que contar asimismo con algunas otras previsiones más particulares diseminadas a lo largo de nuestra legislación estatutaria. En el trasfondo de todo ello habría que situar, por lo demás, el criterio de igualdad o paridad jerárquica por el que implícitamente se ha optado en nuestro sistema de negociación colectiva, puesto que, como es fácil de comprender, el escenario no sería el mismo si desde el marco legal se establecieran, de forma directa y expresa, reglas de jerarquía entre convenios o de subordinación de unos convenios a otros.

Conviene precisar ahora que todo lo que acabamos de apuntar está referido a la negociación colectiva “laboral” (con exclusión de la funcionarial), y, dentro de la misma, a la negociación colectiva “estatutaria”, lo cual quiere decir que de la capacidad de dirección o dominio mostrada o perseguida por nuestro legislador se escapan, por razones que todos nos podemos imaginar, tanto los supuestos de negociación colectiva extraestatutaria, como las hipótesis, no desconocidas, de coexistencia o convivencia de convenios estatutarios con convenios extraestatutarios. De cualquier modo, conviene poner de relieve que los criterios de concurrencia y articulación de convenios colectivos que actualmente podemos extraer del Título III del ET deben su existencia, en última instancia, a la persistente influencia de nuestros precedentes normativos (que, dicho sea de paso, no existen más que para la negociación “estatutaria”, por motivos que no hace falta explicar). No queremos decir que tales criterios hayan figurado sin fisuras, sin interrupciones y de forma constante en nuestras leyes sobre negociación colectiva, puesto que no ha sucedido así. Pero sí debe tenerse en cuenta que sin la estirpe intervencionista que se ha ido fraguando con el discurrir de los años en nuestro sistema de negociación colectiva, y sin la permanencia o continuidad de algunos de los rasgos que han caracterizado desde muy antiguo a nuestros convenios colectivos, no habríamos llegado con toda seguridad a la situación normativa actual, esto es, a la plasmación de unas reglas legales como las que hoy en día aparecen en el artículo 84 ET (y en preceptos conexos). En resumen: el legislador español siempre ha querido ordenar (y tal vez “controlar”) el flujo de la negociación colectiva, y nunca se ha mostrado completamente dispuesto a que los problemas de la negociación colectiva, y entre ellos el de relación entre convenios colectivos, sean resueltos de forma autónoma y exclusiva por las partes contratantes.

2. UN MUY SUCINTO RECORRIDO HISTÓRICO

Ciertamente, la regla legal que de modo más decidido y explícito trata de afrontar y resolver los problemas de concurrencia entre convenios colectivos dentro de nuestro sistema de relaciones laborales aparece en el año 1980, con la primera versión del Estatuto de los Trabajadores. Por cierto, con una formulación que por su contundencia y sencillez no podemos por menos que envidiar en los tiempos actuales de desatino o descuido en el lenguaje: “Un convenio colectivo, durante su vigencia, no podrá ser afectado por lo dispuesto en convenios de ámbito distinto, salvo pacto en contrario, conforme a lo dispuesto en el número dos del artículo ochenta y tres”. De cualquier modo, y al margen de esa pequeña digresión, hay que apuntar también que reglas de ese tipo ya regían en las normas sobre negociación colectiva inmediatamente previas al ET, y que si no aparecieron en periodos un poco más remotos fue sencillamente porque no eran en verdad necesarias. Digámoslo de forma más directa: cuando la Ley de 24 de abril de 1958 retoma la senda de la negociación colectiva en nuestro país tras el parón de las dos décadas anteriores, sólo se admitían formalmente los convenios colectivos negociados en el seno de las estructuras del denominado “sindicato vertical” implantado por el régimen franquista, suficientemente dotadas, por sí mismas, para evitar aquellos riesgos de concurrencia conflictiva entre convenios, por la estricta organización y compartimentación de aquel peculiar sistema de relaciones laborales (con independencia, dicho sea de paso, de que ni siquiera en ese contexto autoritario dejaran de brotar acuerdos colectivos “informales”, sobre todo en el ámbito de las empresas y principalmente para ajustar el montante de los salarios).

Pero con la relativa liberalización (o “flexibilización”, como ya decía el legislador del momento) del marco legal de la negociación colectiva que tuvo lugar con la aprobación de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, empezaron a vislumbrarse los riesgos de proyección concurrente de dos o más convenios colectivos sobre un mismo ámbito, y los problemas que ello podía acarrear con vistas a determinar el convenio aplicable. Por lo pronto, la regulación de 1973 trató de precisar con mayor énfasis que su precedente el ámbito posible de los convenios colectivos (“una sola empresa”, “un grupo de empresas”, “la totalidad de las empresas regidas por una reglamentación u Ordenanza Laboral” o “la totalidad de los empresarios y trabajadores de una determinada demarcación territorial”), y también procuró poner los medios necesarios para la pacífica coexistencia de las distintas normas convencionales, a cuyo efecto se daban algunas directrices de articulación entre esos tres niveles de negociación, especialmente entre los de sector y los de empresa. Con todo, el dato quizá más relevante en la Ley 38/1973 fue seguramente su explícito propósito de abordar de manera frontal los supuestos de “concurrencia en el tiempo de un Convenio con otro de ámbito más amplio que el primero”, un escenario que ya parecía previsible, o que ya se palpaba como realmente existente, y para el que se optó por “la aplicación de aquel que, en su conjunto y en cómputo anual, resulte más favorable para los trabajadores” (art.6), regla que se completaba con la atribución de una competencia específica a la comisión paritaria para determinar “el Convenio aplicable en caso de concurrencia”, con la posibilidad de recurrir al arbitraje voluntario en defecto de acuerdo y con la intervención de “la Autoridad Laboral competente” en último extremo. Junto a ello también se afirmaba taxativamente que “los Convenios de Empresa se aplicarán con exclusión de cualquier otro, salvo pacto en contrario”.

Esta declaración de no afectación entre convenios referida inicialmente a los de empresa sería aplicada poco tiempo después a todo convenio colectivo, tal vez porque nuestro sistema de negociación colectiva iba adquiriendo cada año mayor complejidad, derivada en buena medida de la recepción plena de la libertad sindical, y probablemente también por la progresiva intensificación del derecho de huelga y sus inevitables efectos sobre la actividad negociadora o sobre el radio de acción de los convenios colectivos. Lo cierto es que el RDL 17/1977, de 4 de marzo, de Relaciones de Trabajo, que se ocupó fundamentalmente de los conflictos de trabajo pero que también incidió en el terreno de la negociación colectiva, y que trataba por todos los medios de que el convenio colectivo se concibiera “como auténtico instrumento de paz social”, dio un paso más decidido al consagrar, con carácter general, “la imposibilidad de establecer nuevo Convenio, vigente otro del mismo o distinto ámbito”. De ahí que dentro de su articulado se incluyeran dos reglas indudablemente destinadas a erigir al convenio colectivo, con un mínimo grado de certeza, en norma exclusiva de su ámbito profesional y funcional: por una parte, la que disponía que “los convenios Colectivos tienen fuerza normativa y obligan, por todo el tiempo de su vigencia, y con exclusión de cualquier otro, a la totalidad de los empresarios y trabajadores representados comprendidos dentro de su ámbito de aplicación”; por otra parte, la que declaraba que “durante la vigencia de un Convenio y hasta tres meses antes de la terminación de la misma no podrá negociarse otro Convenio concurrente”.

No hace falta decir que la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, heredó mucho de esa regulación precedente, bien es verdad que con algunos matices interesantes. Mantuvo, claro está, la fuerza normativa y la eficacia general características de nuestro sistema de negociación colectiva, y también se inclinó por la que ya empezaba a conocerse como “prohibición de concurrencia” entre convenios, según tuvimos ocasión de ver un poco más arriba (art.84). De cualquier forma, en este punto concreto la redacción del ET supondría algunos ajustes importantes respecto de su precedente. Primero, porque la regla de “no afectación” de un convenio por otro quedaba ceñida exclusivamente al convenio en sí, sin extenderse al procedimiento de negociación, lo que permitió a los comentaristas doctrinales y a los tribunales sostener que la prohibición de concurrencia entre convenios no impedía la negociación de un convenio en un ámbito ya ocupado por otro, siempre que el nuevo convenio se abstuviera de intervenir en el ámbito pretendido hasta que no desapareciera el anterior. Y en segundo lugar, porque el ET dejó a salvo la posibilidad de que mediante “pacto en contrario” se permitiera la concurrencia de dos o más convenios colectivos en un mismo espacio, con la aparente condición de que dicho pacto en contrario procediera de los acuerdos interprofesionales que desde su primera versión quiso acoger (y promover) la legislación estatutaria. Una condición que hemos tildado de “aparente” porque cabía sostener seguramente que esa opción de permitir la concurrencia entre convenios atribuida literalmente a los acuerdos interprofesionales también podía ser promovida por otros tipos de acuerdo o convenio colectivo dentro de su respectivo ámbito de aplicación, como después reconocería el mismo legislador.

Anotábamos antes que el artículo 84 del ET de 1980 nos parecía un modelo de regulación, por su concisión y determinación. Pero esa acertada y austera fisonomía, probablemente la más acorde con el respeto que en buena lógica debiera merecer el principio de autonomía colectiva, no pudo resistir las ansias de regulación del propio legislador, ni tampoco, a la postre, los embates de las representaciones de intereses implicadas en el asunto, tanto las representaciones de los intereses

políticos como las de los puros intereses profesionales. Queremos decir, como se habrá imaginado el lector, que tras unos pocos lustros de vigencia aquella primera versión del artículo 84 ET fue objeto de continuas operaciones de ajuste, lamentablemente sin el cuidado estilo y sin la claridad de lenguaje de sus primeros días. Las ocasiones para incidir en ese texto vendrían sobre todo de la mano de los sucesivos episodios de “reforma laboral”, con los que supuestamente se buscaba una regulación legal más ágil y maleable, pero con los que también se fueron introduciendo en nuestro sistema reglas que querían atender otros fines más variopintos. El aldabonazo de las reformas lo dio la Ley 11/1994, de 19 de mayo, de modificación de determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores y otras disposiciones legales en materia laboral y social, con la que —junto a la introducción, por cierto, de un inquietante resquicio en la fortaleza la eficacia general tan característica de nuestros convenios estatutarios, mediante el entonces llamado “descuelgue salarial”— se añadió una segunda salvedad a la regla general de prohibición de concurrencia, al disponerse que “en todo caso, a pesar de lo establecido en el artículo anterior, los Sindicatos y las Asociaciones Empresariales que reúnan los requisitos de legitimación de los artículos 87 y 88 de esta Ley podrán en un ámbito determinado que sea superior al de empresa negociar acuerdos o convenios que afecten a lo dispuesto en los de ámbito superior siempre que dicha decisión obtenga el respaldo de las mayorías exigidas para constituir la Comisión Negociadora en la correspondiente unidad de negociación”, con la apostilla de que en tal supuesto “se considerarán materias no negociables en ámbitos inferiores el período de prueba, las modalidades de contratación, excepto en los aspectos de adaptación al ámbito de la empresa, los grupos profesionales, el régimen disciplinario y las normas mínimas en materia de seguridad e higiene en el trabajo y movilidad geográfica”.

La nueva situación normativa sería confirmada por el primer texto refundido del ET (aprobado, como se recordará, por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo), y así se mantuvo hasta la nueva oleada de reformas laborales provocada por la crisis económica y financiera que empezamos a percibir en el año 2008. Esa preocupante situación motivó en primer término la aprobación del RDL 7/2011, de 10 de junio, que procedió a una nueva reforma del artículo 84 ET aunque en este caso, y a diferencia de la del año 1994, de mayor tono empresarial que político, puesto que su pretensión no era otra que incrementar las posibilidades de adaptación de la regulación convencional a las circunstancias de cada empresa, a cuyo fin, y como bien se sabe, se dio a los convenios colectivos de empresa (y, de paso, a los convenios colectivos de grupo de empresas o de “empresas vinculadas”) la facultad de concurrir (o “competir”) con los convenios de ámbito mayor incluso durante la vigencia de éstos, bien es verdad que sólo en determinadas materias, concretamente en las siguientes (art.84.2 ET): a) La cuantía del salario base y de los complementos salariales, incluidos los vinculados a la situación y resultados de la empresa; b) El abono o la compensación de las horas extraordinarias y la retribución específica del trabajo a turnos; c) El horario y la distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo a turnos y la planificación anual de las vacaciones; d) La adaptación al ámbito de la empresa del sistema de clasificación profesional de los trabajadores; e) La adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación que se atribuyen por la presente Ley a los convenios de empresa, y f) Las medidas para favorecer la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal.

Estas posibilidades de concurrencia —formalmente enunciadas como “prioridad aplicativa respecto del convenio sectorial estatal, autonómico o de ámbito inferior”— podían ser ampliadas, por otra parte, a través de los acuerdos (interprofesionales) y los convenios colectivos (sectoriales) previstos en aquellos momentos en el artículo 83.2 ET, pero también advertía el legislador que mediante “un acuerdo o convenio colectivo de ámbito estatal o de Comunidad Autónoma negociado según el artículo 83.2” se podían establecer “reglas distintas sobre estructura de la negociación colectiva o concurrencia entre convenios”, con la consiguiente posibilidad de que, mediante la negociación colectiva desarrollada a esos niveles, se restringieran o eliminaran aquellas opciones favorables al convenio de empresa. La reforma de 2011, por lo demás, mantuvo la hipótesis de concurrencia que en favor de los convenios “autonómicos” había previsto la de 1994, pero ahora con algún pequeño e irrelevante cambio formal en el elenco de materias no negociables (la “seguridad e higiene” pasó a ser “prevención de riesgos laborales”), y con la introducción de una relevante salvedad respecto de las mismas, para abrir la posibilidad de que operara “un régimen distinto” (en cuanto a lo negociable o no negociable a esa escala autonómica) a través de “acuerdo o convenio colectivo de ámbito estatal negociado según el artículo 83.2” (art.84.4 ET en aquella versión).

Las reformas del año siguiente (RDL 3/2012 y Ley 3/2012, de 6 de julio), empujadas por el mismo factor pero elaboradas por un equipo gubernamental de distinto signo político (gobierno conservador frente a gobierno socialista) no hicieron más que reafirmar esas líneas de regulación, que en lo relativo a la “prioridad aplicativa” de los convenios de empresa “respecto del convenio sectorial estatal, autonómico o de ámbito inferior” recibieron el significativo refuerzo de que “los acuerdos y convenios colectivos a que se refiere el artículo 83.2” tuvieran cerrada la anterior opción legal de “disponer de la prioridad aplicativa prevista en este apartado”. En este punto el afán del legislador era bastante evidente: que en lo que se refería a las facultades de concurrencia atribuidas a los convenios de empresa operara en todo caso la regla legal, sin resquicio alguno para la autonomía colectiva. Como sucediera en el año 1995, las reformas de los años 2011 y 2012 quedaron de alguna manera cristalizadas con el nuevo texto refundido del ET, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, 23 octubre.

Con posterioridad las cosas volverían a cambiar en parte. Sabido es que el empeño del legislador “de la crisis” en reforzar la posición de los convenios de empresa provocó casi desde sus primeros momentos una cruda actitud de rechazo por parte de ciertos sectores profesionales y políticos, que consiguieron torcer efectivamente el curso de los acontecimientos con las reformas llevadas a cabo por el RDL 32/2021, de 28 de diciembre, que, no obstante, se limitó a la postre —quizá porque las cosas no son tan sencillas— a la introducción de unos pequeños cambios en este sentido, mucho menores en cualquier caso de lo que se anunciaba y tal vez debidos en mayor medida a razones de estrategia política que a una convicción plena sobre su conveniencia real. El punto crucial en esa reforma de 2021 fue desde luego la reformulación de las facultades de entrada del convenio de empresa en terrenos relativos a la retribución del trabajo que ya estuvieran ocupados por convenios de ámbito superior, lo cual supuso, simple y llanamente, la extirpación del pasaje que, dentro del artículo 84.2 ET, estaba referido a la “cuantía del salario” y a “los complementos salariales, incluidos los vinculados a la situación y resultados de la empresa”. Un cambio más retórico que efectivo fue

el añadido de la figura de la “corresponsabilidad” a la más genuina de “conciliación entre la vida laboral, familiar y personal” en el pasaje legal correspondiente, y una novedad bastante significativa consistió en abrir la posibilidad de que al elenco legal se agregaran otras materias por vía de “los acuerdos y convenios colectivos a que se refiere el artículo 83.2”, que serían igualmente aptas para la concurrencia de convenios de empresa con otros de ámbito superior.

A partir de entonces da la impresión de que quedó disuelta la actitud de ácida oposición a las reformas introducidas en el “bienio liberal” de 2011-2012, pero eso no quiere decir que desaparecieran de nuestro panorama los deseos de reforma de la legislación laboral. Lo que pudo percibirse fue más bien un cambio de orientación de esas operaciones, que empezaron a concebirse desde el particular frente de las reivindicaciones y presiones de tipo político, principalmente de las que tienen que ver con la organización territorial (e institucional) de nuestro país. Y a ese flanco de la cosa política hay que adscribir las últimas modificaciones del artículo 84 ET, que —tras una pequeña modificación introducida en su apartado 2 por el RDL 1/2022, de 18 de enero— contaron con un primer asalto en el año 2022 (mediante el RDL 7/2023, de 19 de diciembre, derogado por Resolución del Congreso de los Diputados de 10 de enero de 2024), y lograron su asentamiento efectivo con el RDL 2/2024, 21 mayo, que supuso lo siguiente: a) la exigencia de que “su regulación resulte más favorable para las personas trabajadoras que la fijada en los convenios o acuerdos estatales” para que se entienda viable la negociación de convenios colectivos y acuerdos interprofesionales de comunidad autónoma con prioridad aplicativa sobre cualquier otro convenio sectorial o acuerdo de ámbito estatal; b) la atribución de esa misma prioridad aplicativa a “los convenios colectivos provinciales cuando así se prevea en acuerdos interprofesionales de ámbito autonómico suscritos de acuerdo con el artículo 83.2 y siempre que su regulación resulte más favorable para las personas trabajadoras que la fijada en los convenios o acuerdos estatales”, y c) la extensión a este nuevo supuesto de concurrencia de las limitaciones materiales que en su momento se habían establecido para los convenios y acuerdos “autonómicos”, de forma que para unos y otros “se considerarán materias no negociables 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”.

3. INTERVENCIÓN LEGAL COMBINADA CON DOSIS DE AUTONOMÍA COLECTIVA

Del recorrido normativo anterior podemos deducir, en esencia, que nuestro sistema se caracteriza, también en este asunto de la concurrencia de convenios colectivos, por un claro propósito intervencionista del legislador, que quiere guiar con mano firme (o relativamente firme) el desenvolvimiento de la negociación colectiva, bien es verdad que en algunos casos con un grado de seguridad que cabría calificar de escaso o cuando menos titubeante. Lo podemos comprobar, por ejemplo, en lo que tiene que ver con las facultades de concurrencia concedidas a los convenios de empresa respecto de

convenios de ámbito superior, terreno en el que inicialmente se abría la posibilidad de que mediante acuerdos o convenios colectivos de amplio espectro funcional y territorial se matizaran o revirtieran las correspondientes reglas legales, y en el que finalmente se han consolidado las reglas legales de sentido contrario, es decir, de sentido neta e inexcusablemente imperativo: “Los acuerdos y convenios colectivos a que se refiere el artículo 83.2 no podrán disponer de la prioridad aplicativa prevista en este apartado” (pasaje final del apartado 2 del artículo 84 ET). Son reglas que, curiosamente, han recibido el aval tanto de gobiernos conservadores como de gobiernos considerados progresistas.

De cualquier manera, el establecimiento de una regla legal y la previsión de que se introduzcan salvedades a través de la propia negociación colectiva (especialmente de la negociación colectiva desarrollada “en la cumbre”) es la tónica en nuestro sistema normativo moderno prácticamente desde sus primeras manifestaciones, esto es, desde la primera versión del ET. Recuérdese aquel conciso enunciado del artículo 84 ET (del único párrafo del art.84 ET, para más señas), según el cual, “un convenio colectivo, durante su vigencia, no podrá ser afectado por lo dispuesto en convenios de ámbito distinto, salvo pacto en contrario, conforme a lo dispuesto en el número dos del artículo ochenta y tres”. Lo que nos importa destacar ahora de este crucial pasaje legal es que la facultad de apartarse de la regla general de no concurrencia entre convenios amplió con el paso del tiempo su cupo de destinatarios. Si en su origen estuvo limitada a los productos más selectos de la negociación colectiva, por decirlo así, esto es, a los acuerdos interprofesionales firmados por las organizaciones sindicales y empresariales más representativas con propósito de “gobierno” desde la cúspide del sistema de relaciones laborales en su conjunto, posteriormente fue extendida a otras modalidades de acuerdo colectivo que forman parte más bien del devenir ordinario de la negociación colectiva, aunque también es verdad que no a todas las posibles, sino tan sólo a las que pueden desempeñar en alguna medida esa función ordenadora sobre el sistema o sobre amplios espacios del sistema (“convenios o acuerdos colectivos sectoriales”, para decirlo literalmente).

Por orden cronológico, la segunda salvedad estructural introducida por el propio legislador aparece en lo que ahora constituye el apartado 3 del artículo 84 ET, y, aunque se presenta con una fórmula lingüística distinta (“no obstante” frente a “salvo”), sus efectos son equivalentes a los de la anterior. En este caso, se admite la entrada en escena de convenios colectivos y acuerdos interprofesionales de comunidad autónoma aun cuando existiera en el terreno de referencia “cualquier otro convenio sectorial o acuerdo de ámbito estatal”, algo que, como ya sabemos, sólo se admite si dichos convenios y acuerdos se negocian y firman con “el respaldo de las mayorías exigidas para constituir la comisión negociadora en la correspondiente unidad de negociación” y si su regulación resulta “más favorable para las personas trabajadoras que la fijada en los convenios o acuerdos estatales”. El artículo 84.3 ET sigue hablando, por lo demás, de “prioridad aplicativa”, que parece ser expresión más del gusto del legislador que la de mera concurrencia, aunque lógicamente actúa sobre el presupuesto de que esos acuerdos y convenios “prioritarios” concurren con otros en un espacio ya ocupado por éstos. Una precisión final: aunque el precepto hable literalmente de “negociación”, realmente está admitiendo que un convenio colectivo entre a regir en espacios propios de otro. No sólo admite la concurrencia de negociaciones, sino también la concurrencia de convenios en sentido estricto.

La tercera salvedad prevista en el artículo 84 ET, si seguimos con el aludido criterio temporal (esto es, el orden de aparición en nuestro marco legal de negociación colectiva), también está construida por el legislador bajo el enunciado de “prioridad aplicativa”, y se refiere a los convenios de empresa, a los que el propio legislador añadió en su momento, a raíz de la apertura que se produjo con alguna intervención jurisdiccional, la modalidad del convenio colectivo “para un grupo de empresas”, así como la más imprecisa y evanescente del convenio colectivo para “una pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas y nominativamente identificadas”, en los términos previstos en el artículo 87.1 ET a la hora de atribuir legitimación para negociar. La prioridad aplicativa juega ahora, necesariamente, respecto de un convenio de ámbito superior, que puede ser, según nos relata el propio pasaje legal, “convenio sectorial estatal, autonómico o de ámbito inferior”, debiendo entender por “inferior” el que, siendo más amplio que el de empresa (el sectorial) no llegue a tener ámbito “estatal” ni “autonómico”. De nuevo habría que advertir aquí que la prioridad aplicativa dispuesta por este pasaje del artículo 84 ET presupone la elaboración y utilización de una regulación convencional concurrente con la que ya regía en el ámbito de referencia. De ahí que vengamos insistiendo en que la prioridad aplicativa constituye realmente una ruptura de la regla general de prohibición de concurrencia entre dos o más convenios colectivos.

La cuarta expresión de las salvedades admitidas legalmente en el dominio de la prohibición general de concurrencia entre convenios es de cuño más reciente, y ha sido insertada en el actual apartado 4 del artículo 84 ET. Se refiere a “los convenios colectivos provinciales” insertos en un determinado ámbito autonómico, y juega respecto de los “convenios o acuerdos estatales” que pudieran estar presentes en el espacio de referencia. De nuevo, se trata de una salvedad que tan sólo puede hacerse efectivamente si se cumplen dos condiciones acumulativas: que así se prevea en acuerdos interprofesionales de ámbito autonómico suscritos de acuerdo con el artículo 83.2 ET (remisión que alude tanto al tipo de acuerdo o convenio colectivo como a los sujetos legitimados para su negociación), y que la regulación de tales convenios provinciales “resulte más favorable para las personas trabajadoras” que la fijada en los convenios colectivos que les precedieron en la ocupación del espacio funcional y geográfico correspondiente. Una vez más, se trata de la intrusión de una nueva regulación convencional en terreno inicialmente “prohibido” (intrusión que obviamente cuenta con el aval de la ley), y una vez más estamos hablando de “prioridad aplicativa”, en el sentido de que quien invade el terreno de otro en esas condiciones lleva todas las de ganar (de nuevo, por el marchamo que le concede la ley).

Habría que decir, para rematar esta presentación, que el legislador no sólo ha ido contando con la autonomía colectiva para introducir salvedades a la regla general de prohibición de concurrencia, sino que también se las ha ido dando e imponiendo a sí mismo, cada vez con más insistencia. La regla legal de prohibición de concurrencia, podríamos decir, es en realidad un mandato trufado de boquetes abiertos por su mismo fabricante para introducir circuitos y productos de negociación de diversa clase y consideración en un espacio que en un primer momento se concibe cerrado. Resumamos la situación actualmente existente a estos efectos: 1) la salvedad del párrafo 2 del artículo 84 ET para los convenios de empresa; 2) la salvedad del párrafo 3 de ese mismo precepto para los acuerdos y convenios “autonómicos”, y 3) la salvedad del párrafo 4 del mentado enunciado legal para los

convenios colectivos provinciales. A esos puntos de escape habría que agregar, por lo demás, los que han ido apareciendo a través de otros preceptos estatutarios u otras disposiciones legales, como el ya mencionado del “descuelgue” o el que se dispuso en su momento para el régimen convencional de la prestación de trabajo en el marco de contratos de actividad celebrados con empresas de trabajo temporal.

4. PARIDAD JERÁRQUICA MODULADA POR REGLAS DE PREFERENCIA

Lo hemos dicho ya en más de una ocasión: los convenios colectivos “estatutarios” tienen en nuestro sistema la misma posición jerárquica, con independencia de su ámbito funcional y geográfico, de su envergadura material o de su grado de protagonismo dentro del sistema. Como ha apuntado habitualmente la jurisprudencia, cabe hablar de jerarquía entre convenios estatutarios y convenios extraestatutarios, puesto que los segundos han de respetar el suelo imperativo dispuesto por los primeros. Cabría hablar, asimismo, de subordinación de los acuerdos de empresa al convenio colectivo de referencia, aunque esta segunda afirmación requeriría más de un matiz. Y cabe hablar de jerarquía, naturalmente, entre convenios colectivos y autonomía de la voluntad expresada en el contrato de trabajo. Pero no cabe diferenciar entre convenios colectivos en su condición de fuente o norma profesional. Es verdad que hay acuerdos o convenios colectivos con funciones específicas, y que determinadas modalidades de convenio colectivo pueden ejercer cierta “ascendencia” sobre el resto. Es el caso, probablemente el más señalado, de los acuerdos interprofesionales, que —con el pertinente respaldo legal— pueden marcar el paso de los procesos de negociación de nivel inferior. Es el caso asimismo de los acuerdos o convenios “marco”, que ponen los cimientos para el desarrollo del correspondiente proceso negociador y que, por ello mismo, condicionan el contenido y alcance del convenio propiamente dicho que con posterioridad se negocie para la unidad de referencia. Puede ser el caso, en fin, del convenio colectivo “básico”, que presupone la existencia de otros convenios colectivos más minuciosos incardinados en su estructura reguladora. Ahora bien, ni siquiera en esos casos tan singulares puede hablarse de jerarquía en sentido estricto. La mejor prueba de ello quizá la ofrezcan los acuerdos “en la cumbre” que no por casualidad suelen optar por la adhesión voluntaria a la hora de hacer valer sus directrices. Y por lo que se refiere a los acuerdos marco y los convenios “básicos” habría que tener en cuenta que, en realidad, acaban fusionándose con el convenio ordinario que resulta de los mismos para conformar, mediante dicha conjunción, la regulación convencional de su ámbito.

Como dijimos, la posición de paridad que desde el punto de vista jerárquico ocupan todos los niveles de negociación colectiva estatutaria es una de las razones que explican, a fin de cuentas, la existencia dentro de nuestro sistema legal de una regla como la prohibición de concurrencia conflictiva entre convenios colectivos. Si, por ejemplo, el convenio de empresa estuviese subordinado al convenio de sector no tendría mucho sentido esa prohibición, bajo el presupuesto de que la regla

imperativa del convenio de ámbito superior sería de aplicación en todo caso, con el consiguiente descarte o desplazamiento de la regla del convenio inferior en caso de contradicción. En tal escenario, los problemas suscitados por una hipotética situación de concurrencia se podrían resolver, y se habrían de resolver, a través de las reglas ordinarias y habituales de determinación de la norma aplicable, con la pertinente preferencia para la más moderna y la de mayor jerarquía. Pero la introducción de reglas de jerarquía en el interior del sistema de negociación colectiva (del sistema “estatutario” de negociación colectiva, para ser más precisos) no parece una operación fácil, no sólo porque implicaría una afectación muy directa al principio de autonomía colectiva (que exige, por ejemplo, que sean las partes interesadas las que determinen la unidad de negociación y el contenido del convenio), sino también porque la estructura del sistema de negociación colectiva no puede reducirse a una división elemental entre nivel empresarial y nivel supraempresarial. Es obvio que dentro de un mismo nivel puede brotar una pluralidad de convenios, y es evidente asimismo que sería un contrasentido establecer jerarquías dentro de un mismo nivel. Determinar la jerarquía entre convenio de sector y convenio de empresa (si es que alguien pensara que el criterio jerárquico es el mejor para ordenar sus relaciones) podría ser en hipótesis viable, pero no lo es tanto hacer lo propio con convenios colectivos del mismo nivel (pongamos, de nuevo, el ejemplo de los convenios sectoriales, y qué decir de los convenios de empresa). Por lo tanto, no está del todo garantizado que el eventual uso de criterios de jerarquía —de utilidad remota, por lo demás— pudiera evitar la conveniencia o necesidad de otro tipo de reglas de relación o articulación entre convenios colectivos.

En todo caso, nuestro sistema legal de negociación colectiva sí contiene reglas de preferencia, que por lo demás vienen incrementándose a medida que se van ampliando las excepciones o salvedades a la prohibición de concurrencia entre convenios colectivos. De ninguna manera deben entenderse como piezas o manifestaciones del principio de jerarquía, pero lo cierto es que pueden cumplir funciones próximas, en tanto que conducen a la elección de una norma convencional en contraste o concurrencia con otra. Las reglas de preferencia a las que queremos aludir en estos momentos se recogen principalmente en el artículo 84 ET, en el contexto, precisamente, de la prohibición general de concurrencia. Pero debe tenerse en cuenta que no es el único precepto estatutario que aloja indicaciones de ese tipo. Junto a sus previsiones hay que situar, por lo pronto, lo dispuesto por el artículo 3.3 ET, que se ocupa expresamente de los conflictos originados entre dos o más normas “pactadas” (junto a los de las normas estatales, obviamente), para los que opta por la aplicación de “de lo más favorable para el trabajador”, apreciado en su conjunto y en cómputo anual respecto de los conceptos cuantificables. También habría que recordar en este contexto la regla especial que contiene el artículo 42.6 ET para determinar el convenio colectivo de aplicación para las empresas contratistas y subcontratistas, que “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 título III” (pasaje que no deja de sorprender), y con la subsiguiente advertencia de que “cuando la empresa contratista o subcontratista cuente con un convenio propio, se aplicará este, en los términos que resulten del artículo 84” (inciso que parece aún más misterioso). Por último, habría que añadir a este pequeño acervo normativo lo dispuesto en el artículo 44.4 ET para los supuestos de transmisión de empresa, en los que seguirá rigiendo “el convenio colectivo que en el momento de la transmisión fuere de aplicación en

la empresa, centro de trabajo o unidad productiva autónoma transferida”, aunque con una curiosa y llamativa salvedad en favor del acuerdo que pudiera celebrarse, en sentido contrario, entre la empresa cesionaria y los representantes de los trabajadores afectados por el cambio de titularidad de la organización empresarial.

Pero volvamos a la regulación del artículo 84 ET, en cuyo interior podemos encontrar tres reglas de preferencia para afrontar y resolver eventuales situaciones de concurrencia conflictiva entre dos o más convenios colectivos: prioridad de paso del convenio más antiguo, prioridad aplicativa simple de determinados convenios, y prioridad aplicativa condicionada atribuida a ciertas normas convencionales. La primera de esas reglas es la más tradicional entre nosotros, pues formaba parte del artículo 84 ET desde su primera versión, además de hundir sus raíces en la regulación legal precedente sobre negociación colectiva. Es, asimismo, la que de forma más clara manifiesta la inexistencia de jerarquía entre convenios colectivos: el que ocupa en primer lugar el espacio de referencia (*prior tempore*) cobra ventaja sobre otros posibles competidores, que podrán existir e incluso regir más allá de esos contornos, pero que no pueden entrometerse en terreno ajeno. El lado positivo de esta regla radica en su potencial virtualidad para la simplificación y clarificación del sistema de negociación colectiva, y su punto más débil seguramente tiene que ver con sus riesgos de petrificación de las unidades de negociación y de las pautas de ordenación de las relaciones de trabajo dentro del correspondiente ámbito funcional y territorial. Como sabemos, puede ser matizada por la propia autonomía colectiva a través de acuerdos interprofesionales y otros acuerdos o convenios de cierta dimensión, y no es refractaria a la complementariedad entre convenios (del mismo o de distinto nivel). En todo caso, y sin perjuicio de esas posibilidades, encierra una clara preferencia legal hacia el primero que llega, al que todos los que con posterioridad acudan, o pretendan acudir, deben respetar.

La regla que hemos dado en llamar “prioridad aplicativa simple” es más moderna, y tiene mucho que ver con los procesos de flexibilización y adaptabilidad de la regulación de las relaciones de trabajo que se han ido desarrollando mediante las conocidas operaciones de reforma laboral. Se encuentra instalada en el artículo 84.2 ET e implica sencilla y directamente una preferencia por el convenio de empresa (y de grupo o “conjunto” empresarial) respecto del convenio sectorial, aunque ceñida a determinadas materias. No es, desde luego, una regla de jerarquía entre convenios, sino más bien de distribución de papeles o funciones reguladoras entre esos dos niveles de negociación colectiva. La gran cuestión que late en esta segunda regla se refiere, una vez más, a los criterios “estructurales” o “dogmáticos” —si se nos admite la calificación— de articulación de los convenios colectivos en nuestro sistema. Vamos a tratar de hacerlo más explícito con una pregunta que se nos antoja crucial: ¿admite la regla de no concurrencia entre convenios colectivos que un convenio posterior se añada al anterior “sin su permiso” con el fin de mejorar sus condiciones de empleo y de trabajo? ¿Puede un convenio de empresa entrar en el espacio previamente ocupado por un convenio sectorial con esos fines de mejora si la mencionada regulación sectorial tiene ánimo de exclusividad? ¿Puede procederse a esa misma operación en sentido inverso? ¿Es la prohibición de concurrencia entre convenios colectivos una regla absoluta cuando la convivencia no es pacífica hasta el punto de rechazar ofertas de mejora? Alguien podría decir que en la mejora no tiene por qué existir conflicto, ¿pero es eso verdaderamente cierto? ¿No habrá que entender que cuando se

firma un convenio las partes están comprometiéndose a un determinado régimen en las condiciones de ejecución del trabajo? Vayamos un poco más al grano: si el convenio de empresa ya no puede competir con el convenio sectorial en lo tocante a la cuantía salarial (según la versión vigente del artículo 84.2 ET), y si sigue subsistiendo la regla básica de prohibición de concurrencia, ¿puede venir un convenio de empresa a concurrir con el convenio sectorial estableciendo una cuantía salarial de mayor enjundia o unos mejores complementos salariales? Es probable que nadie se opusiera a ello (a diferencia de lo que seguramente ocurriría si el convenio sectorial hiciera lo propio respecto de un convenio de empresa), pero, en todo caso, habría que plantearse si ese tipo de concurrencia, que a uno se le suscita a la vista de los reajustes efectuados en el apartado 2 del artículo 84 ET, encaja o no en la prohibición general del apartado 1 de ese mismo precepto legal.

Finalmente, la regla de prioridad aplicativa condicionada se recoge en la actualidad en los tres últimos párrafos del artículo 84 ET. Gozan de ella tanto los convenios colectivos y acuerdos interprofesionales de comunidad autónoma, que tendrán prioridad aplicativa sobre cualquier otro convenio sectorial o acuerdo de ámbito estatal siempre que vayan respaldados por mayorías cualificadas, como los convenios colectivos provinciales cuando así se prevea en acuerdos interprofesionales de ámbito autonómico que cumplan las condiciones antes referidas, que pueden esgrimir tal prioridad frente a los convenios o acuerdos estatales. Al margen del significado que esta regla pueda tener desde el punto de vista político y desde la perspectiva de conformación y caracterización de nuestro sistema de relaciones laborales, que no es por supuesto desdeñable, la prioridad aplicativa de estos instrumentos convencionales despierta la curiosidad del intérprete sobre todo por su particular recepción de lo que tradicionalmente hemos conocido como principio de norma más favorable. En realidad, cabe dudar acerca de si estamos aquí ante una preferencia legal en sentido estricto, a partir de una aplicación singular de dicho principio, o si estamos más bien ante una especie de suplementariedad entre convenios. En el primer caso, habría que optar entre el acuerdo/convenio estatal o el acuerdo/convenio autonómico (interprofesional o sectorial), mientras que en el segundo la regulación de estos acuerdos y convenios de ámbito autonómico (sean acuerdos interprofesionales para el conjunto del espacio autonómico correspondiente, sean los convenios colectivos sectoriales que ocupen la totalidad del ámbito autonómico de referencia, sean los convenios colectivos de sector inscritos en ese ámbito autonómico pero con un radio funcional más específico o limitado) se añadiría, en lo más favorable, a la regulación “estatal” de referencia. Aparentemente el legislador se inclina por la primera opción, pero tal vez en el trasfondo de esta operación se encuentre la segunda. Nótese que para hacer realidad la primera opción —elección del instrumento más favorable— habría que llevar a cabo una operación comparativa que normalmente ofrecerá bastante dificultad, por no decir imposibilidad.

5. UN APUNTE FINAL

Nos hemos aproximado —de la forma preliminar y un tanto superficial que anunciábamos en el título— a los mimbres legales que de manera básica se ocupan de las relaciones entre acuerdos y convenios colectivos en el sistema español de negociación colectiva “estatutaria”. Tal vez la mayor

virtualidad de este abigarrado conjunto de reglas radique en la apertura de senderos más o menos practicables para canalizar las pertinentes operaciones de cómputo, comparación y selección del convenio colectivo aplicable, pero no cabe duda de que con su progresiva ampliación, sus cuñas poco menos que interminables y su farragoso lenguaje, también han incrementado el grado de complejidad y de dificultad interpretativa de nuestro marco legal. ¿Cómo podríamos explicar a un experto foráneo el alcance de la prohibición de concurrencia y de sus múltiples salvedades? Tarea ardua, indiscutiblemente. En todo caso, el analista tiene la impresión de que la mera consulta a los pasajes legales de referencia (aun cuando se haga con ayuda de la jurisprudencia y de las herramientas jurídicas al uso) no permite más que una primera radiografía de la estructura y la dinámica de la negociación colectiva de nuestro país, cuyo cabal conocimiento tal vez dependa en mayor grado aún de lo que efectivamente vienen disponiendo los propios acuerdos y convenios colectivos acerca de sus espacios de juego y sus mutuas relaciones. Es verdad que, aunque pudiera resultar extraño, las últimas entregas de la negociación colectiva interprofesional poco dicen sobre el particular, pero el diagnóstico sobre la aportación convencional a este concreto capítulo del sistema de negociación colectiva sólo podría ser suficientemente certero si se procede a una exploración exhaustiva y a fondo de nuestro voluminoso acervo de acuerdos y convenios colectivos. No estaría de más hacerla a estos concretos fines, lo mismo que no estaría mal acometer un estudio general sobre cómo es, cómo se compone y cómo se desenvuelve el interior de dicho sistema a la altura de nuestro tiempo.