NUEVAS REGLAS DE CONCURRENCIA ENTRE CONVENIOS COLECTIVOS TRAS EL DECRETO-LEY 2/2024

**Jesús Lahera Forteza, Catedrático Derecho del Trabajo y Seguridad Social
Universidad Complutense y Consultor Abdón Pedrajas Littler-Miembro de
la Junta de ASNALA**

1. Mantenimiento de la regla general dispositiva de no afectación de convenio colectivo vigente y de prioridad material del convenio de empresa o grupo de empresa

La reforma de las reglas de concurrencia de convenios colectivos llevada a cabo por el Decreto-Ley 2/2024, altera sustancialmente el art.84 ET, pero tiene un alcance limitado porque mantiene las reglas generales anteriores, afecta exclusivamente a los convenios colectivos sectoriales y en unas condiciones predeterminadas.

La regla legal general del art.84.1 ET de no afectación del convenio colectivo vigente, siendo aplicable el *primero en el tiempo* en caso de concurrencia conflictiva, salvo pacto en contra de un acuerdo o convenio colectivo interprofesional o sectorial estatal o autonómico del art.83.2 ET permanece intacta. Estos acuerdos o convenios colectivos interprofesionales o sectoriales, estatales o autonómicos, del art.83.2 ET pueden seguir estableciendo *reglas específicas de solución de concurrencias* convencionales que se aparten de este criterio legal.

Está también intacta la consolidada regla legal específica del art.84.2 ET de *prioridad aplicativa del convenio de empresa o grupo empresarial* en las materias allí tasadas, entre las que no se incluye ya el salario, sin que pueda existir pacto en contra de acuerdo o convenio colectivo del art.83.2 ET, que, por el contrario, sí puede ampliarlas. Estas materias siempre reservadas al *convenio de empresa o grupo empresarial* son las siguientes:

a) *El abono o la compensación de las horas extraordinarias y la retribución específica del trabajo a turnos.*

b) *El horario y la distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo a turnos y la planificación anual de las vacaciones.*

c) *La adaptación al ámbito de la empresa del sistema de clasificación profesional de las personas trabajadoras.*

d) *La adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación que se atribuyen por esta ley a los convenios de empresa.*

e) *Las medidas para favorecer la corresponsabilidad y la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal.*

f) *Aquellas otras que dispongan los acuerdos y convenios colectivos a que se refiere el artículo 83.2.*

2. La nueva prioridad del convenio colectivo autonómico más favorable que el convenio colectivo estatal

El nuevo art.84.3 ET establece la capacidad de afectación de un convenio colectivo sectorial o acuerdo interprofesional autonómico a un convenio estatal en los siguientes términos:

En el ámbito de una comunidad autónoma, los sindicatos y las asociaciones empresariales que reúnan los requisitos de legitimación de los artículos 87 y 88, podrán negociar convenios colectivos y acuerdos interprofesionales de comunidad autónoma que tendrán prioridad aplicativa sobre cualquier otro convenio sectorial o acuerdo de ámbito estatal, siempre que dichos convenios y acuerdos obtengan el respaldo de las mayorías exigidas para constituir la comisión negociadora en la correspondiente unidad de negociación y su regulación resulte más favorable para las personas trabajadoras que la fijada en los convenios o acuerdos estatales.

Por tanto, un convenio colectivo sectorial *autonómico* tiene prioridad aplicativa sobre el convenio sectorial estatal si su regulación resulta *más favorable* para las personas trabajadoras.

Este nuevo criterio legal plantea problemas de comparativa entre convenios colectivos concurrentes para seleccionar el más favorable. El art. 3.3 ET declara, cuando se acude a este criterio, que lo más favorable para el trabajador debe ser *apreciado en su conjunto*, lo que parece, en línea con la jurisprudencia, descartar el espiguelo entre materias. Pero habrá que ver como aplican los jueces esta regla de solución de concurrencias conflictivas y si se termina aceptando una comparativa por materias, especialmente de cuantificación económica, seleccionando lo más favorable para las personas trabajadoras entre convenios autonómicos y estatales.

Igual de problemática va a ser la identificación del convenio colectivo como autonómico o provincial en Comunidades Autónomas uniprovinciales (Madrid, Murcia, Asturias, Rioja, Navarra) frente a las pluriprovinciales. A estos efectos, para evitar desigualdad en la aplicación de la Ley (art.14 CE), parecería que habría que dar tratamiento provincial a estos convenios que pueden pasar por autonómicos. Pero habrá que ir observando las soluciones judiciales.

Hay que tener en cuenta, en cualquier caso, que el art.84.5 ET reserva al ámbito *estatal* una serie de materias donde no resulta aplicable este criterio de mayor favorabilidad autonómica, siendo aplicable el convenio sectorial estatal:

a) *El periodo de prueba*

- b) *Las modalidades de contratación*
- c) *La clasificación profesional*
- d) *La jornada máxima anual de trabajo*
- e) *El régimen disciplinario,*
- f) *Las normas mínimas en materia de prevención de riesgos laborales*
- g) *La movilidad geográfica*

En consecuencia, esta nueva regla de mayor favorabilidad autonómica ni opera en las antes reseñadas materias reservadas al convenio de empresa o grupos empresariales (art.84.2 ET) ni tampoco en estas ahora constatadas materias reservadas al convenio sectorial estatal (art.84.5 ET). Es una regla de solución de concurrencias muy encorsetada entre ambas reservas materiales, aunque las cuantías salariales sí entran en la comparativa sectorial autonómica más favorable.

3. La nueva habilitación al acuerdo interprofesional autonómico para establecer la prioridad aplicativa del convenio colectivo provincial más favorable que el convenio estatal

El nuevo art.84.4 ET establece lo siguiente:

Podrán tener la misma prioridad aplicativa prevista en el apartado anterior 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.

Quedan, así, habilitados los *acuerdos interprofesionales autonómicos* del art.83.2 ET para establecer la prioridad de los *convenios colectivos sectoriales provinciales más favorables para los trabajadores* que los convenios estatales. De nuevo, la prioridad del convenio queda condicionada a esta mayor favorabilidad, en este caso, provincial, lo que puede reproducir el problema de comparativa conjunta o por espiguelo material antes apuntado. De lo que puede deducirse que un acuerdo interprofesional autonómico del art.83.2 ET no puede limitarse a establecer la prioridad del convenio provincial sobre el estatal, excepcionando la regla de primero en el tiempo, estando condicionada a esta mayor favorabilidad del art.84.4 ET. Además, las materias antes reseñadas que quedan reservadas al ámbito estatal (art.84.5 ET) no pueden tampoco entrar en esta comparativa de mayor favorabilidad provincial, como tampoco, insistimos, las reservadas al nivel empresarial o de grupo de empresas (art.84.2 ET).

4. Los acuerdos interprofesionales (y sectoriales) autonómicos de estructura de la negociación colectiva no prevalecen sobre los estatales salvo si establecen la prioridad de los convenios provinciales más favorables al estatal

Sorprende que no haya quedado resuelta de manera clara la concurrencia entre *acuerdos interprofesionales o sectoriales, estatales o autonómicos, de estructura de la negociación colectiva* del art.83.2 ET. Como ha argumentado el profesor Durán en una publicación en la AEDTSS, es imposible aplicar el criterio de mayor favorabilidad autonómica del art.84.3 ET al establecimiento de reglas de solución de concurrencias convencionales, por lo que no quedan afectados estos acuerdos estatales por esta reforma, exclusivamente limitada a condiciones de trabajo en los términos expuestos. Tan sólo se puede interpretar que prevalece el acuerdo interprofesional autonómico, y no el sectorial que no es mencionado, si, conforme al expuesto art.84.4 ET, establece la regla de prioridad aplicativa del convenio provincial más favorable, salvo en las materias reservadas al estatal del art.84.5 ET. Pero en el resto de relaciones entre acuerdos interprofesionales o sectoriales autonómicos y estatales del art.83.2 ET no existe ninguna regla que ampare sea aplicable el autonómico, rigiendo la regla general de primero en el tiempo.

Sorprende esta carencia porque el principal motivo de esta reforma era garantizar el Acuerdo Interprofesional del País Vasco de estructura de negociación colectiva (2017) que da prioridad a los convenios autonómicos o provinciales de su territorio frente a los estatales, sin ninguna garantía de mayor favorabilidad. El art.84.4 ET no garantiza, por tanto, la aplicación de este acuerdo interprofesional vasco de estructura de negociación colectiva en su territorio.

5. Una negociación colectiva más desordenada y con mayor inseguridad jurídica

Si la única intención de esta reforma era dar garantías de aplicación al Acuerdo Interprofesional del País Vasco era técnicamente mucho más sencillo reformar la regla legal de concurrencia entre estos acuerdos de estructura de la negociación colectiva del art.83.2 ET. Habría bastado establecer la regla legal de prioridad aplicativa de los acuerdos interprofesionales autonómicos, que regulan criterios propios de solución de concurrencias entre convenios colectivos en su territorio, frente a los acuerdos interprofesionales y sectoriales estatales. Y no hacía falta, con este exceso de intervencionismo, reformar el art.84 ET con este confuso criterio de mayor favorabilidad autonómica, o en su caso, provincial.

El resultado de esta reforma, aunque tiene un alcance como se ha expuesto muy limitado, es que, sin conseguir claramente el objetivo político perseguido, crea más desorden e inseguridad jurídica en la aplicación práctica de los convenios colectivos, lo que es un factor negativo que puede causar perjuicios en la gestión de las relaciones laborales y aumentar la conflictividad.