



Consejo General  
del Poder Judicial

NÚMERO  
**24**  
AÑO **2023**



CUADERNOS DIGITALES  
DE FORMACIÓN

**Visión de la reforma laboral  
en el primer año de vigencia**

# **El desplazamiento de la prohibición de conurrencia de convenios colectivos estatutarios por la distribución de materias en los diferentes ámbitos de negociación**

**Consuelo Ferreiro Regueiro**

**Profesora titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social  
Universidad de Santiago de Compostela**

# El desplazamiento de la prohibición de conurrencia de convenios colectivos estatutarios por la distribución de materias en los diferentes ámbitos de negociación

**Consuelo Ferreiro Regueiro**

Profesora titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social  
Universidad de Santiago de Compostela

## **Palabras clave**

Convenio colectivo, Prohibición de conurrencia, Negociación colectiva

## **ÍNDICE:**

I. Introducción

II. Impugnación de convenios colectivos y conurrencia

1. Naturaleza de la regla del artículo 84.1 del Estatuto de los Trabajadores
2. *Causa petendi* y legitimación procesal activa: dos condicionantes en la elección del cauce procesal para impugnar un convenio colectivo

III. Técnicas de organización de la estructura de la negociación y prohibición de conurrencia

1. La disposición sobre la vigencia de los convenios colectivos
2. Los principios que resuelven la conurrencia de convenios: norma mínima y norma más favorable
3. La distribución de materias entre diferentes ámbitos de negociación: el principio de supletoriedad

IV. Conclusión

Legislación y otras disposiciones

Jurisprudencia

Bibliografía

## I. INTRODUCCIÓN

Desde la primera redacción del *Estatuto de los Trabajadores, Ley 8/1980, de 10 de marzo* (en adelante ET 80), su *art. 84* estableció la prohibición de concurrencia entre convenios estatutarios, la imposibilidad de que uno de estos, posterior en el tiempo, afectase al conjunto de relaciones laborales que comprenden el ámbito de aplicación del convenio colectivo precedente. Esta prohibición de concurrencia se configuraba, y se configura, como una regla de derecho dispositivo cuyo soslayo solo cabría en aquel momento ante un pacto en contrario que dispusiese de otro modo, por ejemplo, la propia coexistencia en el tiempo y la plena efectividad de convenios colectivos concurrentes. A ello se llegaba a través del *art. 83.2 ET 80*, que al socaire de la atribución a los acuerdos interprofesionales del establecimiento de la estructura de la negociación colectiva los habilitaba también para, de acuerdo con la *Resolución de 28 de abril de 1998, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Acuerdo sobre Estructura de la Negociación Colectiva para el Sector del Metal*:

"[...] fijar las reglas que han de resolver los conflictos de concurrencia entre convenios de distinto ámbito y los principios de complementariedad de las diversas unidades de contratación, fijándose siempre en este último supuesto las materias que no podrán ser objeto de negociación en ámbitos inferiores".

El sistema dejaba un amplio margen de maniobra a la autonomía colectiva para enervar la concurrencia legalmente prohibida en el *art. 84 ET 80*, según se ha apuntado, o para postular su resolución mediante la aplicación del convenio colectivo más favorable a través del *art. 3.3 ET 80*. También para conceder a los convenios colectivos de ámbito inferior la competencia de disponer sobre materias reguladas en los de ámbito superior y anteriores en el tiempo; para sustraer a los primeros ciertas materias que serían competencia de los segundos (principio de complementariedad); o, en fin, para permitir la pervivencia simultánea de convenios concurrentes.

La *Ley 11/1994, de 19 de mayo, por la que se modifican determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores, y del texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral y de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social*, añadió otra excepción además de la de pacto en contrario a la prohibición de concurrencia: la negociación de un convenio colectivo de sector durante la vigencia de otro de ámbito superior, excepto en determinadas materias, en particular:

"[...] 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".

Conformada en ese tiempo como una regla de derecho necesario absoluto, pues no podía ser disponible por los acuerdos interprofesionales y por los convenios colectivos

con competencias al respecto, se iniciaba el impulso en pro de la descentralización de la estructura de la negociación colectiva heredada del aposentamiento de los ámbitos de los convenios colectivos de sector estatal en las antiguas ordenanzas y reglamentaciones del régimen franquista. Además, se reforzó esa tendencia a la descentralización de la estructura con la distribución de materias, de competencias, entre convenios colectivos de diferente ámbito, regla que en la redacción del [Estatuto de los Trabajadores de 1994](#) (en adelante, ET 94) era igualmente de derecho necesario absoluto (1) y que se convirtió en derecho dispositivo con el [Real Decreto Ley 7/2011, de 10 de junio, de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva](#), y se sancionó el principio de norma mínima y el principio de supletoriedad para mejor articular esa distribución de materias por ámbitos de negociación. Pues bien, esa técnica de distribución de materias se volvió a utilizar en el [Real Decreto Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral](#); no en vano la preferencia de aplicación del convenio colectivo de empresa (o de grupo o pluralidad de empresas) negociado durante la vigencia de un convenio colectivo de sector era y es eficaz para las exclusivas materias reservadas a aquel (de nuevo, como derecho necesario absoluto) (2), sin que se admita disposición en contra por los acuerdos interprofesionales o por ciertos convenios colectivos. No se ha alterado este orden con la promulgación del [Real Decreto Ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo](#), siquiera por la exclusión de entre esas materias de "la cuantía del salario base y de los complementos salariales, incluidos los vinculados a la situación y resultados de la empresa". Persigue una deseada uniformidad en las condiciones retributivas de trabajo de los trabajadores de un sector funcional dado, pero no ataca la descentralización de la estructura de la negociación a través de la preferencia de aplicación de esos convenios colectivos de empresa y similares.

De esta sinopsis se pretende inferir la decadente efectividad de la prohibición de concurrencia y la creciente efectividad de la distribución de materias entre convenios colectivos. Aquella, necesaria para atribuirle a todos los convenios colectivos el segundo puesto en la jerarquía de fuentes del derecho del trabajo, habida cuenta de que todos comparten el mismo rango con independencia de su ámbito. La otra, consecuencia de la voluntad legal de descentralizar la estructura de la negociación, a imagen y semejanza de la propia organización descentralizada del Estado. De manera sobresaliente, se sustituye en parte la libre disposición por los acuerdos interprofesionales de los principios de complementariedad entre los diversos ámbitos, con indicación de las materias que no serán objeto de negociación en los inferiores o en los superiores por la directa distribución de tales materias a través de la propia ley, expresión del derecho necesario absoluto en la negociación colectiva. De ahí la desaparición en el vigente [art. 83.2 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto](#)

refundido del Estatuto de los Trabajadores (en adelante, ET), tras la publicación del Real Decreto Ley 7/2011, de cualquier alusión al *principio de complementariedad* y la atribución a esos mismos acuerdos interprofesionales y también a los convenios o acuerdos colectivos sectoriales, de ámbito estatal o autonómico, celebrados de conformidad con las reglas de legitimación del art. 87 ET, de la fijación de "las reglas que han de resolver los conflictos de concurrencia entre convenios de distinto ámbito".

Sorprende es una posible reacción de esta última competencia de los macro acuerdos o macro convenios por una simple razón: si la concurrencia de convenios colectivos estatutarios está prohibida por el art. 84 ET, excepto pacto en contrario o en los casos enumerados en sus apartados 2, 3 y 4, no cabe resolver un conflicto de concurrencia si no mediante la nulidad del convenio posterior en el tiempo y concurrente con el anterior por aplicación del artículo 6.3 del Real Decreto de 24 de julio de 1889 por el que se publica el Código Civil (en adelante, CC). Y esto último, como se verá, ni coincide con la jurisprudencia ni con la práctica procesal o con las propias dinámicas de la negociación. Entonces, y dado que la prohibición de concurrencia es un impedimento para la descentralización, se ha transformado en una excusa para la distribución de competencias entre los diferentes ámbitos de negociación, conformándose una estructura cada vez más articulada de la negociación colectiva.

## II. IMPUGNACIÓN DE CONVENIOS COLECTIVOS Y CONCURRENCIA

El fabuloso *lío* del cauce procesal para la impugnación de un convenio colectivo estatutario por resultar concurrente con otro previo es fruto, en mi opinión, de diferentes circunstancias de tipo sustantivo y adjetivo. La primera se encarna en la condición de derecho dispositivo de la regla general de prohibición de concurrencia del art. 84.1 ET, pues admite su inaplicación por pacto en contrario previsto en acuerdos interprofesionales o en determinados convenios colectivos contenidos en su art. 83.2 ET. La segunda hunde sus raíces en el procedimiento administrativo de resolución de conflictos colectivos previsto en los artículos 17 y siguientes del Real Decreto Ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo, cuya judicialización, cuando no ha sido resolutive, se articulará, según el artículo 25.a de esa norma, mediante el proceso especial del mismo nombre previsto en la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social (en adelante, LRJS), y por el proceso especial de impugnación de convenios colectivos incorporado en el orden procesal social en 1990 (3).

## 1. Naturaleza de la regla del artículo 84.1 del Estatuto de los Trabajadores

Si el control abstracto o directo del convenio colectivo consiste, al igual que el de otras normas del ordenamiento jurídico, en la verificación de su ajuste a derecho (4) y, de no ser así, en la consiguiente declaración de su nulidad según el art. 6.3 CC, ocurriría lo mismo con el convenio colectivo estatutario que vulnerase las reglas formales de negociación dispuestas en el título III ET o que atacase el derecho necesario absoluto o contraviniese, en fin, derechos fundamentales. De este modo, cabe preguntarse si la prohibición de concurrencia del art. 84.1 ET pertenece al grupo de reglas formales del procedimiento de negociación, en el que se integran las de legitimación para negociar, la buena fe en la negociación o el *quorum* en la adopción de acuerdos en el seno de la comisión negociadora. A mi juicio, la respuesta debe ser afirmativa en la medida en que la prohibición de concurrencia actúa como presupuesto para la negociación de un convenio colectivo, luego, dejando de lado los casos en que legal o convencionalmente quepa disponer de ella, ostenta el mismo valor que el resto de las reglas formales de negociación. Además, la regla del párrafo 2 del art. 89.1 ET permite a la parte receptora de la comunicación rechazar el inicio de las negociaciones "por causa legal o convencionalmente establecida", lo que apunta evidentemente a la previa existencia de un convenio colectivo estatutario vigente con el que colisionaría el que se desea negociar.

Con el proceso especial de impugnación de convenios, la autoridad laboral, al verificar los requisitos exigidos para la inscripción de un convenio colectivo estatutario, podrá iniciarlo de oficio mediante comunicación remitida al órgano jurisdiccional competente si considera conculca la legalidad vigente o lesiona gravemente el interés de terceros (art. 163.1 LRJS). Al ubicar la regla de la prohibición de concurrencia entre el conjunto de las que conforman las de naturaleza formal exigidas en el título III ET para la negociación de convenios, su vulneración conculcaría gravemente la legalidad vigente, tal y como ocurre, por ejemplo, ante el incumplimiento de las reglas de legitimación. Sin embargo, la propia autoridad laboral tiene dificultades para recabar este extremo, el de que el convenio es posiblemente concurrente, lo que ha facilitado que en el derecho sustantivo se dé preferencia a la configuración de la susodicha regla como de fondo, no de forma, revalidando así su naturaleza dispositiva. La prohibición de concurrencia puede ser enervada o, mejor todavía, sustituida por lo dispuesto en pacto en contrario, con que la opción de atacarla es a través de un control en pro de la inaplicación del convenio.

## 2. *Causa petendi* y legitimación procesal activa: dos condicionantes en la elección del cauce procesal para impugnar un convenio colectivo

El calificar de *fabuloso lío* el cauce procesal para la impugnación de un convenio colectivo estatutario se justifica porque cabría, hipotéticamente, alcanzarla mediante otras opciones más que la ofrecida por propio proceso especial de impugnación de convenios colectivos y por la suma del proceso especial de conflictos colectivos de existencia anterior, que articula un control de aplicación del convenio, más que un control abstracto o directo. Además, si bien no conlleva su nulidad, sino su inaplicación, puede resultar estratégicamente más interesante a los accionantes por la menor exigencias de las reglas de legitimación procesal.

En efecto, si la autoridad laboral no insta de oficio la apertura del proceso especial de impugnación de convenios colectivos ante la posible ilegalidad o lesividad para terceros de uno todavía no registrado, los representantes legales o sindicales de los trabajadores o los empresarios que la sostuvieran "deberán solicitar previamente de la autoridad laboral que curse al juzgado o Sala su comunicación de oficio" (art. 163.2 LRJS).

Además de ello, los que cuenten con legitimación procesal podrán impugnar directamente el convenio "por los trámites del proceso de conflicto colectivo" si (art. 163.3 LRJS): (a) la autoridad laboral guarda silencio en el plazo de quince días a contar desde aquel en el que los representantes legales o sindicales de los trabajadores o los empresarios hubiesen solicitado que dicha autoridad actuase; (b) la autoridad laboral desestimara dentro del plazo indicado la solicitud; o (c), el convenio colectivo de marras en el entretanto ya hubiese sido registrado.

Todavía cabría la impugnación del convenio colectivo, pero por lesividad a terceros (art. 165.1.b LRJS), lo que permitiría a las asociaciones empresariales y a las organizaciones sindicales carentes de legitimación para accionar alegando la ilegalidad del convenio colectivo el hacerlo en cuanto lesivo de sus derechos e intereses (5). Recuérdese que "no se tendrá por terceros a los trabajadores y empresarios incluidos en el ámbito de aplicación del convenio" (*ibid.*).

Sin olvidar, por supuesto, la *impugnación indirecta* del convenio colectivo estatutario a la que se llega a través de "la impugnación de los actos que se produzcan en su aplicación", fundada en la falta de conformidad a derecho de sus disposiciones, de suerte que el órgano jurisdiccional que aprecie la ilegalidad de estas lo ponga en conocimiento del Ministerio Fiscal para que, en su caso, la plantee en el seno del referido proceso especial de impugnación de convenios colectivos (art. 163.4 LRJS). La limitación de la *cognitio* condiciona a que la sentencia ordene la inaplicación de la cláusula, pero no la de todo o parte del convenio colectivo.

En fin, el proceso especial de conflictos colectivos sirve para la declaración de inaplicación de una o varias cláusulas de un convenio en caso de no ser conformes a derecho o de toda la norma pactada por resultar concurrente con otra previa.

La variedad de opciones procesales erige a los accionantes en garantes subsidiarios del control de forma y fondo del convenio colectivo, condicionados, según se ha apuntado, por sus propios intereses expresados en la *causa petendi* de la demanda y por las reglas de legitimación procesal. En efecto, el [art. 163.3 LRJS](#) no impone que en las circunstancias que el mismo recoge sea imperativo el cauce procesal del proceso especial de conflictos colectivos, sino que permite simplemente que lo sea en función de la *causa petendi* y si se cumplen las reglas de legitimación.

Sobre la *causa petendi*, la jurisprudencia ha decretado la adecuación del proceso especial de conflictos colectivos para declarar cuál de varias opciones interpretativas sobre el sentido de una disposición o cláusula es la más ajustada a derecho, pero no para la invalidación o eliminación de una regla o precepto (6). *A sensu contrario*, si la pretensión deducida de la demanda es la impugnación total o parcial de un convenio colectivo estatutario por ilegalidad o lesividad, corresponde articularla a través del proceso especial de impugnación de convenios colectivos, cuyas reglas especiales sobre participación del Ministerio Fiscal, y publicación en el *Boletín Oficial* de la sentencia, se revisten de tal entidad que su inobservancia provocaría la inadecuación de procedimiento en el caso de utilizar el proceso especial de conflictos colectivos. Entonces, la remisión del [art. 163.3 LRJS](#) al proceso especial de conflictos colectivos significa, de conformidad con la jurisprudencia (7), que este "servirá de canal para la ordenación del proceso pero sin olvidar que la específica modalidad es la regulada en los [artículos 163 a 166 de la LJS](#) con las peculiaridades que el legislador reserva para la impugnación del Convenio Colectivo".

A su vez, en la *Resolución de 19 de febrero de 2014, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica la sentencia de la Audiencia Nacional (Sala de lo Social) relativa al Convenio colectivo de Fernando Buil, SAU*, se sostiene que:

"Las irregularidades en la composición de la comisión negociadora en los convenios de ámbito empresarial, cuando se produzcan por infringir la legalidad vigente en materia de capacidad y legitimación para negociar, son vicios que por su naturaleza no son susceptibles de subsanación o de corrección".

Motivo por el que tal convenio conculca la legalidad vigente y "en tales supuestos procede decretar [su] nulidad (8), con las consecuencias a ello inherentes" (9). Esa nulidad puede ser parcial si el problema de la falta de legitimación para negociar de un sindicato o de una asociación responde a que el ámbito funcional del convenio colectivo comprende, a su vez, diferentes subámbitos para uno de los cuales no hay sujetos negociadores legitimados (10).

En cambio, la misma jurisprudencia (11), con relación a la vulneración de la regla de la prohibición de concurrencia, declara que el [art. 84.1 ET](#) no prevé la nulidad del convenio colectivo concurrente, sino su *ineficacia aplicativa*. Para llegar a tal conclusión,

la hipótesis de partida es que el convenio colectivo concurrente no incurre en un vicio de ilegalidad, si ha sido negociado de forma válida (o sea, aplicando las reglas del título III **ET**, excepto la de la prohibición de concurrencia), con lo que, simplemente, de acuerdo con la **STS, de 21 de diciembre de 2005, rec. 45/2005, ECLI:ES:TS:2005:7920**, "no podrá ser aplicado en aquellos lugares o ámbitos en los que ya se estuviera aplicando otro que se halle en vigor en ese momento". Por consiguiente, "los dos convenios permanecen vigentes y válidos, pero sólo es aplicable el anterior en su ámbito propio en tanto dure su vigencia para pasar a ocupar su lugar el nuevo cuando aquél pierda la vigencia pactada". Esto es consecuencia de la diferente calificación procesal, que merece la vulneración de las reglas de legitimación para negociar, de la buena fe en la negociación o del *quorum* para alcanzar acuerdos. En estos casos el convenio colectivo se califica como nulo por ilegalidad, al menos, en cuanto norma estatutaria, y por el quebrantamiento de la regla general de prohibición de concurrencia. Así, dicha calificación consiste en la inaplicación del convenio concurrente que es válido. La consecuencia de todo esto, se precisa, es la obligada tramitación de la correspondiente demanda ora por el proceso especial de impugnación de convenios colectivos, ora por el proceso especial de conflictos colectivos.

Paralelamente, la elección de uno u otro está condicionada por las reglas procesales de legitimación activa, siendo más exigentes, según se ha dicho, las del proceso especial de impugnación de convenios colectivos que las del de conflictos colectivos.

Efectivamente, el **art. 165.1 LRJS** ordena que:

"La legitimación activa para impugnar un convenio colectivo, por los trámites del proceso de conflicto colectivo corresponde:

a) Si la impugnación se fundamenta en la ilegalidad, los órganos de representación legal o sindical de los trabajadores, sindicatos y asociaciones empresariales interesadas, así como al Ministerio Fiscal, a la Administración General del Estado y a la Administración de las Comunidades Autónomas su respectivo ámbito [...]"

La lista del precepto es cerrada y de ella se infieren dos puntos especialmente complejos (12). El primero exige que los sindicatos y asociaciones empresariales accionantes han de tener un interés entendido como "una relación directa con el objeto del conflicto" (13) que se traduce en, según la **STS 328/2022**: "que el órgano de representación colectivo se vea afectado por el convenio que se trata de impugnar, al existir representados que se encuentran incluidos en el ámbito de aplicación del convenio cuestionado". Por eso no se puede confundir la falta de legitimación para negociar un determinado convenio colectivo con la ausencia de legitimación procesal activa para impugnarlo. Tal acontece con la dificultad de las asociaciones empresariales para acreditar su representatividad a los efectos de la negociación, debido a la ausencia de un verdadero registro público que ofrezca datos fiables y más o menos objetivos sobre aquella. Esto que podría no ser

un impedimento para accionar si acreditan el interés al que se alude (14). Esto también ocurre con la insuficiencia de ser un sindicato más representativo o contar con un ámbito de actuación que se corresponda o sea más amplio que el del conflicto, si no se acredita tampoco su interés legítimo con el objeto directo del conflicto (15).

El segundo versa sobre los órganos de representación unitaria o sindical de los trabajadores, que deben ser representativos de los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación del convenio controvertido para tener una relación directa con el objeto del conflicto. No se puede predicar que esto ocurra, a modo de ejemplo, con una sección sindical que desea impugnar un convenio colectivo de sector (16), habida cuenta de que al carecer de implantación real en todo el ámbito de dicho convenio carece asimismo de interés en el del conflicto. Lo que también se puede extender a una representación unitaria de los trabajadores minoritaria y notoriamente insuficiente para representar al conjunto de la plantilla a los efectos de impugnar un convenio colectivo de empresa (17).

Para estos casos, en los que la ley ha limitado la legitimación activa procesal, no se aprecia lesión del derecho fundamental a la tutela judicial efectiva (18), toda vez que trabajadores y empresarios pueden acudir al proceso especial de conflictos colectivos o al proceso ordinario, siquiera solicitando la inaplicación de la cláusula del convenio ilegal, aunque no la nulidad de aquel *erga omnes*. También cabe, en fin, su impugnación indirecta a través del Ministerio Fiscal.

Y es cierto que la legitimación procesal activa para el proceso especial de conflictos colectivos parece *menos exigente* o, al menos, no recae sobre las asociaciones empresariales y las organizaciones sindicales *interesadas*, como bien establece el [art. 154 LRJS](#) que se la atribuye a:

- a) Los sindicatos cuyo ámbito de actuación se corresponda o sea más amplio que el del conflicto.
- b) Las asociaciones empresariales cuyo ámbito de actuación se corresponda o sea más amplio que el del conflicto, siempre que se trate de conflictos de ámbito superior a la empresa.
- c) Los empresarios y los órganos de representación legal o sindical de los trabajadores, cuando se trate de conflictos de empresa o de ámbito inferior [...].

Lo singular emerge de la doble legitimación de los sindicatos para accionar tanto si el ámbito del conflicto es supraempresarial como si no, aunque, en el segundo de los casos, la jurisprudencia (19) les exige la prueba de su implantación y el respeto del principio de correspondencia (20) en el ámbito de la empresa en cuestión. En cambio, lo normal proviene del sometimiento del reconocimiento de la legitimación procesal activa a las representaciones unitarias o sindicales de los trabajadores en el ámbito de la empresa, o inferior al cumplimiento del principio de correspondencia en su sentido más

estricto: no puede pretenderse representar a los trabajadores en un ámbito empresarial o infraempresarial dado si se carece de poder para ello (21).

De todo lo anterior se concluye que la lesión de la regla de la prohibición de concurrencia por sí misma, sin acompañarse de la vulneración de otras reglas formales o de fondo en la negociación colectiva, no sirve como *causa petendi* del proceso especial de impugnación de convenios colectivos. Y esta simple conclusión extraída del derecho procesal tiene una relevancia no advertida por su apariencia: la descentralización de la estructura de la negociación colectiva fuertemente intervenida por la ley (apartados 2, 3 y 4 del art. 84 ET) encarna el actual *espíritu* de todo su título III ET, y a ello han de servir todas sus reglas, incluso las que *prima facie* parecen menos dúctiles. A estas reglas sustantivas al servicio de la descentralización de la estructura se añaden las procesales, de entre las cuales prestan ese servicio las del proceso especial de conflictos colectivos, menos exigentes en cuanto a la legitimación procesal activa, y menos extremas, según la propia jurisprudencia, en los efectos de la contravención por un convenio colectivo de la prohibición de concurrencia.

Particularmente, considero adecuada una descentralización de la negociación colectiva sectorial, en pro de la proximidad y realismo de las condiciones de trabajo al ámbito territorial en el que se aplica el convenio colectivo. Lo de la preferencia de aplicación del convenio de empresa es otra cuestión. Rompe la uniformidad de condiciones de trabajo por sector funcional, lo cual no es positivo en un mercado con elevados índices de empleo precario. Además, si se fundamenta en el reforzamiento de la competitividad de nuestras empresas, no se entiende, entonces, cómo no se ataca a los convenios colectivos de sector provincial. Se ocasiona una contradicción del propio sistema.

### III. TÉCNICAS DE ORGANIZACIÓN DE LA ESTRUCTURA DE LA NEGOCIACIÓN Y PROHIBICIÓN DE CONCURRENCIA

De obligada cita es la doctrina constitucional que sanciona un modelo abierto de negociación colectiva a la luz de la *Constitución Española*, hasta el punto que corresponde al legislador, según el fundamento jurídico sexto de la *STC 8/2015*, de 22 de enero, *ECLI:ES:TC:2015:8*:

"[...] ordenar los resultados del proceso de negociación y determinar las reglas de concurrencia y articulación de los convenios, pudiendo ampliar o restringir el margen de intervención de la autonomía colectiva en función de la opción que en cada momento considere más oportuna".

Ese legislador ha optado, en las últimas décadas, por la descentralización de la estructura de la negociación colectiva, primero con el fomento de los convenios colectivos de sector autonómico a raíz de la reforma de 1994 ya apuntada, después dando preferencia de aplicación a los convenios de empresa y de grupo o pluralidad de empresas en la señalada reforma de 2012, matizada por la de 2021. Y, en este marco legal, la prohibición de concurrencia ha pasado de ser la pieza angular de la estructura de la negociación a un estorbo en su nueva conformación descentralizada. Por eso, de la combinación de reglas de los arts. 83 y 84 ET se ha precipitado el carácter de derecho dispositivo de aquella prohibición, lo que tiene su reflejo en la práctica forense, como se ha visto, y por eso, también, se emplean diversos principios para dirimir los conflictos de concurrencia.

## 1. La disposición sobre la vigencia de los convenios colectivos

Lejos de pensar que la disposición de la regla del art. 84.1 ET por pacto en contrario puede comportar el levantamiento de esta prohibición, que sí lo puede hacer, del ingenio de los negociadores han brotado otras suertes diferentes de disposiciones, a través de las cuales se reflejan las tensiones entre la voluntad de los negociadores en el nivel estatal y de la de los de otros niveles, concretamente del sector autonómico.

En principio, la prohibición de concurrencia rige durante la vigencia del convenio colectivo anterior en el tiempo. En estos términos se expresa el art. 84.1 ET. Si se debate sobre la fecha de entrada en vigor, cuestión a su vez compleja y de la que tratan los arts. 86 y 90 ET, tradicionalmente se ha entendido que el convenio permanece vigente hasta la llegada de su término, previa denuncia. Tras ello, y ante la ausencia de otro régimen, su vigencia ordinaria ha concluido, a los efectos de la prohibición de concurrencia, si bien continúan vigentes las cláusulas normativas como medida de *favor laboris*. Sin denuncia, se prorrogará anualmente su vigencia ordinaria, excepto pacto en contra, según el art. 86.3 ET.

Pues bien, cierta jurisprudencia ha apuntado la práctica convencional de limitar la prohibición de concurrencia a la "vigencia inicial ordinaria", que señala la STS 26/2021, de 13 de enero, ECLI:ES:TS:2021:31, y que comprende exclusivamente la pactada en el convenio colectivo desde sus inicios, sin extenderse a la prórroga anual del art. 86.3 ET, aun cuando no hubiera pacto en contrario para enervarla. Este ingenio para disponer sobre la prohibición de concurrencia surge con la ocasión de evitar el claro fraude de ley que supone la modificación de las estipulaciones de un convenio colectivo sobre su duración, por parte de sus negociadores, con el fin de ampliarla cuando se acerca la fecha de su denuncia, y para impedir la desaparición de los ámbitos de negociación de sector inferiores, ordenada por un convenio colectivo de sector estatal.

También se ha confirmado la adecuación a derecho de la práctica negocial que exceptúa la prórroga de las cláusulas normativas del convenio colectivo, propia de la ultraactividad, y que consiste en prorrogar todo su contenido tras la denuncia y conclusión de la vigencia pactada. En otras palabras, la prohibición de concurrencia comprendería la vigencia inicial prevista en el convenio o prorrogada expresamente por las partes, con lo que estas pueden ampliar la duración de esa prohibición.

Significa lo anterior que, dado un convenio colectivo (22), cuando concluye su vigencia inicial previa denuncia se conserva la aplicación de las cláusulas normativas si no hay pacto en contrario, y desaparece la prohibición de concurrencia. Pero si el pacto en contrario consiste en aplicar todas las cláusulas del convenio, incluyendo las que regulan la concurrencia, no cabe negociar otros de ámbito inferior concurrentes a no ser que se trate de convenios de empresa o de grupos o redes de empresa con prioridad de aplicación (23).

La jurisprudencia (24), y en esto no estoy de acuerdo, ha agudizado la disponibilidad de la prohibición de concurrencia al permitir que no opere "en el supuesto de ultraactividad contemplado en el artículo 86.2 ET "Salvo pacto en contrario, los convenios colectivos se prorrogarán de año en año si no mediara denuncia expresa de las partes)". La realidad es que la prórroga anual y automática de los convenios colectivos extiende la vigencia que las partes inicialmente le han dado, sin que por ello el convenio colectivo pierda un ápice de su naturaleza como norma, pero menos aún de su naturaleza contractual. Las partes no han querido denunciarlo o, incluso, no han podido, y el legislador interviene en su voluntad ampliando la duración inicial del convenio, pero no cambiando su naturaleza. La prórroga legal de un contrato de trabajo, y el convenio es un contrato, no altera la naturaleza del contrato, ni el régimen de obligaciones, deberes y derechos de las partes. Una alternativa al indeseado sometimiento de una empresa a un convenio de sector sería dotar de eficacia retroactiva al convenio de esta, que goza de preferencia de aplicación durante la vigencia del anterior por orden del art. 84.2 ET. Se trataría de un fraude de ley que ha sido rechazado por la jurisprudencia (25). Con toda razón, se impone que los efectos del convenio de empresa se desplieguen desde su fecha de entrada en vigor, y que el convenio colectivo de sector rija durante el período de tiempo anterior.

## **2. Los principios que resuelven la concurrencia de convenios: norma mínima y norma más favorable**

Si fuese verdaderamente efectiva la prohibición de concurrencia de convenios, por una parte, el convenio negociado con posterioridad y que afectase al precedente sería nulo por contravenirse una regla formal de la negociación colectiva. Y, por la otra, el único

conflicto de convenios legalmente admitido sería el causado por la determinación del convenio colectivo de aplicación, que se resolvería con los principios de especialidad y de norma más favorable. Claro está que cabría una excepción a lo ya escrito: el pacto en contrario y, con él, la permisión de concurrencia de convenios y la determinación de los principios que la resolviesen.

Esta posición purista no ha tenido acogida. El legislador ha desregularizado la prohibición de concurrencia a través de las excepciones contenidas en los [apartados 2, 3 y 4 del art. 84 ET](#), amén de la excepción del pacto en contrario de su [apartado primero](#) procedente de la redacción inicial del [Estatuto de los Trabajadores](#). Y la jurisprudencia ha sostenido que la concurrencia de convenios aparece entre dos convenios colectivos válidos, resolviéndose con retrasar la entrada en vigor del segundo al momento en que pierda la vigencia el primero y/o distribuyendo materias entre ellos.

Desde este entendimiento, el principio de norma mínima, y no el de norma más favorable, es, según la jurisprudencia [\(26\)](#), el regente. Ocurre que ha de ser el propio acuerdo interprofesional o el convenio colectivo marco de sector el que disuelva la posible prohibición de concurrencia organizando las materias que se negociarán en los diferentes ámbitos. De esta guisa, el acuerdo interprofesional o el convenio colectivo marco distinguirán entre materias de derecho necesario relativo, con lo que cabrá la negociación de convenios colectivos posteriores de inferior ámbito que las concierten por encima del mínimo, de lo *relativo*; y materias de derecho necesario absoluto, que se reservan para sí y que sustraen a la negociación, adaptación o desarrollo en los ámbitos inferiores.

Esta organización articulada de la negociación colectiva a través del principio de norma mínima no comprenderá los casos de celebración de un convenio de empresa o de pluralidad o redes de empresa, a los que la ley les ha concedido preferencia de aplicación absoluta en las materias enumeradas en el [art. 84.2 ET \(27\)](#). Por el contrario, tiene plena virtualidad para la negociación de convenios colectivos de sector autonómicos durante la vigencia de un convenio colectivo de sector estatal, ya que la ley efectúa una reserva de materias a favor del segundo, con relación a las cuales y a todas las otras, puede este permitir la negociación en ámbitos inferiores ordenando la complementariedad con el principio de norma mínima.

Para el supuesto de que no se explicitase o no se pudiese deducir de la redacción del convenio colectivo de sector de mayor ámbito la distribución de materias por el principio de norma mínima, entiendo que el conflicto se dirimiría por la aplicación del principio de la norma más favorable siempre que los acuerdos interprofesionales o los convenios colectivos marco así lo dispusiesen, toda vez que, en caso contrario, se aplicaría el principio *prior in tempore, potior in iure* extraído de la formulación de la prohibición de concurrencia del [art. 84.1 ET](#). Véase la [STS 332/2019, de 25 de abril](#),

[ECLI:ES:TS:2019:1609](#). En el supuesto de hecho conocido por la sentencia confluyen tres acuerdos, a saber:

"En BOE de 21 de mayo de 2015 se publica el V Acuerdo Laboral de ámbito estatal para el Sector de Hostelería.

[...]

En el Boletín Oficial del País Vasco (BOPV) de 3 de marzo de 2017 aparece publicado el Acuerdo Interprofesional en relación con la estructura de la negociación colectiva en el ámbito de la Comunidad Autónoma del País Vasco (AINCPV). Conforme a su artículo 2º "tendrá vigencia indefinida a partir de su publicación. No obstante, cualquiera de las partes legalmente legitimadas podrá denunciarlo de forma expresa mediante comunicación fehaciente a las demás partes a partir del 31 de diciembre de 2020".

[...]

En el BOPV de 16 de marzo de 2017 aparece publicado el I Acuerdo Marco de Hostelería para la Comunidad Autónoma del País Vasco [...]. El artículo 3º prevé su vigencia desde el 1 de enero de 2016 hasta el 31 de diciembre de 2020.

[Y puntualiza que] [s]e acuerda expresamente, a los efectos del [artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores](#), que una vez denunciado y concluida la duración pactada, se mantendrá su aplicación con carácter ultraactivo durante 4 años".

Ordena, además, la sentencia la aplicación preferente de la *Resolución de 6 de mayo de 2015, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el V Acuerdo Laboral de ámbito estatal para el sector de hostelería*, por aplicación del principio *prior in tempore, potior in iure*, ya que el I Acuerdo Marco de Hostelería para la Comunidad Autónoma del País Vasco vulneró la prohibición de concurrencia al ser publicado con posterioridad al estatal. Sobre un supuesto de hecho similar, *vid.* la [STS 645/2019, de 19 de septiembre, ECLI:ES:TS:2019:3338](#).

El principio de la norma más favorable se ha positivizado a través del [art. 3.3 ET](#), en donde se precisa que la resolución del conflicto entre convenios se resolverá con "la aplicación de lo más favorable para el trabajador apreciado en su conjunto, y en cómputo anual". Induce ello a duda sobre el significado de *conjunto* y *cómputo*. Desde hace décadas, un sector de la doctrina científica indica que se debe proceder a la comparación global (conglobamiento) de los convenios, dándose prioridad al que en bloque resulta más favorable con independencia de que no lo sea para cuestiones singulares (Ojeda, 1998: 615). Otro estimó correcta la comparación parcial entre grupos homogéneos de materias (conglobamiento modular, analítico u homogéneo), aplicándose el más favorable sobre el tema concreto (Mercader, 1994: 293). La consideración de la norma convencional como un todo unitario que, según el [art. 82.3 ET](#), "vincula a todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia" y la jurisprudencia que prohíbe expresamente la práctica conocida

como *espiguelo*, sobre la que se volverá, son argumentos de envidia para acogerse a la primera posición esbozada.

Asumiendo que el [art. 3.3 ET](#) resuelve los conflictos entre convenios colectivos estatutarios, cabe preguntarse cuál es su relación con el [art. 84 ET](#), si lo desplaza o lo complementa. En puridad, la cuestión quedaría bien resuelta si se admitiese que el primero resuelve un conflicto entre normas convencionales, que han sido correctamente negociadas y concluidas. Por el contrario, el segundo, que recoge la llamada cláusula de *no afectación*, de imposibilidad de alterar un convenio por lo dispuesto en otro de ámbito distinto, significaría que de los dos o más convenios concurrentes solo el nacido con anterioridad es válido, excepto que el nuevo tenga un ámbito mayor, y los restantes posteriores nulos. Pero la jurisprudencia ha rechazado tal posibilidad desde el momento en que sanciona con la no aplicación temporal del convenio posterior concurrente; de ello se infiere que ambos son válidos y que la vulneración de la regla del [art. 84.1 ET](#) no genera un vicio de ilegalidad en dicho convenio colectivo concurrente. De lo indicado quedará excluida la negociación de nuevos convenios colectivos cuando hay vigente uno porque así lo permitan los acuerdos interprofesionales, sobre materias concretas o los convenios estructurales, o porque se está ante las excepciones a la prohibición de concurrencia de los [apartados 2 y 3 del art. 84 ET](#).

Por todo lo anterior, considero que se justifica la afirmación de que el conflicto entre convenios se dirimiría ante la ausencia de sanción del principio de supletoriedad por la aplicación del principio de la norma más favorable expresamente formulado en los acuerdos interprofesionales o en los convenios colectivos marco, y con pleno respeto a la distribución legal de competencias a favor de los convenios de empresa del [art. 84.2 ET](#).

### **3. La distribución de materias entre diferentes ámbitos de negociación: el principio de supletoriedad**

Recordando las reformas de 1994 y de 2011 y 2012, se aviva la tendencia a la descentralización de la estructura de la negociación colectiva. Descentralización en pro de los convenios colectivos de sector autonómicos, bajo la condición de que obtuviesen el respaldo de las mayorías exigidas para constituir la comisión negociadora en la correspondiente unidad de negociación ([apartados 3 y 4 del art. 84 ET](#), en aquel momento, [apartados 2 y 3 del art. 84 ET 94](#)) (28). Y descentralización en pro de los convenios colectivos de empresa, de grupo y de redes de empresa a los que se les ha dado preferencia de aplicación en ciertas materias, frente a los previos convenios colectivos de sector concurrentes ([art. 84.2 ET](#)) (29).

Configuradas ambas como excepciones a la prohibición de concurrencia, tienen en común las restricciones de la autonomía colectiva de los sujetos negociadores de los acuerdos y convenios de ámbito estatal de los **apartados 2 y 3 del art. 83 ET**, y la conservación temporal del vínculo con el ámbito de negociación preexistente por el del nuevo convenio. Todo ello, habida cuenta de que el convenio colectivo que regía en el primero se reserva para sí la regulación de ciertas materias o porque el convenio colectivo del ámbito segregado solo puede negociar unas en concreto. La prohibición de concurrencia no impide, de este modo, el surgimiento de convenios de diferente ámbito del preexistente. Lo que impide precisamente es que tales convenios desborden el orden material dispuesto por ley (derecho necesario absoluto) con relación a la preferencia de los convenios de empresa, de grupo o de redes de empresa, o el orden material que ellos mismos se han dado para con los convenios de sector inferiores (derecho necesario relativo), en lo referido a la concurrencia descentralizadora. Entonces, los acuerdos interprofesionales o convenios estructurales tendrán competencia para ampliar el orden material atribuido legalmente a los convenios de empresa y similares o para reducir o ampliar el asignado a los convenios colectivos de sector más reducido.

Por consiguiente, no cabe calificar tal ingenio de una prohibición de concurrencia pura, entendida como la imposibilidad de afectación. Más bien, y se insiste en ello, consiste en una distribución de competencias materiales entre diferentes ámbitos de negociación que se articula por la técnica del espiguelo (como regla general, prohibido, ante la máxima de preservar la totalidad de la norma pactada y su equilibrio), reservándose el convenio preexistente su propia regencia en determinadas materias mediante el principio de supletoriedad.

Conforme ello, y para la negociación de convenios de sector cuando existe otro de sector de ámbito superior, la distribución de la competencia material garantiza la convivencia de todos ellos. Así, corresponde al anterior en el tiempo regular las materias limitadas legalmente para los convenios posteriores de ámbito más reducidos, y a estos últimos sufrir esa limitación legal en su contenido. Pero, finalizada la vigencia del convenio colectivo preexistente, los otros gozarán de plena virtualidad en todo su contenido, y así será en un futuro (30). Excepción a lo anterior es que un acuerdo interprofesional o sobre materias concretas, o un convenio colectivo estructural, impusiese otra distribución de materias entre los diferentes ámbitos de negociación en los sucesivos convenios de sector de inferior ámbito o mantuviese la preferencia de aplicación del convenio de empresa en las concretas materias que se le atribuyen por ley, reservándose el convenio colectivo de mayor ámbito la preferencia de aplicación de él mismo para con el resto. Perduraría, entonces, la distribución de competencias entre las diferentes unidades de negociación y, por ello, el espiguelo convencionalmente aceptado por el que a una relación laboral le resultaría de aplicación varios convenios.

Asimismo, y pese a la merma de las competencias de los acuerdos y convenios de los [apartados 2 y 3 del art. 83 ET](#) en la estructura de la negociación colectiva, estos pueden ordenar a los convenios colectivos de ámbito superior al de empresa que no reúna los requisitos del [art. 84.3 ET](#). En otras palabras, existirá prohibición de concurrencia si uno de esos convenios de empresa o similares no ha sido otorgado con el respaldo de las mayorías exigidas para constituir la comisión negociadora en la correspondiente unidad de negociación y/o regula materias reservadas para los convenios de sector estatal (31). Sobre la preferencia de aplicación de los convenios de empresa y similares se suscitan dos dudas. Una gira en torno a si la indisponibilidad de las materias reservadas por ley a este tipo de convenios impide por completo la injerencia del convenio colectivo de sector precedente. Aunque alguna sentencia (32) ha afirmado que esa reserva no tiene carácter absoluto porque bajo el epígrafe, por ejemplo, de "la cuantía del salario base y de los complementos salariales" ([art. 84.2.a ET](#) en la redacción previa al [Real Decreto Ley 32/2021](#)) no se incluyen "la cláusula de compensación y absorción, la duración y conceptos computables en la retribución de las vacaciones", considero lo contrario. Sí que tiene tal carácter absoluto, no en vano lo que el ejemplo sustancia es el exacto contenido de la materia reservada, sus límites (33). La injerencia del convenio de sector preexistente en el de empresa, la disponibilidad sobre su propio contenido material y el de un convenio de empresa o asimilado, solo atañe a las materias no enumeradas en el [art. 84.2 ET](#), en donde tendrá aquel prioridad de aplicación, salvo que hubiese configurado la distribución de materias como derecho mínimo. En ese caso, el convenio de empresa o asimilado podrá negociarlas mejorando lo dispuesto en el convenio de sector preexistente (34). Sin embargo, en el supuesto de que el convenio de sector no hubiese atribuido el carácter de derecho mínimo a la relación de materias que se reserva para sí, el convenio de empresa o asimilado no las podrá regular, ni tan siquiera mejorándolas.

La otra duda versa sobre la duración de la distribución de materias, esto es, si es o no permanente. El convenio de empresa o asimilado regula durante la vigencia de un convenio de sector las materias reservadas para él por el [art. 84.2 ET](#), o las que pudiese asumir con el beneplácito del convenio de sector; para el resto de las materias rige este último. Ante el silencio de la ley y de la jurisprudencia, estimo que la autonomía colectiva abrazaría el abordaje de cualquier materia, las reservadas o no por ley al convenio de empresa. En las sucesivas renegociaciones del convenio de ámbito de empresa o asimilado, ámbito segregado del convenio de sector, los sujetos negociadores ostentarán pleno poder sobre todas las materias, excepto que los acuerdos y convenios de los [apartados 2 y 3 del art. 83 ET](#) fijasen otro criterio. De ahí que la reserva de materias por y para el ámbito de negociación preexistente resulte temporal.

Interesa, en fin, incidir en el silencio de la ley sobre la relación entre convenios de empresa y convenios de grupos o redes de empresa, por un lado, y convenios de centro de trabajo o ámbito inferior, por el otro. En ese escenario, estimo que no puede negociarse un convenio colectivo de empresa si está rigiendo un convenio de grupo o pluralidad de empresas que lo comprende, pues se aplicaría la regla general de la prohibición de concurrencia del [art. 84.1 ET](#), salvo pacto en contrario. Y, con el mismo argumento, no cabría que un convenio posterior de grupo o pluralidad de empresa afectase a una sociedad que ya cuenta con convenio propio, excepto, otra vez, pacto en contrario (35).

En lo que atañe a los convenios colectivos de centro de trabajo o ámbito inferior y la reclamación de preferencia de aplicación frente a los convenios colectivos de sector o de empresa, o de un grupo o pluralidad de empresas, existe ya una jurisprudencia reiterada y acertada que la deniega. En efecto, desde la [STS 772/2016, de 22 de septiembre, ECLI:ES:TS:2016:4385](#) (36), se ha sostenido que la prioridad de aplicación del convenio de empresa no es extensible a los convenios de ámbito inferior por los argumentos siguientes:

- El [art. 84.2 ET](#) introduce una excepción expresa a la regla de prohibición de concurrencia del [apartado 1 del mismo precepto](#) y, como tal excepción, ha de ser interpretada restrictivamente.
- La reserva de materias efectuadas por dicho [art. 84.2 ET](#) para el convenio de empresa se lleva a término con exclusiva cita de este convenio y de los de grupo y redes de empresa, sin mención alguna a ningún otro ámbito inferior.
- La mayoría de las materias mencionadas en tal [art. 84.2 ET](#) por su propia naturaleza son propio objeto de negociación en una empresa, y no en un ámbito inferior, como destacadamente ocurre con el abono o la compensación de las horas extraordinarias, el régimen de trabajo a turnos y su retribución específica, el sistema de clasificación profesional, las modalidades de contratación o las medidas para favorecer la corresponsabilidad.

#### IV. CONCLUSIÓN

Desde el título que lleva el presente artículo se ha pretendido mostrar su conclusión y espero que se haya conseguido, al menos en parte.

La regla de la prohibición de concurrencia es dispositiva doblemente: porque el legislador así la ha querido al permitir el pacto en contrario y al habilitar dos excepciones. La lesión

de la regla de la prohibición de concurrencia no vicia de ilegalidad el convenio colectivo estatutario posterior y concurrente con otro. La calificación procesal que merece la lesión de la regla de prohibición de concurrencia no es la nulidad del convenio posterior y concurrente, sino su inaplicación en cuanto el anterior tenga vigencia. El proceso adecuado para demandar la lesión de la regla de prohibición de concurrencia es el de conflictos colectivos, toda vez que el control en abstracto del convenio se articula por el proceso especial de impugnación de convenios. Consecuencia de ello es la posible pervivencia de dos convenios concurrentes, pese a lo cual resultan igualmente eficaces y válidos. Ocurre que bien el posterior retrasa su aplicación, bien se complementan entre ellos aplicándose las cláusulas de uno y de otro de conformidad con los principios de derecho mínimo, de norma más favorable o de supletoriedad.

Por consiguiente, no es cierto o, como poco, no es real que, como dice el **art. 84 ET**, "[u]n convenio colectivo, durante su vigencia, no podrá ser afectado por lo dispuesto en convenios de ámbito distinto". La prohibición de concurrencia es un impedimento para descentralizar la estructura de la negociación colectiva y se ha *contoneado* su efectividad por una técnica cada vez más depurada de distribución de materias en los diferentes ámbitos de negociación.

### Legislación y otras disposiciones

- **Constitución española**. *Boletín Oficial del Estado*, n.º 311, 28 de diciembre de 1979. Disponible en: [https://www.boe.es/eli/es/c/1978/12/27/\(1\)/con](https://www.boe.es/eli/es/c/1978/12/27/(1)/con).
- **Ley 7/1989, de 12 abril, de bases de procedimiento laboral**. *Boletín Oficial del Estado*, n.º 88, 13 de abril de 1989. Disponible en: <https://www.boe.es/eli/es/l/1989/04/12/7/con>.
- **Ley 11/1994, de 19 de mayo, por la que se modifican determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores, y del texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral y de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social**. *Boletín Oficial del Estado*, n.º 122, 23 de mayo de 1994. Disponible en: <https://www.boe.es/eli/es/l/1994/05/19/11>.
- **Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social**. *Boletín Oficial del Estado*, n.º 245, 11 de octubre de 2011. Disponible en: <https://www.boe.es/eli/es/l/2011/10/10/36/con>.
- **Real Decreto Ley 17/1977, de 4 marzo, sobre relaciones de trabajo**. *Boletín Oficial del Estado*, n.º 58, 9 de marzo de 1977. Disponible en: <https://www.boe.es/eli/es/rdl/1977/03/04/17/con>.

- Real Decreto Ley 7/2011, de 10 junio, de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva. *Boletín Oficial del Estado*, n.º 139, 11 de junio de 2011. Disponible en: <https://www.boe.es/eli/es/rdl/2011/06/10/7>.
- Real Decreto Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. *Boletín Oficial del Estado*, n.º 36, 11 de febrero de 2012. Disponible en: <https://www.boe.es/eli/es/rdl/2012/02/10/3>.
- Real Decreto Ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo. *Boletín Oficial del Estado*, n.º 313, 30 de diciembre de 2021. Disponible en: <https://www.boe.es/eli/es/rdl/2021/12/28/32/con>.
- Real Decreto Legislativo 521/1990, de 27 abril, por el que se aprueba el texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral. *Boletín Oficial del Estado*, n.º 105, 2 de mayo de 1990. (Disposición derogada). Disponible en: <https://www.boe.es/eli/es/rdlg/1990/04/27/521>.
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. *Boletín Oficial del Estado*, n.º 255, 24 de octubre de 2015. Disponible en: <https://www.boe.es/eli/es/rdlg/2015/10/23/2/con>.
- Real Decreto de 24 de julio de 1889 por el que se publica el Código Civil. *Gaceta de Madrid*, n.º 206, 25 de julio de 1889. Disponible en: [https://www.boe.es/eli/es/rd/1889/07/24/\(1\)/con](https://www.boe.es/eli/es/rd/1889/07/24/(1)/con).
- Resolución de 28 de abril de 1998, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Acuerdo sobre Estructura de la Negociación Colectiva para el Sector del Metal. *Boletín Oficial del Estado*, n.º 120, 20 de mayo de 1998. Disponible en: [https://www.boe.es/eli/es/res/1998/04/28/\(4\)](https://www.boe.es/eli/es/res/1998/04/28/(4)).
- Resolución de 19 de febrero de 2014, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica la sentencia de la Audiencia Nacional (Sala de lo Social) relativa al Convenio colectivo de Fernando Buil, SAU. *Boletín Oficial del Estado*, n.º 51, 28 de febrero de 2014. Disponible en: [https://www.boe.es/eli/es/res/2014/02/19/\(5\)](https://www.boe.es/eli/es/res/2014/02/19/(5)).
- Resolución de 6 de mayo de 2015, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el V Acuerdo Laboral de ámbito estatal para el sector de hostelería. *Boletín Oficial del Estado*, n.º 121, 21 de mayo de 2015. Disponible en: <https://www.boe.es/boe/dias/2015/05/21/pdfs/BOE-A-2015-5613.pdf>.

## Jurisprudencia

- STC 4/1987, de 23 de enero, ECLI:ES:TC:1987:4. Disponible en: <https://hj.tribunalconstitucional.es/es/Resolucion/Show/736>.
- STC 47/1988, de 21 de marzo, ECLI:ES:TC:1988:47. Disponible en: <https://hj.tribunalconstitucional.es/es/Resolucion/Show/988>.
- STC 145/1991, de 1 de julio, ECLI:ES:TC:1991:145. Disponible en: <https://hj.tribunalconstitucional.es/es/Resolucion/Show/1784>.
- STC 8/2015, de 22 de enero, ECLI:ES:TC:2015:8. Disponible en: <https://hj.tribunalconstitucional.es/es/Resolucion/Show/24292>.
- STS, de 5 de diciembre de 1994, rec. 1479/1993, ECLI:ES:TS:1994:7912. Disponible en: <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/d6491a927c646286/20030626>.
- STS, de 22 de septiembre de 1998, rec. 263/1997, ECLI:ES:TS:1998:5274. Disponible en: <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/45ffca14a220731/20040515>.
- STS, de 10 de marzo de 2003, rec. 33/2002, ECLI:ES:TS:2003:1618. Disponible en: <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/eb3351ba0e30e878/20030606>.
- STS, de 27 de marzo 2003, rec. 89/2002, ECLI:ES:TS:2003:103. Disponible en: <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/8ef826fee44e8c9a/20030630>.
- STS, de 1 de junio 2005, rec. 15/2004, ECLI:ES:TS:2005:3542. Disponible en: <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/cf2e5ca2be3b65b4/20050825>.
- STS, de 21 de diciembre de 2005, rec. 45/2005, ECLI:ES:TS:2005:7920. Disponible en: <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/294afe08e91edfce/20060209>.
- STS, de 28 de junio 2006, rec. 75/2005, ECLI:ES:TS:2006:5128. Disponible en: <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/88ca86cb63cd1941/20060914>.
- STS, de 6 de junio de 2011, rec. 162/2010, ECLI:ES:TS:2011:4237. Disponible en: <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/b64d2b186bf98f71/20110714>.

- STS, 26 de enero de 2012, rec. 185/2010, ECLI:ES:TS:2012:761. Disponible en: <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/6f1d313896ca6a94/20120225>.
- STS, de 7 de marzo de 2012, rec. 37/2011, ECLI:ES:TS:2012:2266. Disponible en: <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/ffc1cd1560993051/20120420>.
- STS, de 14 de mayo de 2013, rec. 1312/2012, ECLI:ES:TS:2013:2901. Disponible en: <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/b35fb05fe54e106b/20130614>.
- STS 708/2016, de 21 de julio, ECLI:ES:TS:2016:4034. Disponible en: <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/3696a85ce2582549/20160916>.
- STS 772/2016, de 22 de septiembre, ECLI:ES:TS:2016:4385. Disponible en: <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/0ea5c65fea4d31a7/20161014>.
- STS 781/2016, de 27 de septiembre, ECLI:ES:S:2016:4452. Disponible en: <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/c3e5af3150667c9b/20161021>.
- STS 1060/2016, de 15 de diciembre, ECLI:ES:TS:2016:5736. Disponible en: <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/f4a9575260dfe09c/20170123>.
- STS 238/2017, de 22 de marzo, ECLI:ES:TS:2017:1443. Disponible en: <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/ceeeadaf7a63a31c/20170419>.
- STS 404/2017, de 9 de mayo, ECLI:ES:TS:2017:2098. Disponible en: <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/b4f779b19d3db74c/20170606>.
- STS 106/2018, de 7 de febrero, ECLI:ES:TS:2018:739. Disponible en: <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/b6feaac1dddc7e9f/20180316>.
- STS 133/2018, de 8 de febrero, ECLI:ES:TS:2018:563. Disponible en: <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/7743eb2c8f0b8693/20180305>.
- STS 257/2018, de 7 de marzo, ECLI:ES:TS:2018:998. Disponible en: <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/bf33e21202c487d0/20180403>.

- STS 929/2018, de 23 de octubre, ECLI:ES:TS:2018:3843. Disponible en: <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/9e59b5f5aad2b9ed/20181123>.
- STS 34/2019, de 21 de enero, ECLI:ES:TS:2019:444. Disponible en: <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/dffb87a123532a8e/20190222>.
- STS 332/2019, de 25 de abril, ECLI:ES:TS:2019:1609. Disponible en: <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/6cd07021ad765682/20190531>.
- STS 645/2019, de 19 de septiembre, ECLI:ES:TS:2019:3338. Disponible en: <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/9213c4f6779033c8/20191104>.
- STS 1077/2020, de 2 de diciembre, ECLI:ES:TS:2020:4107. Disponible en: <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/85ea392f1253dbca/20201218>.
- STS 26/2021, de 13 de enero, ECLI:ES:TS:2021:31. Disponible en: <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/91d418c5714f86c6/20210201>.
- STS 269/2021, de 3 de marzo, ECLI:ES:TS:2021:751. Disponible en: <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/3c2973645e569ace/20210315>.
- STS 579/2021, de 26 de mayo, ECLI:ES:TS:2021:2307. Disponible en: <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/261c88ae2e141f67/20210621>.
- STS 958/2021, de 5 de octubre 2021, ECLI:ES:TS:2021:3749. Disponible en: <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/5043c87a1a84538d/20211025>.
- STS 81/2022, de 27 de enero, ECLI:ES:TS:2022:300. Disponible en: <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/c3a8a6147d50638c/20220214>.
- STS 328/2022, de 6 de abril, ECLI:ES:TS:2022:1430. Disponible en: <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/6ce754bd9c7feb5c/20220422>.
- STS 664/2022, de 13 de julio, ECLI:ES:TS:2022:2881. Disponible en: <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/88a813354fb018e0a0a8778d75e36f0d/20220726>.

- SAN 12/2014, de 27 de enero, ECLI:ES:AN:2014:46. Disponible en: <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/5031a3364755d143/20140131>.
- SAN 190/2014, de 1 de enero, ECLI:ES:AN:2014:4638. Disponible en: <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/1ad92fc25ab333e0/20141211>.
- STSJ de Andalucía, de 27 de septiembre 2018, ECLI:ES:TSJAND:2018:11218 <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/36ba8aeb79b0539c/20190110>.
- STSJ de Cataluña 18/2015, de 23 de junio, ECLI:ES:TSJCAT:2015:6856. Disponible en: <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/0ddc1078bedfb89a/20151002>.
- STSJ de Cataluña 21/2022, de 11 de abril, ECLI:ES:TSJCAT:2022:3617. Disponible en: <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/11502308d4253cff/20220607>.
- STSJ de Galicia 5295/2017, de 6 de noviembre, ECLI:ES:TSJGAL:2017:7203. Disponible en: <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/58392d95a444f256/20171222>.

## Bibliografía

1. CASAS BAAMONDE, María Emilia. La estructura de la negociación colectiva y las nuevas reglas sobre competencia y concurrencia de convenios. En: *Relaciones Laborales*. 1994, n.º 17-18. ISSN 0213-0556.
2. FERREIRO REGUEIRO, Consuelo. *Unidades de negociación y ámbitos de los convenios*. Santiago de Compostela: Tórculo, 2002. ISBN 84-8408-205-9.
3. MERCADER UGUINA, Jesús. *Estructura de la negociación colectiva y relaciones entre convenios*. Madrid: Civitas, 1994. ISBN 844700452X.
4. OJEDA AVILÉS, Antonio. *Compendio de Derecho Sindical*. Madrid: Tecnos, 1998. ISBN 978-84-309-7955-4.
5. SÁEZ LARA, Carmen. El control de legalidad del convenio colectivo. En: *Temas Laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*. 2004, n.º 76, pp. 369-394. ISSN 0213-0750.
6. SÁEZ LARA, Carmen. Concurrencia entre convenios colectivos y modernización de la negociación colectiva. En: *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*. 2022, n.º 161, pp. 335-359. ISSN 02123-0750.

7. SALA FRANCO, Tomás, et al. *Los límites legales al contenido de la negociación colectiva. El alcance imperativo o dispositivo de las normas del Estatuto de los Trabajadores*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2001. ISBN 978-84-8417-064-8.

---

## Notas

- (1) Sobre esta cuestión, *vid.* Sala (2001: 235 y ss.). Resumía la doctrina sobre la indisponibilidad de los acuerdos y convenios del [art. 83.2 ET 94](#) en cuanto a la negociación de convenios colectivos de sector de ámbito más reducido que otros precedentes y vigentes. Por su parte, la STS, de 22 de septiembre de 1998, [rec. 263/1997](#), [ECLI:ES:TS:1998:5274](#), afirmó que el [art. 84.2 ET 94](#) (regente en aquel entonces y coincidente en la actualidad con el [art. 84.3 ET](#)) era un precepto de derecho necesario que "obligatoriamente ha de ser respetado".
- (2) En particular:
- 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 esta ley a los convenios de empresa.
  - f) Las medidas para favorecer la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal.
  - g) Aquellas otras que dispongan los acuerdos y convenios colectivos a que se refiere el [artículo 83.2](#)".
- (3) Se previó en la base vigesimoctava de la [Ley 7/1989, de 12 abril, de Bases de Procedimiento Laboral](#), y se reguló por primera vez en los [artículos 160 a 163](#), ambos incluidos, del [Real Decreto Legislativo 521/1990, de 27 abril, por el que se aprueba el texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral](#).
- (4) *Vid.* Sáez (2004: 369-394).
- (5) En ese caso, la jurisprudencia, en el fundamento de derecho segundo de la [STS 664/2022, de 13 de julio](#), [ECLI:ES:TS:2022:2881](#), apunta que:
- "[La] configuración de la legitimación no puede ser la constatación plena de un daño real y directo derivado del convenio; al contrario, basta con que el sujeto colectivo que tenga la consideración de tercero alegue una lesión grave de sus intereses que puede derivar de una disposición convencional presuntamente contraria al ordenamiento jurídico vigente, alegación que *prima facie* aparezca como real y probable".
- Dicho de otro modo, es suficiente con que
- "[...] la demanda por lesividad esté fundada fáctica y jurídicamente, sin que sea precisa, en ese momento procesal, la acreditación de que el convenio en cuestión lesiona gravemente el interés de terceros, dado que ese es, precisamente, el objeto del pleito".

- (6) STS, de 5 de diciembre de 1994, rec. 1479/1993, ECLI:ES:TS:1994:7912.
- (7) STS de 5 de diciembre 1994 y STS 238/2017, de 22 de marzo, ECLI:ES:TS:2017:1443.
- (8) En pura lógica, la jurisprudencia (por todas, la STS, de 14 de mayo de 2013, rec. 1312/2012, ECLI:ES:TS:2013:2901) ha atribuido a la nulidad del convenio colectivo efectos *ex tunc*, desde el momento de su propia vigencia, para lo cual ha argumentado que:  
"1) "Las sentencias que declaran nulo un convenio colectivo - o parte de él - no tienen naturaleza constitutiva sino declarativa, porque se limitan a constatar algo que ya existía, esto es, la nulidad del precepto convencional en cuestión?; [fundamento de derecho sexto]  
4) "la privación de eficacia originaria al convenio colectivo anulado constituye una garantía necesaria del?respeto a las leyes? [sic] por parte de las disposiciones de los convenios colectivos expresamente exigido en nuestro ordenamiento laboral ( art. 85.1ET), habida cuenta de que la tesis de la anulación *ex nunc* consentiría infracciones legales injustificadas por parte de la autonomía colectiva a lo largo del período de tramitación de la acción de nulidad" (*ibid.*).
- (9) STS, de 7 de marzo de 2012, rec. 37/2011, ECLI:ES:TS:2012:2266.
- (10) STSJ de Galicia 5295/2017, de 6 de noviembre, ECLI:ES:TSJGAL:2017:7203.
- (11) Resumiendo, para la doctrina precedente, *vid.* la STS 958/2021, de 5 de octubre 2021, ECLI:ES:TS:2021:3749.
- (12) Por todas, la completa STS 328/2022, de 6 de abril, ECLI:ES:TS:2022:1430.
- (13) STS 781/2016, de 27 de septiembre, ECLI:ES:TS:2016:4452.
- (14) STS 1060/2016, de 15 de diciembre, ECLI:ES:TS:2016:5736, y STS 106/2018, de 7 de febrero, ECLI:ES:TS:2018:739.
- (15) STS 238/2017 y STS 929/2018, de 23 de octubre, ECLI:ES:TS:2018:3843. Diversamente, sí acredita ese interés el sindicato que cuenta con delegados de personal o miembros del comité de empresa a él afiliados en el ámbito de aplicación del convenio colectivo cuya impugnación solicita (SAN 12/2014, de 27 de enero, ECLI:ES:AN:2014:46).
- (16) STSJ de Cataluña 18/2015, de 23 de junio, ECLI:ES:TSJCAT:2015:6856.
- (17) SAN 12/2014.
- (18) Así lo han destacado la STC 4/1987, de 23 de enero, ECLI:ES:TC:1987:4, la STC 47/1988, de 21 de marzo, ECLI:ES:TC:1988:47, y la STC 145/1991, de 1 de julio, ECLI:ES:TC:1991:145.
- (19) Por todas, la STS, de 28 de junio 2006, rec. 75/2005, ECLI:ES:TS:2006:5128.
- (20) Para la STS 269/2021, de 3 de marzo, ECLI:ES:TS:2021:751, falta la implantación y el principio de correspondencia porque el sindicato carecía de afiliados que fueran delegados de personal en la empresa, no había participado en las elecciones sindicales celebradas en su seno, no había participado en la negociación del convenio colectivo y, en fin, no acreditaba el número de afiliados de entre los trabajadores de dicha empresa. En la STS, de 6 de junio de 2011, rec. 162/2010, ECLI:ES:TS:2011:4237, se le denegó la legitimación a un sindicato cuyo nivel de afiliación en la empresa alcanzaba únicamente al 0.3 % de sus trabajadores. Tal ha ocurrido también cuando el sindicato solo ha aportado contar con una sección sindical, lo que evidenciaba, en efecto, tener, según la STS 708/2016, de 21 de julio, ECLI:ES:TS:2016:4034, algún afiliado, pero se desconocía su número y, con ello, su alcance. O, también, cuando el sindicato carece de sección sindical y de miembros en los órganos de representación unitaria de los trabajadores en la empresa (STS, de 10 de marzo de 2003, rec. 33/2002, ECLI:ES:TS:2003:1618).
- (21) Por ejemplo, es el caso conocido en la STS 257/2018, de 7 de marzo, ECLI:ES:TS:2018:998, que denegó la legitimación procesal activa para accionar en nombre de toda la plantilla al

comité de empresa de un determinado centro de trabajo, único órgano de representación unitaria de los trabajadores que se había constituido en la empresa, pues carecían de tal todo el resto de sus centros de trabajo.

- (22) STS 958/2021.
- (23) STS 81/2022, de 27 de enero, ECLI:ES:TS:2022:300.
- (24) STS 26/2021 y STSJ de Cataluña 21/2022, de 11 de abril, ECLI:ES:TSJCAT:2022:3617.
- (25) STS 257/2018.
- (26) STS 579/2021, de 26 de mayo, ECLI:ES:TS:2021:2307.
- (27) Sobre ello, *vid.* la STS 34/2019, de 21 de enero, ECLI:ES:TS:2019:444.
- (28) Tal excepción fue denominada *concurrentia descentralizadora* por Casas (1994). O también *concurrentia legalmente permitida* por Ferreiro (2002).
- (29) Por todos, *vid.* Sáez (2022: 335-359).
- (30) SAN 190/2014, de 1 de enero, ECLI:ES:AN:2014:4638.
- (31) STS, de 27 de marzo 2003, rec. 89/2002, ECLI:ES:TS:2003:103, STS, de 1 de junio 2005, rec. 15/2004, ECLI:ES:TS:2005:3542, y STS, 26 de enero de 2012, rec. 185/2010, ECLI:ES:TS:2012:761.
- (32) STS 1077/2020, de 2 de diciembre, ECLI:ES:TS:2020:4107.
- (33) Esa indisponibilidad actual contrasta con la disponibilidad existente en el [art. 84.2 ET](#) redactado por el [Real Decreto Ley 7/2011](#). Compárese con la [STSJ de Andalucía, de 20 de noviembre de 2019, rec. 890/2018](#), según la cual el que únicamente las empresas de determinado tamaño del sector funcional regulado por un acuerdo interprofesional pudiesen negociar su propio convenio colectivo era conforme a derecho. Esto es, al derecho contenido en la redacción del [art. 84.2 ET](#) dada por el [Real Decreto Ley 7/2011](#), que permitía el pacto en contra de la aplicación preferente del convenio de empresa. Repelido ello por la reforma de 2012, ninguna condición procede introducir en una norma colectiva cercenando o aminorando la regla del [art. 84.2 ET](#).
- (34) *Ibid.*
- (35) Este es el caso estudiado en la [STSJ de Andalucía, de 27 de septiembre 2018, rec. 988/2018, ECLI:ES:TSJAND:2018:11218](#).
- (36) Tras ella y en el mismo sentido, *vid.* la [STS 404/2017, de 9 de mayo, ECLI:ES:TS:2017:2098](#), y [STS 133/2018, de 8 de febrero, ECLI:ES:TS:2018:563](#).

## Información sobre el artículo

---

**Título del artículo:** "El desplazamiento de la prohibición de concurrencia de convenios colectivos estatutarios por la distribución de materias en los diferentes ámbitos de negociación"

**Autor:** Consuelo Ferreiro Regueiro

Incluido en el número monográfico sobre *Visión de la reforma laboral en el primer año de vigencia* de Cuadernos Digitales de Formación 24 - 2023 (Director: Luis Fernando de Castro Mejuto)

**DOI:** <https://doi.org/10.62659/CF2302404>

**Editor:** Consejo General del Poder Judicial (Madrid)

**Fecha de publicación:** 2023

Copyright 2023, Consejo General del Poder Judicial

License: 

### Notas

7 referencias bibliográficas