

## **TEMA 7.- NEGOCIACIÓN COLECTIVA (I)**

ÍNDICE: 1. RECONOCIMIENTO CONSTITUCIONAL Y ELEMENTOS CONFIGURADORES 2. TIPOLOGÍA DE INSTRUMENTOS COLECTIVOS. 2.1. Los convenios colectivos estatutarios. 2.2. Los convenios colectivos extraestatutarios. 2.3. Los acuerdos interconfederales y acuerdos-marco. 2.4. Los acuerdos de empresa. 2.5. Los instrumentos colectivos de los funcionarios públicos. 2.6. Los acuerdos de interés profesional de los TRADE 3. ESTRUCTURA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA. 3.1. Unidades y ámbitos de negociación. 3.2. Concurrencia y articulación de convenios.

### **1. Reconocimiento constitucional y elementos configuradores**

Podríamos decir que el derecho a la negociación colectiva es la facultad de los sujetos colectivos de regular masivamente las relaciones laborales en virtud de su autonomía colectiva. El ordenamiento español reconoce expresamente este derecho en el artículo 37.1 de la Constitución, que establece lo siguiente:

*“La ley garantizará el derecho a la negociación colectiva laboral entre los representantes de los trabajadores y empresarios, así como la fuerza vinculante de los convenios”.*

Del texto de este artículo y de su ubicación se desprenden algunas conclusiones en relación con los titulares, el régimen de garantías y sobre la garantía específica de la “fuerza vinculante”.

#### a) Titulares del derecho

Tal y como se desprende de este precepto, los titulares del derecho son, de un lado, los representantes de los trabajadores y de otro lado los empresarios. No se hace referencia a los representantes de los empresarios (las asociaciones empresariales), pero se sobreentiende que estos también pueden ser titulares del derecho la negociación colectiva, porque los empresarios individuales, lógicamente, solo pueden negociar colectivamente en el ámbito de su empresa, de modo que necesitan de la institución jurídica de la representación para integrar sus intereses colectivos en niveles superiores.

En cambio, la caracterización de los intereses colectivos de los trabajadores exige siempre el recurso a la institución de la representación (como se estudió en el tema 1) y por este motivo la Constitución no hace referencia a los “trabajadores” sino siempre a los “representantes de los trabajadores”. En ocasiones, los empresarios pactan acuerdos con el conjunto de los trabajadores de la empresa, sin que estos estén debidamente representados. Estos acuerdos no pueden ser nunca instrumentos colectivos, sino simplemente una pluralidad de contratos individuales; por eso, habitualmente se denominan “acuerdos individuales en masa”.

Ahora bien, la Constitución no identifica a los representantes que tienen capacidad para negociar colectivamente. Por lo tanto, corresponde al legislador determinar quiénes pueden negociar en representación de los trabajadores, aunque con algunos límites. En efecto, como hemos visto en el

tema 2, la negociación colectiva forma parte del contenido esencial del derecho a la actividad sindical en su dimensión colectiva. Por lo tanto, no puede negarse en ningún caso a los sindicatos la posibilidad de negociar colectivamente. Como hemos visto en el tema 6, el legislador español ha atribuido a los representantes unitarios la competencia de la negociación colectiva, lo cual, por supuesto, es compatible con la Constitución.

Por otra parte, el término “trabajadores” incluye también a los funcionarios públicos, dado que estos, como hemos visto en el Tema 2, con carácter general son titulares de la libertad sindical, de modo que los sindicatos que representen sus intereses deben poder negociar colectivamente. De cualquier modo, este derecho ha sido reconocido expresamente en el Estatuto Básico del Empleado Público (art. 33.1 [EBEP](#)). En este caso, el legislador ha optado porque la representación de los funcionarios corresponda exclusivamente a los sindicatos y no a las representaciones unitarias de los funcionarios, que carecen de competencia para la negociación colectiva en sentido estricto.

b) Garantías de tutela

Por otra parte, por su ubicación en la Constitución, el derecho a la negociación colectiva goza de las garantías previstas en el art. 53.1 CE:

- ***Los poderes públicos deben respetar la autonomía*** de los sujetos colectivos para negociar las condiciones de trabajo. Esto implica que el Estado debe conceder a estos sujetos un ámbito de libertad para negociar libremente sus condiciones, dentro del respeto al marco legal y constitucional, sin entrometerse en su actividad ni en sus resultados. Por otra parte, también implica que no puede limitar excesivamente el campo de la negociación colectiva a través de la regulación reglamentaria de las condiciones de trabajo de los distintos sectores y ocupaciones; como hemos estudiado, durante la dictadura franquista, las condiciones de cada sector venían determinadas por el Estado a través de las Ordenanzas Laborales y las Reglamentaciones de Trabajo. En cambio, en el sistema pluralista y democrático de relaciones laborales, se deben evitar estas prácticas, puesto que anulan el espacio de la autonomía colectiva.
- La regulación del marco normativo de la negociación colectiva está ***reservada a la ley*** en sentido estricto, por lo que el Gobierno no podrá establecer las condiciones de ejercicio de este Derecho a través de normas reglamentarias.
- La ley que regule la negociación colectiva tiene que ***respetar su contenido esencial*** y, en caso de que se considere que no lo hace, esta ley podrá ser impugnada a través del mecanismo del recurso de inconstitucionalidad.

En cambio, el derecho a la negociación colectiva no se trata, en principio, de uno de los llamados “fundamentales”, por lo que no podrían aplicarse en principio las garantías previstas en el art. 53.2 CE (procedimiento específico de tutela y recurso de amparo). No obstante, debemos reiterar que el derecho a la negociación colectiva forma parte del contenido de la libertad sindical, que sí se caracteriza como un “derecho fundamental” por su ubicación en el artículo 28.1 CE. Por lo tanto, siempre que el sujeto que representa a los trabajadores sea un sindicato, cualquier vulneración de su

derecho a la negociación colectiva deberá calificarse al mismo tiempo como una violación de la libertad sindical y, por tanto, se aplicarían las garantías asociadas a los derechos fundamentales, incluyendo la redistribución de la carga de la prueba.

Así, por ejemplo, en los casos en los que el empresario acude a los “acuerdos individuales en masa” para regular un tema de relevancia colectiva, a menudo los tribunales consideran que se vulnera la libertad sindical si tiene la intención o el resultado de suplantar o eludir la interlocución con los sindicatos. Ahora bien, solo los sindicatos y las secciones sindicales pueden alegar que se ha afectado a este derecho ([STC 74/1996](#)). Los comités de empresa o delegados de personal, en todo caso, podrían aludir a la posible infracción de las competencias de consulta (que se vieron en el Tema 6) o del deber de negociar de buena fe, cuando este resulte aplicable .

c) La “fuerza vinculante”

En otro orden de cosas, el inciso final del art. 37.1 CE establece una garantía específica del derecho a la negociación colectiva, que es el reconocimiento de la *fuerza vinculante* de los convenios. La doctrina laboralista ha discutido durante décadas sobre el alcance y significado de esta expresión. Desde algunas posiciones se ha defendido que la fuerza vinculante implica que los convenios colectivos deben considerarse siempre como verdaderas normas jurídicas, formalmente integradas en el sistema de fuentes, lo que ciertamente encuentra apoyo en alguna jurisprudencia del Tribunal Constitucional (SSTC [58/1985](#) y [151/1994](#)), pero resulta totalmente anómalo en relación con los países de nuestro entorno. Sin embargo, a mi juicio resulta excesivo interpretar que esta eficacia normativa en sentido estricto venga impuesta directamente por el texto de la Constitución y que se aplique a todos los instrumentos que puedan surgir como resultado de la negociación colectiva.

Así pues, la fuerza vinculante reconocida en la constitución no implica necesariamente que se atribuya eficacia normativa a todos los instrumentos que surjan de la negociación colectiva, pero sí que resulta evidente que estos deben tener “*eficacia real*” para ser operativos. La “*eficacia real*” consiste en que el contenido de los acuerdos y pactos colectivos debe resultar inmediatamente aplicable a las relaciones de trabajo (sin necesidad de reflejarse en los contratos) y que, por otra parte, los contratos de trabajo individuales no pueden imponer condiciones menos favorables que las previstas en el convenio (inderogabilidad singular *in peius*). Ciertamente, si los trabajadores individualmente considerados pudieran “descolgarse” del convenio a través de pactos individuales con el trabajador (o de acuerdos individuales en masa), entonces, los convenios colectivos no tendrían “realmente” eficacia, puesto que, por su propia naturaleza, deben imponerse a las relaciones individuales para cumplir su función de gestión de los intereses colectivos. Naturalmente, la eficacia real del convenio implica también que la regulación del convenio no puede ser ignorada por el ejercicio de los poderes unilaterales del empresario.

## **2. Tipología de instrumentos colectivos**

### **2.1. Los convenios colectivos estatutarios**

El mandato del art. 37.1 CE ha sido desarrollado por el legislador fundamentalmente en el título III

del [Estatuto de los Trabajadores](#) que regula un instrumento de regulación general de las relaciones de trabajo denominado “convenio colectivo” que es el producto más típico y generalizado de la negociación colectiva. Dado que su regulación aparece en el ET, para distinguirlo de otros productos de la autonomía colectiva, se le denomina “convenio colectivo estatutario”. Así, podríamos definir el “convenio colectivo estatutario” como un acuerdo entre los representantes de los trabajadores y los empresarios o representantes de los empresarios dirigido a regular las relaciones individuales y colectivas de trabajo asalariado y pactado conforme a las reglas de legitimación y procedimiento expresamente establecidas en el Estatuto de los Trabajadores.

El convenio colectivo estatutario tiene una doble naturaleza, porque puede ser contemplado al mismo tiempo como un contrato y como una norma jurídica. En efecto, puede considerarse un contrato, porque se trata de un acuerdo de voluntades entre sujetos privados que genera derechos y obligaciones para las partes contratantes. Pero al mismo tiempo, su vocación normativa se concreta en tres dimensiones de su eficacia: la eficacia real, la eficacia *erga omnes* y la eficacia normativa en sentido estricto.

La *eficacia real* la hemos visto en el apartado anterior, dado que forma parte del contenido mínimo de la “fuerza vinculante” del convenio proclamada en la Constitución y, como hemos visto, implica que el contenido “normativo” del convenio -el que se dirige a regular las condiciones de trabajo y empleo- se proyecta directamente sobre los contratos de trabajo, sin que pueda ser derogado por acuerdos individuales ni por el poder unilateral del empresario.

La *eficacia general* o *erga omnes* consiste en que el convenio se aplica automáticamente a todas las empresas y trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación y durante todo su período de vigencia (art. 82.3 ET). Esta es una particularidad del ordenamiento jurídico español, dado que en la mayoría de los países de nuestro entorno, los convenios colectivos tienen, en principio, una eficacia *limitada* a las partes contratantes o a los afiliados de las organizaciones firmantes, aunque existan posteriormente algunos mecanismos para extenderlos a otras personas.

La *eficacia normativa en sentido estricto* implica que el convenio estatutario no solamente es un contrato que tiene una eficacia expandida más allá de las partes contratantes y que se impone a los pactos individuales, sino que, además, se trata de una norma jurídica formalmente integrada en el sistema de fuentes del ordenamiento (del mismo modo que lo es la ley o el reglamento). Esta conclusión puede desprenderse de la mención en el art. 3.3. ET a “normas pactadas”, así como de la obligatoriedad de publicar los convenios colectivos estatutarios en el BOE o el diario oficial que corresponda (art. 90.3 ET), que les atribuye la publicidad propia de las normas jurídicas. Este carácter normativo tiene consecuencias muy diversas, como la propia exigencia de publicación, el control de “legalidad” de orden público de su contenido (que se verá en el próximo tema) o el hecho de que se puedan imponer sanciones administrativas a los empresarios que incumplan el convenio.

Dedicaremos el Tema 8 de la asignatura al estudio pormenorizado del convenio colectivo estatutario dado que, como hemos dicho, es el instrumento más importante y más común que resulta de la negociación colectiva.

## 2.2. Los convenios colectivos extraestatutarios

Dado que el convenio colectivo tiene eficacia *erga omnes* y naturaleza de norma jurídica en sentido estricto, las reglas que regulan el procedimiento de negociación y la legitimación para negociar son muy detalladas y exigentes.

Por eso, el marco del Estatuto de los Trabajadores no agota las posibilidades de la negociación colectiva. De hecho, el propio ET señala que la eficacia general se aplica a los convenios colectivos “regulados por esta ley” (art. 82.3 ET), de lo que se deduce que puede haber otros convenios pactados al margen del Estatuto de los Trabajadores que no gocen de eficacia *erga omnes*.

En este contexto, el convenio colectivo extraestatutario sería el acuerdo alcanzado entre los representantes de los trabajadores y los empresarios o los representantes de los empresarios para regular las relaciones individuales y colectivas de trabajo que no cumple con los requisitos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores.

El supuesto paradigmático es el de la falta de legitimación (cuyos requisitos se analizarán con detalle en el Tema 8). Como hemos visto en el Tema 3, los sindicatos más representativos (a nivel estatal o de comunidad autónoma) o los suficientemente representativos en un ámbito determinado tienen derecho a la negociación colectiva “en los términos del Estatuto de los Trabajadores” ([art. 6.3 b) LOLS], pero cualquier sindicato tiene, con carácter general, derecho “a la negociación colectiva” [art. 2.2 d) LOLS]. En efecto, no puede negarse a un sindicato minoritario la capacidad de negociar convenios, porque en tal caso se estaría vulnerando su libertad sindical. De hecho, puede haber sindicatos, como CNT, que están en contra de la participación en las elecciones a representantes de los trabajadores y que, por tanto, nunca puedan reunir las condiciones de representatividad exigidas por el ordenamiento; estos sindicatos minoritarios o no representativos en los términos legales siempre podrán intentar negociar convenios extraestatutarios. Lo mismo puede suceder en determinados ámbitos donde no haya interlocutores sindicales que gocen de suficiente legitimación. De hecho, algunos convenios extraestatutarios derivan de procesos de negociación de convenios colectivos estatutarios en los que no se consigue el acuerdo de todos los sindicatos que tenían que estar implicados, por lo que no se alcanza la “legitimación plena” que estudiaremos en el próximo tema. No obstante, el carácter extraestatutario puede derivar del incumplimiento de otros requisitos formales, como por ejemplo, el registro ante la oficina pública.

Los convenios colectivos extraestatutarios tienen *eficacia limitada* a las partes que lo han pactado y a los afiliados a las organizaciones firmantes. No obstante, es posible que los trabajadores se adhieran individualmente a su clausulado, pactándolo con la empresa. Asimismo, se admite la adhesión tácita si la empresa aplica directamente el convenio a sus trabajadores y estos no se oponen. No obstante, las cláusulas del convenio colectivo extraestatutario que solo tendrían sentido si tuvieran eficacia general (por ejemplo, un sistema de turnos que necesariamente abarca a toda la plantilla), se consideran nulas de pleno derecho; esto sucede a veces cuando el convenio extraestatutario deriva de la frustración de un convenio estatutario por falta de legitimación suficiente. Por otra parte, la jurisprudencia ha declarado que estos convenios tienen *eficacia meramente “contractual”*, pero, en mi opinión, lo que quieren decir estas sentencias es que no son normas integradas en el sistema de fuentes y que, además, no pueden obligar a las personas que no hayan consentido personalmente o a través de sus representantes. En cambio, estos convenios deben

tener “*eficacia real*”, porque si pudieran ser derogadas por acuerdos individuales, se estaría traicionando la “fuerza vinculante” prevista en el art. 37.1 CE, que, por supuesto, se aplica también a los convenios extraestatutarios (como reconoce expresamente la STC 8/2015 en su F6). Por consiguiente, su carácter “contractual” no implica que pueda ser derogado por acuerdos individuales.

Dado que los convenios colectivos extraestatutarios en la práctica son excepcionales y poco comunes, cuando utilicemos en estos apuntes la expresión “convenio colectivo” sin indicar su carácter extraestatutario, nos estaremos refiriendo exclusivamente a los convenios colectivos estatutarios.

### 2.3. Los acuerdos interprofesionales y acuerdos marco

El art. 83 ET hace referencia a otro tipo de instrumento negocial llamado “acuerdo interprofesional”. En realidad, los acuerdos interprofesionales pueden considerarse como una modalidad de convenios colectivos estatutarios en la medida en que se rigen por las mismas reglas de legitimación y procedimiento y tienen, en principio, eficacia *erga omnes* respecto a sus cláusulas con vocación normativa (Cfr. art. 83.3. ET). Sin embargo, utilizamos una denominación distinta, porque estos acuerdos no se dirigen a regular las relaciones individuales de trabajo, sino a otros propósitos.

A este respecto, la ley prevé expresamente la posibilidad de que los acuerdos interprofesionales regulen la “estructura de la negociación colectiva” (83.2 ET), es decir, que organicen qué materias deben tratarse en los distintos niveles de negociación (empresa o sectorial y dentro del sectorial en diferentes ámbitos geográficos) y cuáles deben ser las reglas de concurrencia y articulación de convenios colectivos. Asimismo, también se permite que estos acuerdos se refieran a “materias concretas” (art. 83.3 ET), es decir, a otros temas específicos distintos de la estructura de la negociación colectiva. A este respecto, los acuerdos más significativos son los que se refieren a los “medios extrajudiciales de resolución de conflictos”, que se estudiarán en el Tema 11.

La palabra “interprofesional” hace referencia a que estos acuerdos no se dirigen a un sector concreto, sino a todos los sectores de actividad. Por eso, deben ser acordadas por los interlocutores sociales más representativos a nivel estatal o, en su caso, de comunidad autónoma en dicho ámbito (art. 83.2, párr. 1º ET). Ahora bien, la ley también permite que la estructura de la negociación colectiva se defina en el ámbito de cada sector (art. 83.2 párr. 2º ET). En este caso, naturalmente, no se puede hablar de “acuerdo interprofesional”, por lo que se utiliza el término “acuerdo marco”. Asimismo, se permite que el propio convenio colectivo sectorial a nivel estatal o de comunidad autónoma pueda ordenar la estructura de la negociación colectiva, al tiempo que regula las condiciones de trabajo (dado que el citado párrafo dice “convenios o acuerdos sectoriales”). Lo cierto es que lo más habitual es que sea el propio convenio del sector el que funcione como marco de la estructura de la negociación colectiva, dado que incluso los que se denominan “acuerdo” (como el Acuerdo Laboral del sector de la Hostelería) generalmente no se ocupan exclusivamente de esta materia, sino que regulan otras, como la clasificación profesional o el período de prueba.

### 2.4. Los acuerdos colectivos de empresa o centro de trabajo

A lo largo de todo el Estatuto de los Trabajadores se hace referencia a una serie de “acuerdos de empresa” o bien a “acuerdos entre el empresario y los representantes de los trabajadores”, de lo que se deduce que su ámbito puede ser también el centro de trabajo y no solo la empresa, dado que este es normalmente el contexto de la representación unitaria. Así, nos encontramos con referencias a este tipo de acuerdos en todos estos preceptos: 16.3, 22.1, 24.1, 29.1, 31, 34.2, 34.9, 37.4, 37.6, 40.2, 40.7, 41.2, 44.4, 44.9, 47.2, 47 bis.4, 51.2, 67.1 *in fine* y 82.3. Por lo tanto, no podemos considerar que estos acuerdos sean “extraestatutarios” dado que se mencionan directamente en el texto del Estatuto. No obstante, el legislador distingue formalmente entre estos “acuerdos” y los convenios colectivos estatutarios, por lo que debe haber alguna diferencia entre ellos.

En términos materiales, lo cierto es que los convenios colectivos estatutarios normalmente tienen una cierta vocación de regular distintos aspectos de la relación de trabajo, por lo que habitualmente se ocupan de un conjunto relativamente amplio de materias. En cambio, los acuerdos de empresa generalmente se refieren a alguna materia concreta muy específica, como las que se mencionan en los preceptos que se han citado anteriormente.

Por otra parte, desde una perspectiva formal o técnico-jurídica, los acuerdos de empresa no están sometidos a un procedimiento tan estricto como los convenios colectivos estatutarios, ni parece que tengan que ser registrados en la oficina pública ni publicados en los diarios oficiales, por lo que no tienen el carácter de norma jurídica en sentido estricto. En cambio, estos acuerdos tienen eficacia *erga omnes*, por lo que deben cumplirse los requisitos de legitimación que se estudiarán en el próximo tema para los convenios colectivos de empresa.

En muchos casos, estos acuerdos de empresa actúan como regulación supletoria, para el caso de que no exista un convenio aplicable, especialmente un convenio de empresa. En cambio, en otros supuestos, el acuerdo de empresa se produce como consecuencia y resultado de un procedimiento de consulta-negociación relacionado con las reestructuraciones empresariales fundadas en causas económicas, técnicas, organizativas y productivas (traslados colectivos, modificaciones sustanciales colectivas, suspensiones, reducciones de jornada, despidos o inaplicación de convenios).

## 2.5. Los instrumentos colectivos de los funcionarios públicos

El [Estatuto Básico del Empleado Público](#) (EBEP) reconoce expresamente en sus arts. 1.3 k), 15 b) y 31 el derecho de los empleados públicos a la negociación colectiva y a la participación en la determinación de sus condiciones de trabajo. En todo caso, al igual que sucede con la representación unitaria, el régimen jurídico de los funcionarios no es idéntico al que se aplica a los empleados públicos que están en régimen laboral.

A estos últimos se les aplica la normativa común del Estatuto de los Trabajadores (art. 31.1 EBEP), con la salvedad de que se permite a los órganos de gobierno de las Administraciones Públicas suspender o modificar los convenios colectivos adoptados por razones de orden público, relacionadas con el equilibrio presupuestario y la corrección del déficit público, informando previamente a los sindicatos (art. 38.2 EBEP). Esta es una modulación de la “fuerza vinculante” de

los convenios, similar a la inaplicación de convenios que se estudiará en el Tema 8.

En cuanto a los funcionarios, la legislación prevé dos tipos de instrumentos: los acuerdos colectivos y los pactos colectivos. Todos ellos tienen eficacia *erga omnes* y el legislador también prevé que puedan ser modificados o suspendidos por razones de interés público (art. 38.10 EBEP).

Los “acuerdos colectivos” (art. 38.3 EBEP) versan sobre materias que competen a los órganos colegiados de naturaleza gubernativa (Gobierno español, Consejos de Gobierno y equivalentes de las Comunidades Autónomas, Plenos municipales, etc.) Su eficacia está condicionada a la aprobación expresa y formal de estos órganos. Una vez ratificados, se aplican directamente, aunque a efectos formales será preciso modificar o derogar la normativa correspondiente; así pues, los acuerdos colectivos vienen a ser una especie de “reglamentos negociados”. En caso de que la materia estuviera reservada a ley, el órgano gubernativo solo estaría obligado a presentar el proyecto de ley en el Parlamento, dado que el órgano legislativo no está vinculado estrictamente por lo acordado.

Los “pactos colectivos” son los que se refieren a materias que se corresponden estrictamente con el ámbito competencial del órgano administrativo que lo firma; es decir, no es necesaria la aprobación de un órgano colegiado o su aplicación como una ley. En este caso, su eficacia no está condicionada y se pueden aplicar directamente, como sucede con los convenios.

Por último, la ley prevé expresamente la posibilidad de alcanzar pactos o acuerdos colectivos “mixtos” que operen al mismo tiempo como “convenios colectivos” para el personal laboral (art. 38.8 EBEP). Estos instrumentos tendrán al mismo tiempo eficacia laboral y administrativa.

## 2.6. Los acuerdos de interés profesional de los TRADE

El [Estatuto del Trabajo Autónomo](#) prevé expresamente la posibilidad de que los sindicatos o asociaciones de autónomos que representen a los trabajadores autónomos económicamente independientes (TRADE) pacten “acuerdos de interés profesional” con las empresas para las que trabajan (art. 3.2 y 13 de esta norma). Dichos acuerdos tienen *eficacia limitada* a los afiliados a las organizaciones firmantes y la ley afirma expresamente que tienen *eficacia real* (art. 3.2), porque no pueden ser derogados por los contratos individuales, si bien por lo demás se les aplica el Derecho Civil y no la regulación propia de los convenios colectivos.

## **3. La estructura de la negociación colectiva**

Podemos definir la “estructura de la negociación colectiva” como el conjunto de instrumentos colectivos (convenios, acuerdos, pactos...) existentes en un determinado sistema de relaciones laborales, así como las pautas por las que todos estos instrumentos se organizan en distintos ámbitos o niveles de negociación y las reglas que determinan la articulación entre los distintos niveles.

Por consiguiente, la estructura de la negociación colectiva es una situación fáctica, que viene determinada por un conjunto muy diverso de factores como las características del tejido productivo



y del mercado de trabajo, la división política del Estado y las formas en las que se organizan los sindicatos y organizaciones empresariales. Ahora bien, por supuesto, la estructura de la negociación colectiva también está condicionada por el marco regulatorio del Estado. Aunque en muchos países la negociación colectiva se ha articulado espontáneamente, sin intervención estatal, es muy frecuente que el legislador intervenga para favorecer un determinado modelo de negociación colectiva, por ejemplo, más centralizado o más descentralizado.

### 3.1. Ámbitos o unidades de negociación

Todos los instrumentos colectivos que se han analizado en el epígrafe anterior se aplican en un *ámbito* determinado, que también se denomina “unidad de negociación”. A grandes rasgos, la unidad de negociación se construye combinando un “ámbito funcional” y un “ámbito territorial”.

-El “ámbito funcional” es el segmento de la actividad productiva al que se refiere el convenio, acuerdo o pacto: puede ser el conjunto completo de todos los sectores productivos (acuerdos interprofesionales), un sector determinado (por ejemplo, construcción, hostelería, industria del metal o agricultura), una profesión determinada, también llamada “franja” (por ejemplo, los pilotos o los controladores aéreos) o bien una empresa o grupo de empresas en particular.

-Por otra parte, el “ámbito territorial” es el espacio geográfico al que debe aplicarse el instrumento: por ejemplo, el conjunto del Estado o el territorio de una comunidad autónoma, una provincia, una comarca o una localidad concreta.

Estos dos ámbitos siempre operan de manera conjunta, de modo que todos los convenios e instrumentos colectivos deben tener al mismo tiempo un ámbito funcional y un ámbito territorial. Así, por ejemplo, el Convenio Colectivo de la Construcción de Cádiz se refiere al sector de la construcción (ámbito funcional) y a la provincia de Cádiz (ámbito territorial). Solamente en el caso de un convenio referido a un centro de trabajo que está concentrado en una localización geográfica determinada, ambos ámbitos llegan a fusionarse o identificarse.

En sentido estricto, la unidad de negociación no se define únicamente por la intersección entre un ámbito territorial y un ámbito funcional, dado que también debe complementarse con el ámbito temporal y el ámbito personal. El *ámbito temporal* hace referencia al período en el que el instrumento colectivo resulta aplicable (así, en el Tema 8 se tratará con mayor detalle la vigencia temporal del convenio). Por otra parte, el *ámbito personal* alude a la posible exclusión de determinados grupos de personas de la unidad de negociación; a este respecto, por ejemplo, se entiende que los convenios colectivos pueden excluir de su ámbito de aplicación a determinados trabajadores que se encuentran en una posición ventajosa y pueden negociar mejores condiciones de trabajo de manera individual o en un convenio “de franja” (por ejemplo, los cargos directivos), pero en cambio la exclusión de aquellos que están en posición más precaria, como los trabajadores con contratos temporales, vulneraría el principio de igualdad establecida en el art. 14 CE.

En lo que respecta a los convenios colectivos estatutarios, las unidades de negociación no están predeterminadas, sino que el Estatuto de los Trabajadores deja libertad a los sujetos colectivos para que las configuren como consideren oportuno (art. 83.1 ET). Por supuesto, esta facultad tiene

algunos límites: de un lado, las partes negociadoras solo podrán afectar a los ámbitos en los que tengan representatividad, en los términos que se verán en el Tema 8; de otro lado, como ya hemos señalado, la exclusión de trabajadores o grupos de trabajadores del ámbito personal está condicionada por el principio de igualdad, así como por la prohibición de discriminación.

### Consejos para la práctica

En el sistema de relaciones laborales español, la inmensa mayoría de los trabajadores están cubiertos por **convenios sectoriales**. Los convenios de empresa normalmente se pactan en empresas relativamente grandes, especialmente en los sectores industriales. Dado que el tejido empresarial español está formado fundamentalmente por empresas de dimensión reducida que operan en los sectores de servicios, el porcentaje de trabajadores afectados por convenios de empresa es muy reducido (en torno al 5% del total de trabajadores cubiertos por convenios colectivos). Ciertamente, con la reforma de 2012 se intentó estimular la negociación colectiva de empresa para descentralizar la estructura de la negociación colectiva, pero los resultados han sido muy limitados y a menudo se han concentrado en algunos supuestos patológicos de convenios oportunistas, creados exclusivamente para reducir los salarios de los convenios sectoriales, a veces firmados en empresas pequeñas con representantes de los trabajadores cuya legitimidad era muy dudosa; estas disfunciones se han intentado atajar con la reforma de 2021, como se verá. Por otra parte, los convenios **de franja** (referidos a profesiones concretas) ciertamente existen en nuestro sistema de relaciones laborales, pero no son muy habituales.

En España, la organización de los sindicatos y organizaciones empresariales se estructura de manera especialmente significativa en el ámbito provincial (uniones provinciales). Esto implica que los **convenios sectoriales provinciales** son los que afectan a la mayoría de la población asalariada (así, por ejemplo, Convenio de Limpieza de Edificios y Locales de la Provincia de Cádiz). No obstante, en algunos sectores existen **convenios sectoriales estatales** (por ejemplo, Industria Química, Industria Textil o Gestorías Administrativas) impulsados por federaciones sectoriales a nivel estatal, que en muchos casos conviven con los convenios sectoriales provinciales y en otros los excluyen. A pesar de la importancia de las comunidades autónomas en el sistema político español y del impulso de los gobiernos autonómicos para la generación de subsistemas propios de relaciones laborales los **convenios sectoriales de comunidad autónoma** son muy poco frecuentes (salvo en las comunidades autónomas uniprovinciales), seguramente debido a que el peso de la organización de los interlocutores sociales a nivel provincial sigue siendo muy significativo en comparación con el ámbito autonómico.

La determinación del “sector de actividad” resulta especialmente complicada en las llamadas “empresas multiservicio”, que se dedican a proporcionar una variedad muy amplia de servicios a otras empresas. Por eso el art. 42.6 ET establece que en estos casos, como regla general, se aplicará el convenio sectorial de la actividad subcontratada (por ejemplo, el de limpieza si la contrata se refiere a esta actividad).

En la práctica profesional es muy importante **determinar el convenio colectivo aplicable**, tanto en las situaciones cotidianas (como la formalización del contrato de trabajo o la elaboración de las nóminas y seguros sociales) como en supuestos de conflicto (por ejemplo, cuando se reclaman judicialmente determinadas cuantías económicas por considerar que debería aplicarse otro convenio).

Para ayudarte en la búsqueda, puedes utilizar aplicaciones de Internet, como el [Mapa de la Negociación Colectiva de la Junta de Andalucía](#) o el [Mapa de la Negociación Colectiva del Ministerio de Trabajo](#). En supuestos complicados, será preciso aplicar adecuadamente las reglas de concurrencia que se explican en el epígrafe siguiente.

En contraste con lo establecido en el régimen laboral, en la negociación colectiva de los funcionarios públicos, las unidades de negociación están en gran medida determinadas por la norma legal (art. 34 y 36 EBEP), que establecen determinadas Mesas Generales de negociación en ámbitos concretos, si bien estas podrán, en su ámbito establecer otras unidades más pequeñas en Mesas Sectoriales (art. 34.4 EBEP).

### 3.2. Concurrencia y articulación de convenios

El hecho de que se atribuya libertad a las partes negociadoras para determinar las unidades de negociación puede provocar que estas se solapen entre sí, lo que podría generar problemas para precisar cuál de ellos resulta de aplicación.

Llamaremos “**concurrencia**” a la coincidencia parcial de los ámbitos funcional, territorial o personal de dos o más convenios colectivos. La concurrencia solo se produce cuando estos ámbitos coinciden de manera parcial o incompleta; en cambio, cuando los ámbitos funcional, territorial y personal coinciden exactamente, se trata realmente del mismo convenio en distintos ámbitos temporales, por lo que el convenio posterior en el tiempo deroga al anterior (art. 82.4 ET). Para saber si existe concurrencia, hay que comparar los ámbitos de aplicación.

#### **Ejemplos:**

-Coincidencia de un convenio sectorial estatal con un convenio sectorial provincial: *supongamos que existiera un convenio estatal de empresas de seguridad y un convenio de empresas de seguridad en la provincia de Cádiz* → Existe concurrencia.

-Coincidencia de un convenio sectorial estatal y un convenio de empresa: así sucede, por ejemplo, si el *Convenio Colectivo General de la Industria Química* (convenio sectorial estatal) coincide con el *Convenio Colectivo de Repsol Química SA* (convenio de una empresa incluida en el sector) → Existe concurrencia.

-Dos convenios sectoriales cuyos ámbitos funcionales se solapan: *Supongamos que existiera un convenio sectorial estatal de panaderías y un convenio sectorial estatal de pastelería que pretendiera incluir en su ámbito funcional a las panaderías* → Existe concurrencia.

-En cambio, no hay concurrencia entre el XVIII Convenio Colectivo General de la Industria Química y el XIX Convenio Colectivo General de la Industria Química. Simplemente el más moderno sustituye al más antiguo. Por supuesto, tampoco habrá concurrencia cuando los ámbitos no coincidan en absoluto.

Es posible que exista concurrencia entre convenios, pero que esto no implique ningún problema aplicativo, porque los convenios que concurren estén bien articulados, esto es, coordinados entre sí. En estos casos, ambos convenios pueden aplicarse al mismo tiempo, en virtud de relaciones de complementariedad o suplementariedad, por lo que no es necesario determinar cuál es el convenio colectivo aplicable. Esto es lo que se llama ***concurrencia no conflictiva***.

*Relación de complementariedad:* los convenios son complementarios cuando regulan materias distintas, aunque se solapen sus ámbitos de aplicación. Por ejemplo, uno regula el sistema de clasificación profesional, pero no el salario, mientras que otro convenio determina los salarios en función del sistema de clasificación profesional anterior.

*Relación de suplementariedad:* el convenio de ámbito inferior puede asumir la regulación del convenio de ámbito superior, pero mejorar los derechos de los trabajadores que sean cuantificables. Por ejemplo, un convenio de empresa puede mantener el salario fijado en el convenio sectorial y además, aplicarle un incremento o un complemento adicional. En realidad, no se trata de que se aplique globalmente el convenio “más favorable”, sino que, simplemente, es posible aplicar los dos al mismo tiempo, dado que el convenio de ámbito inferior ha asumido el marco regulador del convenio de ámbito superior, pero ha decidido conceder derechos adicionales o mejoras para los trabajadores.

Cuando existe una concurrencia entre dos convenios, pero estos no están articulados o coordinados entre sí, decimos que existe “***concurrencia conflictiva***”, porque estos no pueden aplicarse al mismo tiempo y, por tanto, es necesario precisar cuál es el que resulta predominante en cada caso concreto.

Las reglas para resolver la ***concurrencia conflictiva entre convenios colectivos estatutarios*** vienen establecidas en el art. 84 ET. Es importante destacar que estas reglas de concurrencia evitan la aplicación del principio de norma más favorable (art. 3.3 ET) y que el principio de suplementariedad solo entra en juego cuando los convenios son compatibles entre sí. Por ello, cuando entran en conflicto los ámbitos de aplicación de dos convenios distintos, la solución que se adopta no necesariamente es la más favorable para el trabajador, sino la que venga determinada por las pautas que a continuación se exponen:

- La regla general, establecida en el art. 84.1 ET, es que predomina el convenio anterior en el tiempo mientras siga en vigor (*prior in tempore, potior in iure*). Debe observarse que, como hemos señalado anteriormente, cuando dos convenios tienen exactamente el mismo ámbito funcional y territorial (y no existe concurrencia), se aplica la regla contraria, es decir, la aplicación del convenio más moderno, porque en este caso se trata del mismo convenio, que se actualiza en el tiempo. En cambio, cuando existe concurrencia, porque los ámbitos coinciden solo parcialmente, se entiende que un convenio no puede entrometerse en el ámbito de otro que ya estaba vigente con anterioridad. Ahora bien, esta regla general tiene excepciones muy importantes.
- En primer lugar, como hemos visto, los acuerdos interconfederales, acuerdos marco o

convenios colectivos pactados a nivel sectorial estatal o de comunidad autónoma por los interlocutores más representativos en cada contexto, pueden establecer unas *reglas de estructura y articulación de la negociación colectiva* en su ámbito de aplicación (art. 83.2 ET). Así, por ejemplo, estas pautas pueden reservar determinadas materias al nivel estatal o eliminar la posibilidad de que se pacten convenios sectoriales provinciales en el sector. Estas reglas predominan sobre la prioridad del convenio anterior en el tiempo.

- En segundo lugar, los convenios colectivos autonómicos predominan sobre los estatales, salvo en determinadas materias, que se reservan al ámbito estatal: periodo de prueba, modalidades de contratación, clasificación profesional, jornada máxima anual de trabajo, régimen disciplinario, normas mínimas en materia de prevención de riesgos laborales y movilidad geográfica (arts. 84.3 y 84.4 ET). En el resto de materias, los convenios colectivos autonómicos podrían aplicarse en lugar de los estatales aunque fueran anteriores en el tiempo. Ahora bien, esta preferencia de los convenios autonómicos es muy relativa, porque en los propios convenios sectoriales estatales podrían definir las reglas de la estructura de la negociación colectiva de manera distinta (dado que el art. 84.3 ET dice “salvo pacto en contrario negociado según el 83.2...”), estableciendo mayores restricciones para los convenios autonómicos.
- En tercer lugar, los convenios colectivos de empresa y de grupo de empresas predominan de manera absoluta sobre los convenios sectoriales en determinadas materias, enumeradas en el art. 84.2 ET:
  - Retribución específica o en su caso compensación, de las horas extraordinarias y el trabajo a turnos (pero no el salario en general).
  - Horario y distribución del tiempo de trabajo, trabajo a turnos y planificación de vacaciones (pero no la cuantía de la jornada).
  - Adaptación al ámbito de la empresa del sistema de clasificación profesional.
  - La adaptación a los elementos que la ley atribuye a los convenios de empresa en lo que respecta a las modalidades de contratación. Esto puede ser un poco confuso, porque las normas relativas a los tipos de contrato no hacen referencia a los convenios de empresa como instrumento de regulación preferente, sino que se refieren a los convenios de aplicación en la empresa, a los convenios en general o incluso a los convenios sectoriales. Quizás la referencia debe entenderse hecha a los preceptos en los que no se especifica la preferencia o competencia exclusiva de los convenios sectoriales.
  - Medidas para favorecer la corresponsabilidad y la conciliación de la vida laboral, familiar y personal

En estas materias, el convenio de empresa o de grupo de empresas podrá imponerse frente a un convenio sectorial de cualquier ámbito geográfico, aunque este sea anterior en el tiempo (art. 84.2 *in fine* ET). Por otra parte, la ley impide que los acuerdos interprofesionales, acuerdos-marco o convenios sectoriales estatales o de comunidad autónoma puedan alterar esta preferencia. En todo caso, podrían añadir materias adicionales en las que estos son prioritarios, de acuerdo con el art. 84.2 f) ET.

Esta excepción fue añadida por la reforma del 2012, con objeto de descentralizar la estructura de la negociación colectiva, favoreciendo, por tanto, los convenios de empresa. Como ya se ha visto, este propósito no ha tenido mucho éxito, dado que los convenios de empresa siguen siendo muy escasos en nuestro país. No obstante, en algunos casos han surgido “unidades de negociación oportunistas”, creadas específicamente para modificar a la baja las condiciones de trabajo previstas en el convenio sectorial, en ocasiones, de manera fraudulenta. Para abordar estos problemas, la reforma de 2021 ha eliminado la “cuantía salarial” del listado de materias en las que los convenios de empresa pueden desmarcarse del convenio de sector, de modo que no se pacten convenios con el fin exclusivo de reducir los salarios reconocidos a los trabajadores en el convenio sectorial que en principio resulta aplicable.

### **ESQUEMA PARA RESOLVER UN CASO PRÁCTICO DE CONCURRENCIA DE CONVENIOS ESTATUTARIOS**

Dado que las normas de concurrencia son complicadas, es preciso hacerse un esquema sistemático que permita resolver con facilidad los casos prácticos que puedan presentarse. A continuación proponemos una serie de pasos sucesivos que podrían resultar de ayuda. Solo se pasará a la siguiente fase en caso de que el supuesto práctico no se resuelva en cada uno de estos pasos. Por ejemplo, solo puede pasarse al paso 2 (concurrencia conflictiva) si existe concurrencia (paso 1) y solo puede pasarse a las reglas convencionales (paso 4) si no resulta de aplicación la prioridad absoluta de los convenios de empresa.

**Paso 1: ¿Existe concurrencia?**

**Paso 2: ¿Es una concurrencia conflictiva?**

**Paso 3: Prioridad absoluta del convenio de empresa en determinadas materias**

**Paso 4: Atender a las reglas convencionales de estructura de la negociación colectiva**

**Paso 5: Preferencia relativa del convenio de Comunidad Autónoma, salvo en determinadas materias**

**Paso 6: Prioridad del convenio anterior en el tiempo**