

Controversias concurrenciales del convenio colectivo autonómico derivadas del Decreto-ley 2/2024

Competitive disputes of the regional collective agreement arising from Decree-law 2/2024

JOSÉ ALBERTO NICOLÁS BERNAD *Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Zaragoza*
 <https://orcid.org/0000-0003-2049-0353>

Sumario

1. Ubicación temporal de la reforma de la negociación colectiva de 2024, condicionalidad política y precedentes normativos de unidades de negociación autonómicas
2. El presupuesto de existencia previa de convenio sectorial estatal y las matizaciones jurisprudenciales recientes sobre su vigencia
 - 2.1. Aplicación prioritaria del convenio autonómico por pérdida de vigencia del estatal
 - 2.2. Excepciones a la pérdida de vigencia del convenio colectivo estatal
3. La eliminación del pacto en contrario en el convenio estatal y su posible reenvío directo al autonómico, sin necesidad de mayor favorabilidad
4. Los cambios en los instrumentos convencionales a comparar
5. Condiciones y alcance de las materias a negociar
 - 5.1. El requisito de mayor favorabilidad del convenio colectivo o acuerdo interprofesional autonómico, posterior al estatal
 - 5.2. Legitimación y capacidad negociadora en el ámbito autonómico
6. El papel del interlocutor social autonómico en la consecución de convenios provinciales más favorables y prioritarios
7. Conclusiones
8. Bibliografía

Fecha Recepción: 08/01/2026
Fecha Revisión: 16/02/2026
Fecha Aceptación: 18/02/2026

Cita Sugerida: NICOLÁS BERNAD, J. A.: «Controversias concurrenciales del convenio colectivo autonómico derivadas del Decreto-ley 2/2024». *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum*, 18 (2026): 35-58.

Resumen

El RD-ley 2/2024, de 21 de mayo supuso una enmienda de urgencia del precedente Decreto-ley 7/2023, de 19 de diciembre, en materia de preferencia aplicativa del convenio colectivo autonómico, no convalidado, este último, por el Congreso de los Diputados. La nueva norma de urgencia de 2024 no solo supone una reiteración normativa del artículo 84.3 ET, incorporada por la de 2023, sino que introduce un novedoso artículo 84.4 que persigue la prioridad jurídica de los convenios provinciales de mayor favorabilidad respecto al estatal. Año y medio después de dicha reforma, existen análisis doctrinales y criterios jurisprudenciales recientes para extraer las conclusiones dogmáticas necesarias sobre la correspondencia entre la finalidad de aquella reforma y su verdadero alcance práctico, obteniéndose, del conjunto de todo ello, el resultado del presente estudio.

Palabras clave

Convenio colectivo autonómico; concurrencia de convenios; prioridad aplicativa; vigencia de convenio colectivo.

Abstract

Royal Decree-Law 2/2024, of May 21, constituted an emergency amendment to the preceding Royal Decree-Law 7/2023, of December 19, regarding the preferential application of regional collective bargaining agreements, the latter not having been ratified by the Congress of Deputies. The new emergency legislation of 2024 not only reiterates Article 84.3 of the Workers' Statute, incorporated by the 2023 amendment, but also introduces a new Article 84.4 that aims to establish the legal priority of more favorable provincial collective bargaining agreements over the national agreement. A year and a half after this reform, recent doctrinal analyses and case law have emerged to draw the necessary conclusions regarding the correspondence between the purpose of that reform and its true practical scope, resulting in the present study.

Keywords

Regional collective agreement; concurrent agreements; priority of application; validity of collective agreement.

1. UBICACIÓN TEMPORAL DE LA REFORMA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE 2024, CONDICIONALIDAD POLÍTICA Y PRECEDENTES NORMATIVOS DE UNIDADES DE NEGOCIACIÓN AUTONÓMICAS¹

El RD-ley 2/2024, de 21 de mayo, por el que se adoptan medidas urgentes para la simplificación y mejora del nivel asistencial de la protección por desempleo, y para completar la transposición de la Directiva (UE) 2019/1158, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo, ha introducido una modificación en el artículo 84.3 del Estatuto de los Trabajadores, que altera la prioridad aplicativa establecida en la regulación precedente con respecto a las unidades de negociación autonómicas.

La reforma no es nueva, sino que proviene de otra anterior operada por el Real Decreto-ley 7/2023, de 19 de diciembre, con una rúbrica muy similar, norma que no obtuvo la convalidación del Congreso de los Diputados, quedando derogada por Resolución de 10 de enero de 2024, manteniendo sus efectos en su periodo de vigencia del 21 de diciembre de 2023 al 12 de enero de 2024.

Históricamente, la posibilidad de suscribir un convenio colectivo de ámbito autonómico ha sido una opción clásica, ya contemplada por el Estatuto de los Trabajadores de 1980, como una respuesta a una organización territorial descentralizada prevista en el texto constitucional de 1978. De este modo, en aquella primitiva Ley Estatutaria de 1980 ya se previó, en su artículo 83.uno, que *“Los convenios colectivos tendrán el ámbito de aplicación que las partes acuerden”*, para indicar, seguidamente, en el apartado número dos que *“mediante acuerdos interprofesionales o por convenios colectivos las organizaciones sindicales y asociaciones patronales más representativas, de carácter estatal o de comunidad autónoma, podrán establecer la estructura de la negociación colectiva, así como 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”*.

Había ya una llamada expresa en aquella norma a los interlocutores sociales de mayor representatividad autonómicos para que, a través de un acuerdo interprofesional, como acuerdo para convenir, o por propio convenio colectivo, pudieran negociarse principios moduladores en casos de coincidencia temporal de convenios colectivos, y las limitaciones de concertación en unidades inferiores a la estatal o autonómica, siempre y cuando contarán con aquella mayor representación en el ámbito autonómico².

Hubo que esperar hasta la aprobación de la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, para que el legislador mencionara expresamente a los convenios colectivos autonómicos, en forma de acuerdos interprofesionales del artículo 83.2 ET, en dicho ámbito, como forma de establecer los procedimientos de aplicación general y directa para solventar de manera efectiva las discrepancias en la negociación de los acuerdos a que se refería el artículo 82.3 (descuelgue). Posteriormente, en virtud del Real Decreto-ley 7/2011³, de 10 de junio, vigente el Estatuto de los Trabajadores de 1995, sucesor del

¹ Estudio realizado en el seno del proyecto de investigación hacia un derecho especial del empleo público laboral: ordenación legal y experiencia convencional ante los nuevos escenarios de la prestación de servicios (DEmPLa) PID2024-159699NB-I00.

² RAMOS SOUTO, M.: *La concurrencia de convenios colectivos. Un estudio comparado de los ordenamientos laborales español y portugués*. Tesis doctoral dirigida por Jesús Martínez Girón (dir. tes.), Alberto Arufe Varela (codir. tes.). Universidad de la Coruña (defensa 7-3-2025), p.75.

³ Instrumento normativo que *“conservó los elementos esenciales del sistema español de negociación colectiva, así como la de autonomía colectiva, aunque dotándolo de importantes, y también peligrosas, notas intervencionista”*,

primer Estatuto de 1980, el poder normativo volvió a mencionar a la comunidad autónoma como ámbito literal expreso de negociación, en esta ocasión, en el artículo 84 del nuevo Estatuto de los Trabajadores, dentro de la rúbrica establecida para la concurrencia de convenios colectivos, al indicarse en su número 3 que *“salvo pacto en contrario negociado según el artículo 83.2, los sindicatos y las asociaciones empresariales que reúnan los requisitos de legitimación de los artículos 87 y 88 de esta Ley podrán, en el ámbito de una Comunidad Autónoma, negociar acuerdos o convenios que afecten a lo dispuesto en los de ámbito estatal siempre que dicha decisión obtenga el respaldo de las mayorías exigidas para constituir la comisión negociadora en la correspondiente unidad de negociación”*.

Esta referencia explícita al Convenio Colectivo de comunidad autónoma, introducida por el legislador de 2011, permaneció inalterada en la redacción del artículo 84.3 ET, y tras el Texto Refundido de 2015, hasta la aprobación del Real Decreto-ley 2/2024, de 21 de mayo.

La redacción actual del nuevo artículo 84.3, tras esta última norma de urgencia, es idéntica, se reitera, a la del Decreto-ley no convalidado, si bien introduce un nuevo ordinal, el art 84.4, para referirse a la prioridad aplicativa del convenio provincial a la que luego se hará referencia.

Con respecto a la nueva previsión de la prioridad aplicativa del convenio autonómico, que puede afectar de plano a los convenios autonómicos a negociar tras la reforma de 2024, se indica en aquel precepto lo siguiente:

“3. No obstante lo establecido en el artículo anterior, en el ámbito de una comunidad autónoma, los sindicatos y las asociaciones empresariales que reúnan los requisitos de legitimación de los artículos 87 y 88, podrán negociar convenios colectivos y acuerdos interprofesionales de comunidad autónoma que tendrán prioridad aplicativa sobre cualquier otro convenio sectorial o acuerdo de ámbito estatal, siempre que dichos convenios y acuerdos obtengan el respaldo de las mayorías exigidas para constituir la comisión negociadora en la correspondiente unidad de negociación y su regulación resulte más favorable para las personas trabajadoras que la fijada en los convenios o acuerdos estatales”.

El Real Decreto-ley 2/2024 entró en vigor, de acuerdo con su Disposición final decimocuarta, el día 23 de mayo de 2024, y fue convalidado y tramitado como Proyecto de Ley el 20 de junio de 2024.

La exposición de motivos de dicho Decreto-ley no ayuda a entender la finalidad real de dicha norma de urgencia. Todos los estudios doctrinales coinciden en que es una forma de dar satisfacción a la mayoría parlamentaria nacional conformada con el nacionalismo vasco⁴ para que los convenios autonómicos negociados en dicho territorio pudieran tener, en ocasiones, prioridad aplicativa respecto del estatal, ya que la jurisprudencia venía denegándola tradicionalmente, sobre la base de la prioridad temporal que tenían los convenios estatales y su no disposición en contrario en favor de los acuerdos y convenios autonómicos respecto de las materias reguladas por aquellos, aun cuando estos últimos pudieron resultar más beneficiosos en relación a las condiciones laborales establecidas en la unidad

tal y como refiere MONEREO PÉREZ, J.L. en “El sistema negociación colectiva: los dilemas en una sociedad cambiante”, (Ejemplar dedicado a: Enfoque integral de la Libertad Sindical), *Revista crítica de relaciones de trabajo, Laborum*, Nº. Extra 2, 2024,p. 89.

⁴ Algunos autores abogan por la creación, en su caso, de una solución específica para este territorio, ya que la aplicación de la nueva norma puede provocar innecesarias incertidumbres, vid; CRUZ VILLALÓN, J.: “Concurrencia entre convenios colectivos: preferencia aplicativa de los autonómicos”, ON Economía 27 de diciembre de 2023, https://www.elnacional.cat/oneconomia/es/opinion/concurrencia-convenios-colectivos-preferencia-aplicativa-autonomicos_1139375_102.html.

de negociación estatal, previamente constituida, y cuya impermeabilización estaba fuera de toda cuestión.

El artículo 84.1 actuaba, y sigue actuando como se verá, como una pesada losa jurídica que resulta inamovible para los potenciales interlocutores sociales autonómicos, salvo el criterio de una mayor favorabilidad, que se analizará seguidamente.

2. EL PRESUPUESTO DE EXISTENCIA PREVIA DE CONVENIO SECTORIAL ESTATAL Y LAS MATIZACIONES JURISPRUDENCIALES RECIENTES SOBRE SU VIGENCIA

El artículo 84.1 ET establece que *“1. Un convenio colectivo, durante su vigencia, no podrá ser afectado por lo dispuesto en convenios de ámbito distinto salvo pacto en contrario, negociado conforme a lo dispuesto en el artículo 83.2, y salvo lo previsto en el apartado siguiente”*.

La regla de prioridad temporal que aparece en el precepto transcrito es inicialmente imperativa, de tal manera que, a la hora de negociar un convenio colectivo sectorial autonómico, conforme al artículo 84.3 ET, tras la redacción otorgada por el Decreto-ley 2/2024, parte de una premisa sobre la que no reparan los estudios doctrinales que han abordado la incidencia de esta última norma de urgencia: la existencia de un convenio sectorial estatal de su mismo ámbito funcional, publicado con carácter previo a la del posterior convenio autonómico. Esta interpretación no puede ser realizada de otro modo, pues si este último fuera anterior, tendría prioridad aplicativa sobre aquel por pura anticipación temporal, impidiendo su afectación el convenio negociado con posterioridad, aunque su ámbito territorial fuera nacional⁵.

Este presupuesto de existencia previa de convenio colectivo estatal, aplicable al sector correspondiente, debe ir reforzado, tal y como se reseña en el transcrito 84.1 ET, por la existencia de una unidad de negociación vigente.

2.1. Aplicación prioritaria del convenio autonómico por pérdida de vigencia del estatal

En materia de vigencia, concurrencia y ultraactividad, la jurisprudencia no ha sido uniforme. Así, la aprobación de la Ley 3/2012 trajo consigo una limitación de la ultraactividad de los convenios colectivos a 1 año. Ello provocó un cambio de criterio tras la STS de 30 de diciembre de 2015, Sala de lo Social⁶, declarando con esta última Resolución que *“la prohibición de concurrencia persiste, una vez finalizada la vigencia pactada del convenio y durante el período de ultraactividad del mismo, puesto que durante dicho período se mantiene la expectativa de negociación de un nuevo convenio”*, concluyendo así que mientras el convenio anterior esté vigente por ultraactividad, no cabe otro concurrente en su ámbito.

Lo que se pretendía con aquel criterio judicial era proteger la unidad de negociación preexistente, impidiendo vacíos o brechas mientras exista una transición entre convenios.

Pero, este posicionamiento jurisprudencial fue superado por la STS de 5 de octubre de 2021, Sala de lo Social⁷, en la que se estableció que *“la prohibición de concurrencia finaliza ante la pérdida de vigencia del convenio anterior a pesar de su mantenimiento en situación de ultraactividad”* abandonando expresamente la tónica hermeneútica de 2015. Esta interpretación no es nueva, sino que

⁵ SALIDO BANÚS, J.L.: “La concurrencia de convenios colectivos nuevamente en almoneda. La situación en Cataluña”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, N.º. 68, 2024, p. 18.

⁶ Rec. 255/2014.

⁷ Rec. 4815/2018.

supone retomar la que ya hizo el Magno Tribunal en su STS de 2 de febrero de 2004, Sala de lo Social⁸, o de 17 de mayo de 2004, Sala de lo Social⁹. Así, la prórroga de efectos propia de la ultraactividad del artículo 86.3 ET no es confundible con la vigencia a la que se refiere el artículo 84 del texto estatutario, pues de ser así supondría la petrificación de la estructura de la negociación colectiva y se haría contraria a un sistema de libre negociación por quedarse predeterminadas externamente las unidades correspondientes, tal y como se ha afirmado en la STS 4/2020, de 8 de enero, Sala de lo Social¹⁰.

La vigencia del convenio colectivo a la que hace referencia el artículo 86 del Estatuto de los Trabajadores tiene que ver con el periodo pactado del convenio inicial y, en su caso, de sus sucesivas prórrogas. Durante todo este tiempo las cláusulas están totalmente en vigor¹¹.

La finalización de ese periodo puede ser diferida mediante prórrogas (tácitas o expresas) o, si no hay prórroga ni nuevo convenio, dar lugar a la ultraactividad. No obstante, la vigencia ordinaria y la ultraactividad no son lo mismo, aunque la ley use términos similares. La vigencia a la que se refiere la Ley debe entenderse como vigencia inicialmente pactada, no el período posterior a su expiración tras la denuncia, conocido como de vigencia ultraactiva o ultraactividad¹².

Sea como fuere, la STS de 5 de octubre de 2021 (Rec. 4815/2018) ha supuesto la vuelta a la posición interpretativa inicial del Tribunal Supremo sobre el tema. En ella se indica que la prohibición de concurrencia entre convenios colectivos se extiende durante la vigencia del convenio preexistente, entendida como la referida a la vigencia inicial prevista en el convenio o prorrogada expresamente por las partes, pero no al período posterior a tal vigencia, una vez el convenio ha sido denunciado, conocido como de vigencia ultraactiva, ya sea prevista en el propio convenio o, en su defecto, la establecida en el artículo 86.3 ET.

Este último inciso, al que se refiere esta sentencia del Tribunal Supremo de 2021 es la que podría ser aplicable a convenios colectivos sectoriales estatales, como es el supuesto del IV Convenio colectivo estatal de la industria, las nuevas tecnologías y los servicios del sector del metal, en ultraactividad desde el 31 de diciembre de 2023 resultante, esta última, del tenor literal de su artículo 5, al indicar este que: *“El presente convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2021, manteniendo su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2023, fecha a partir de la cual quedará denunciado automáticamente. Una vez finalizada la vigencia anteriormente indicada, y al objeto de evitar el vacío normativo durante el proceso de negociación, continuará vigente el presente convenio hasta que sea sustituido por otro”*.

Es importante clarificar, por lo tanto, lo que ha de entenderse por vigencia, a los efectos del artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores, ya que en la hipótesis de que esta última decaiga, el convenio autonómico podría ocupar la prioridad aplicativa frente al estatal, si su publicación fue inmediatamente posterior en el tiempo frente a los demás convenios concurrentes en su ámbito territorial, sin necesidad de una mayor favorabilidad, como se verá, en los términos de la nueva redacción del artículo 84.3 ET.

Que un convenio colectivo decaiga por pérdida de vigencia puede traer consigo importantes problemas aplicativos, si dicho instrumento es regulador de condiciones laborales tan importantes

⁸ Rec. 3069/2002.

⁹ Rec. 101/2003.

¹⁰ Rec. 129/2018.

¹¹ GORELLI HERNÁNDEZ, J.: “La pérdida de vigencia del Convenio colectivo en España.”, *Revista jurídica del trabajo*, Vol. 5, Nº. 14, 2024, p.179.

¹² Como ha recordado, recientemente, la STS 17 de junio de 2025, Sala de lo Social, Nº de Recurso 232/2023.

como las salariales, de tal manera que las retribuciones no podrían ser actualizadas con arreglo al IPC durante su periodo de ultraactividad, si nada se hubiera dicho en aquel, negándose, en su caso, a ello el empresario¹³.

2.2. Excepciones a la pérdida de vigencia del convenio colectivo estatal

No han faltado, no obstante, excepciones a la pérdida de vigencia a la que se refiere el artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores tras la conclusión de la ordinaria del ámbito temporal del convenio colectivo. Así, el convenio sigue vigente a los efectos de mantener su prioridad aplicativa respecto de los negociados y publicados con posterioridad cuando, antes de la conclusión de su vigencia ordinaria, se acuerda por sus interlocutores sociales una prórroga expresa, que se publica en el Boletín Oficial correspondiente. Tal es el caso estudiado en la reciente STS 597/2025, de 17 de junio de 2025¹⁴, en la que se contempla la situación de un convenio colectivo sectorial de ámbito nacional, con prórroga expresamente pactada por los interlocutores sociales antes de su vencimiento y publicada oficialmente, en la que se resolvió la prioridad aplicativa de este Convenio, de negociación anterior al sectorial autonómico, manteniendo la impermeabilización de la unidad de negociación estatal. Sobre el valor jurídico que tienen los acuerdos de prórroga, los distintos pronunciamientos judiciales establecen que “de nuevos acuerdos”¹⁵.

Otra de las excepciones a la pérdida de la prioridad aplicativa de un convenio estatal anterior, tras la expiración de su vigencia ordinaria, sin acuerdo de prórroga expresa publicada oficialmente, es que estuviera negociándose (en presente) el nuevo convenio, en estos respectivos ámbitos¹⁶.

Se reitera esta doctrina en la mencionada STS 597/2025, de 17 de junio, apoyándose en el contenido del artículo 86.3 del ET, que indica que “*durante las negociaciones para la renovación de un convenio colectivo, en defecto de pacto, se mantendrá su vigencia, si bien las cláusulas convencionales por las que se hubiera renunciado a la huelga durante la vigencia de un convenio decaerán a partir de su denuncia. Las partes podrán adoptar acuerdos parciales para la modificación de alguno o algunos de sus contenidos prorrogados con el fin de adaptarlos a las condiciones en las que, tras la terminación de la vigencia pactada, se desarrolle la actividad en el sector o en la empresa. Estos acuerdos tendrán la vigencia que las partes determinen*”.

Ante la posible negociación de un convenio autonómico sectorial, a expensas de la vigencia de uno estatal, a los efectos del artículo 84.1 y del 84.3 ET, se plantea, en relación a las negociaciones presentes para entender aquella vigencia, cuánto tiempo tienen que durar estas; con qué alcance y qué actuaciones tendrían eficacia probatoria ante un procedimiento de conflicto colectivo en el que se determine la continuidad de su prioridad aplicativa, estableciendo algún pronunciamiento jurisprudencial la existencia de “negociaciones serias” encaminadas a la continuidad de la unidad negocial, como el de la reciente STS de 7 de julio de 2025, Sala de lo Social¹⁷.

Dentro del concepto “negociaciones serias”, el Tribunal Supremo ha puesto algún ejemplo más actual, como el de los acuerdos parciales de revisión de porcentajes salariales durante los periodos de ultraactividad del convenio, considerándose aquellos como una voluntad de continuidad de la unidad negocial del propio convenio, cuya vigencia ordinaria ha finalizado¹⁸. No se trata de

¹³ Así ha sido entendido por la reciente STS, Sala de lo Social, de 18 de septiembre de 2025, Nº de Recurso: 166/2023. Rec. 232/2023.

¹⁴ STS de 13 de enero de 2021, Sala de lo Social, (rec. 191/2019), reiterando doctrina la de 3 de julio de 2025. Recurso: 174/2023.

¹⁵ Como recuerda la STS de 29 de enero de 2025, Sala de lo Social, rec. 202/2024, del Pleno.

¹⁷ En los términos en los que se expresa la STS de 12 de septiembre de 2023, Sala de lo Social, (rec. 127/2021).

¹⁸ Recurso 243/2023.

convenir la prórroga expresa, posteriormente publicada, del convenio colectivo concluido, sino que se negocia algún elemento esencial del mismo, como puede ser la actualización de las retribuciones, con posterior publicación oficial.

Un ejemplo lo constituye el Convenio Colectivo General de Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad. Así, el decimoquinto convenio concluyó el 31 de diciembre de 2021, pero antes de su expiración, concretamente el 10 de marzo de 2021, se constituyó la Comisión Negociadora del décimo sexto convenio y, el 14 de diciembre de 2022, se acordó la revisión salarial para los años 2022 a 2024, es decir, un año después de la pérdida de vigencia ordinaria del decimoquinto. Llama la atención que el XVI Convenio Colectivo General entró en vigor el día 14 de abril 2025, con una vigencia hasta el 31 de diciembre de 2027. Es decir, desde el 31 de diciembre de 2021, fecha en el que concluyó la vigencia del decimoquinto convenio nacional indicado, no fue sustituido por otro, hasta casi tres años y medio después, pero la revisión salarial acordada, casi dos años y medio antes, el 14 de diciembre de 2022, encajó dentro del concepto de “negociaciones serias”, pues se indica en este reciente posicionamiento jurisprudencial de 7 de julio de 2025 que *“no se produjo un abandono de la unidad de negociación sectorial cuando finalizó la vigencia temporal del XV convenio sectorial el día 31 de diciembre de 2021, no se produjo un vacío, sino que hubo una negociación para su renovación que cristalizó, primero, en el citado acuerdo parcial y, posteriormente, en el XVI convenio colectivo sectorial”*.

Dejan de ser “negociaciones serias”, a los efectos de mantener la vigencia de un convenio colectivo cuyo ámbito temporal ordinario ha concluido, las que se interrumpen por más de año y medio, según la STS, Sala de lo Social, de 29 de enero de 2025¹⁹, que califica de “periodo temporal muy prolongado”.

Se trataba de un convenio sectorial provincial para las empresas de transporte por carretera y actividades auxiliares y complementarias del transporte de Vizcaya, cuya vigencia había culminado el 20 de diciembre de 2020 y, hasta el 20 de junio de 2022, no se suscribió el siguiente. La Sala aplicó un convenio colectivo de empresa cuando había finalizado la vigencia del convenio colectivo sectorial, anterior en el tiempo, el cual había sido denunciado y no se había mantenido viva la unidad de negociación. Se trataba de una materia (el salario) que no gozaba de la preferencia aplicativa del art. 84.2 del ET. La razón es que, cuando finalizó la vigencia temporal del convenio colectivo sectorial, no se mantuvo viva la unidad de negociación, por lo que pasó a aplicarse el convenio de empresa que mantenía cuantías salariales inferiores a las del propio provincial, habiendo ganado la unidad de negociación empresarial a la sectorial provincial, cuya impermeabilización había decaído por inactividad negocial durante el mencionado periodo. Y ello, a pesar de que el 17 de octubre de 2023, fecha del despido colectivo, había concluido el plazo establecido en la disposición transitoria sexta del Real Decreto-ley 32/2021, y era aplicable el salario del convenio sectorial, que tenía prioridad temporal hasta su vencimiento ordinario, pero la orfandad negociadora, en año y medio, permitió al convenio de empresa imponerse como unidad de negociación con preferencia aplicativa²⁰.

¹⁹ Rec. 202/2024, Pleno.

²⁰ VIVERO SERRANO, J.B.: “Proceso de despido colectivo y determinación del convenio colectivo aplicable al salario regulador de la indemnización: puesto que la determinación del convenio colectivo aplicable al salario regulador de la indemnización afecta por igual a todos los trabajadores despedidos y tiene índole colectiva, el proceso de despido colectivo es adecuado. Aplicación del convenio de empresa en lugar del convenio sectorial con un salario superior al ser el convenio empresarial anterior en el tiempo (art. 84.1 ET): STS, 4ª (Pleno), 29-1-2025, recurso de casación 202/2024. Ponente: Juan Molins García-Atance”, *Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, Nº. 124, 2025. p.44.

La excepción, no obstante, a una pausa prolongada en las negociaciones de un convenio colectivo, habiendo finalizado su vigencia temporal, se produce con la interposición de un conflicto colectivo, según refiere la mencionada STS de 7 de julio de 2025, recurso 243/2023.

Lo mismo puede predicarse a aquellos supuestos en los que el convenio colectivo de empresa tenga prioridad temporal y haya perdido su vigencia ordinaria, sin activarse las negociaciones para la suscripción de un nuevo convenio, tal fue el caso del de Cruz Roja, cuya vigencia ordinaria había concluido el 30 de diciembre de 2020 y, el de intervención social de la provincia de Guipúzcoa, se publicó en el Correspondiente Boletín Oficial provincial el 15 de junio de 2021. La STS de 23 de abril de 2025, Sala de lo Social²¹, declara la aplicación prioritaria de este último, a pesar de que el convenio de empresa había finalizado seis meses antes, sobre la base de que cuando se publicó el mencionado sectorial, las negociaciones para acordar o renovar aquel no estaban en marcha.

La pérdida de vigencia, cuando concurre alguna de las circunstancias enumeradas anteriormente, puede traer consigo la prioridad aplicativa de un convenio de empresa sobre los sectoriales negociados con anterioridad, tal y como se desprende de la mencionada STS de 29 de enero de 2025 (rec. 202/2024, Pleno), entendiéndose en ella que el art. 84.2 del ET no impide que, cuando no haya un convenio colectivo sectorial o cuando no se mantenga viva la unidad de negociación sectorial, pueda negociarse un convenio colectivo de empresa, o aplicarse directamente si este último se encuentra vigente, en cuyo caso el salario previsto en dicha norma colectiva es el que corresponderá a las personas trabajadoras, en aplicación de la regla *prior in tempore potior in iure* aunque, posteriormente, se acuerde un convenio colectivo sectorial, autonómico o estatal, que altere dicha prioridad aplicativa y, de conformidad con el artículo 84.1 y 83.2 del Estatuto de los Trabajadores se pacte, en estos últimos, en contrario, en favor de ellos, precisando cómo han de actuar las reglas de concurrencia entre estos, los provinciales y los de empresa²².

Determinar la vigencia de un convenio colectivo, en el contexto estudiando, y a los efectos del artículo 84.1 del Estatuto de los Trabajadores, implica que, durante la misma, y de ahí su importancia, no pueda hablarse de conducta antisindical, cuando la representación de las personas trabajadoras envíe una solicitud para iniciar una unidad de negociación diferente a la que se encuentre activa y sea rechazada por la representación empresarial legitimada. Así, el artículo 89.1 del Estatuto de los Trabajadores, establece que *“la parte receptora de la comunicación solo podrá negarse a la iniciación de las negociaciones por causa legal o convencionalmente establecida, o cuando no se trate de revisar un convenio ya vencido, sin perjuicio de lo establecido en los artículos 83 y 84; en cualquier caso, se deberá contestar por escrito y motivadamente”*. Por lo tanto, basta con motivar la representación empresarial que hay un convenio vigente, cuyo contenido es el que resulta de aplicación, y que declinan negociar uno distinto en un ámbito de negociación diferente²³.

No constituye tampoco conducta antisindical no acoger favorablemente, los legitimados del lado empresarial, una propuesta de negociación de un convenio colectivo autonómico por parte de la representación de las personas trabajadoras, aun cuando fuera para negociar una mayor favorabilidad de este en relación al contenido de un convenio sectorial estatal vigente del mismo ámbito funcional, ante la nueva regulación jurídica que posibilita ahora el artículo 84.3 del Estatuto de los Trabajadores. Tal fue el caso de la inadmisión de la constitución de la mesa negociadora del convenio de la Industria

²¹ Rec. 102/2023.

²² Decayendo lo estipulado en el Convenio de empresa, aunque, en este supuesto, sea anterior, sin aplicarse, en ningún caso, si este es posterior al sectorial, salvo si supone mejora. ACEBAL MARTÍN, A.: “Primacía del convenio colectivo sectorial sobre los pactos individuales. Comentarios a la STS (Social, Casación de 20 de Marzo de 2024) Recurso de Casación 98/2022”, *Revista crítica de relaciones de trabajo*, Laborum, N.º. 12, 2024, pp. 195 y 196.

²³ Tal y como se ha establecido, recientemente, en la STS 386/2025, de 7 de mayo, Sala de lo Social (rec. 44/2023).

Química de la Comunidad Autónoma del País Vasco, cuando se hallaba vigente el convenio estatal, caso contemplado en la STSJ País Vasco, Sala de lo Social, de 27 de mayo de 2025²⁴.

3. LA ELIMINACIÓN DEL PACTO EN CONTRARIO EN EL CONVENIO ESTATAL Y SU POSIBLE REENVÍO DIRECTO AL AUTONÓMICO, SIN NECESIDAD DE MAYOR FAVORABILIDAD

La anterior redacción del artículo 84.3 del Estatuto de los Trabajadores comenzaba con la literalidad: “*salvo pacto en contrario negociado según el artículo 83.2*”, que ahora desaparece porque las unidades de negociación estatales, haciendo uso de esta posibilidad de bloqueo, impedian, en ocasiones, la entrada de las regionales. Tal ha sido el caso de los acuerdos marco estatales de hostelería en relación a los autonómicos del País Vasco, que pretendían ocupar una prioridad aplicativa preferente respecto a aquellos.

El precepto comienza con una referencia al “*no obstante lo establecido en el artículo anterior*”. Los estudios doctrinales se quedan en la interpretación literal del precepto, dándole un sentido gramatical a esta nueva acepción entendiéndolo “como a pesar de” lo señalado en el art. 83, es decir, como una nueva regulación que se añade al artículo 83, pero sin modificarla o alterarla, y sin concretar el alcance jurídico de la nueva frase añadida al artículo 84.3 del Estatuto de los Trabajadores²⁵.

Otros autores establecen que el término “no obstante” no deja lugar a dudas de que la preferencia legal que hasta ahora se otorgaba al convenio estatal cesa para permitir el desarrollo de marcos autonómicos de relaciones laborales con prioridad aplicativa de estos últimos²⁶.

Otros referentes doctrinales entienden la mención gubernamental de urgencia “no obstante” como equivalente a “salvo”²⁷.

A mi juicio, antes de dar comienzo a la lectura del artículo 84.3 del Estatuto de los Trabajadores, tanto en su redacción posterior al Decreto-ley 2/2024, como en la anterior a este último instrumento normativo, debe tenerse en cuenta si el convenio o acuerdo colectivo estatal tiene prioridad aplicativa sobre el autonómico, de conformidad con el artículo 84.1 del Estatuto de los Trabajadores, por razón de la anticipación temporal en su publicación.

En el supuesto de que esta última fuera posterior, no habría necesidad de seguir leyendo la previsión legal de los artículos 84.3, 84.4, y 84.5 ET, ya que el convenio o acuerdo colectivo autonómico se habría impuesto como unidad de negociación preferente por razón de su aprobación temporal previa, entrando en juego el primer inciso del artículo 84.1 del Estatuto de los Trabajadores, con independencia de que fuera más favorable o no que el estatal, pudiendo, incluso, regular las materias del artículo 84.5, como luego se analizará, resultando impermeabilizada la unidad de negociación autonómica.

²⁴ Número de Recurso 517/2025, número de Resolución 1327/2025.

²⁵ GOÑI SEIN, J.L. y PÉREZ CAPITÁN, L.: “Las prioridades aplicativas de los convenios colectivos tras la última reforma legislativa de 2024”. *Revista de Derecho Social*, 108/2024, p 76.

²⁶ LÓPEZ TERRADA, E.: “La determinación del convenio colectivo aplicable en situaciones de concurrencia conflictiva y no conflictiva: viejos problemas y nuevas reglas”. *Lex Social, Revista de Derechos Sociales*, vol. 15, núm. 1/2025, p.23.

²⁷ GARCÍA MURCIA, J.: “Criterios de articulación y concurrencia de convenios colectivos en la legislación española: una aproximación preliminar”. *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social*, mayo-octubre 2024 – núm. 9, p.22.

Expuesto cuanto antecede, la dicción literal “*no obstante lo establecido en el artículo anterior*”, parte, a mi modo de ver, de la premisa contraria: que el convenio o acuerdo colectivo estatal sea anterior al autonómico estudiado. Es en este supuesto cuando la regla de preferencia establecida en el revisitado artículo 84.1 de Estatuto de los Trabajadores puede verse alterada por pacto en contrario, a través del instrumento preferencial escogido por el propio convenio o acuerdo colectivo estatal previsto en el artículo 83.2 del Estatuto de los Trabajadores, dando preferencia, este último, al autonómico, en aquellas materias que considere oportunas, sean más favorables o no, siempre que el propio convenio o acuerdo interprofesional estatal así lo autorice.

El nuevo artículo 84.3 del Estatuto de los Trabajadores parte de una hipótesis inicial en el comienzo de su nueva redacción, otorgado por el Real Decreto-ley 2/2024, y es que el convenio colectivo o acuerdo estatal sea previo a los sectoriales de ámbito inferior. Si dicha premisa no se cumple, huelga adentrarse, en mi opinión, en los efectos jurídicos del nuevo contenido de aquel precepto, y las reglas de concurrencia se resolverán, únicamente, a través del artículo 84.1 del mismo cuerpo legal, que ha quedado incólume desde la literalidad inicial del Texto Refundido de 2015²⁸.

La redacción anterior a esta última norma de urgencia de 2024 del revisitado artículo 84.3 del Estatuto de los Trabajadores no comenzaba con un “*no obstante lo establecido en el artículo anterior*”, sino con un “*salvo pacto en contrario negociado según el artículo 83.2*”, los sindicatos y las asociaciones empresariales que reúnan los requisitos de legitimación de los artículos 87 y 88 podrán, en el ámbito de una comunidad autónoma, negociar acuerdos o convenios que afecten a lo dispuesto en los de ámbito estatal siempre que dicha decisión obtenga el respaldo de las mayorías exigidas para constituir la comisión negociadora en la correspondiente unidad de negociación.

Pues bien, la interpretación a la que podía dar lugar la norma precedente era que un convenio autonómico o acuerdo marco podría negociar materias contempladas con anterioridad en el convenio o acuerdo estatal, siempre que estos últimos no se opusieran a dicha negociación autonómica, con la única condición de que se obtenga el respaldo de las mayorías exigidas para constituir la comisión negociadora del mencionado convenio o acuerdo autonómico. Sin embargo, la reciente y mencionada STS de 17 de junio de 2025²⁹, Sala de lo Social, (rec.232/2023), interpretó que la prioridad temporal en la regulación de materias específicas por convenio o acuerdo de ámbito estatal implicaba ya un pacto en contrario respecto de los autonómicos posteriores, en relación a las concurrentes, estableciendo su inaplicación, al tiempo de ser contempladas por los estatales, sin necesidad de una prohibición o pacto en contrario expreso en estos sobre aquellos.

Así aconteció con el V Acuerdo Laboral de ámbito estatal para el sector de Hostelería y con el IV Convenio Colectivo Marco estatal de Restauración Colectiva, cuyas prescripciones entraban en contradicción regulatoria con las establecidas en el II Acuerdo Marco de Hostelería de la Comunidad Autónoma del País Vasco, sin ser preceptivo que hubiera pacto en contrario, en los mencionados acuerdos estatales, en favor de los mismos temas en la esfera autonómica, sino que bastaba su confrontación, interpretando judicialmente que mientras los acuerdos estatales estaban vigentes (no en mera ultraactividad, sino prórroga), no era posible la aplicación de un acuerdo marco de ámbito autonómico que regule el mismo objeto, y pretenda afectar a la estructura de la negociación colectiva reservada por los acuerdos estatales³⁰.

²⁸ Los apartados 3 y 4 del artículo 84 no constituyen excepción a lo regulado en el apartado 1 del mismo precepto, ni excluyen la aplicación de lo previsto en su apartado 2, en palabras de DURÁN LÓPEZ, F: “Reflexiones de urgencia sobre la negociación colectiva tras el Real Decreto Ley 2/2024”, Brief AEDTSS de 27/05/2024 . https://www.aedtss.com/wp-content/uploads/2024/05/60_DURAN_rdl-2_2024.pdf, p 3.

²⁹ Sentencia número 597/2025.

³⁰ Así, STSJ País Vasco, Sala de lo Social, Sección: 1, de 18 de noviembre de 2025, Nº de Recurso: 1865/2025.

Este impedimento, en forma de inaplicación jurisprudencial, resulta superado, en mi opinión, en la actualidad, tras la entrada en vigor del Decreto-ley 2/2024, pues se aplicará el convenio autonómico cuando “*su regulación resulte más favorable para las personas trabajadoras que la fijada en los convenios o acuerdos estatales*”, habiéndose obviado la mención inicial en el artículo 84.3 “*salvo pacto en contrario negociado según el artículo 83.2*”, sustituyéndose por la de “*no obstante lo establecido en el artículo anterior*”, es decir, en el artículo 83.2 ET, que previene la prerrogativa de los acuerdos marco o convenios colectivos, de ámbito estatal en supuestos de prioridad aplicativa temporal, para establecer cláusulas sobre la estructura de la negociación colectiva, fijando, en su caso, las reglas que han de resolver los conflictos de concurrencia, de tal manera que si el convenio o acuerdo estatal ha dado prioridad al autonómico en determinadas materias, haciendo uso de este último precepto estatutario, sobra la realización de comparaciones de mayor favorabilidad para tener prioridad aplicativa de este último sobre el estatal. Además, aunque el convenio o acuerdo estatal, prevalente en el tiempo, prohibiera la regulación de determinadas materias por parte del autonómico o, simplemente, las regulara, dejando inaplicables durante su subsistencia las del autonómico, en los términos jurisprudenciales antes reseñados, se aplica ahora el autonómico, siempre que su regulación resultara más favorable para las personas trabajadoras en relación a la prevista en aquél³¹.

En ningún caso, las establecidas en el artículo 84.5 del Estatuto de los Trabajadores, aunque hubiera una mayor favorabilidad en el autonómico, si tales cuestiones laborales se han contemplado expresamente en el estatal previo.

4. LOS CAMBIOS EN LOS INSTRUMENTOS CONVENCIONALES A COMPARAR

Respecto al instrumento jurídico laboral con contenido normativo de afectación a las personas de su correspondiente ámbito funcional, la dicción anterior al revisitado Real Decreto-ley 2/2024, establecía que han de tratarse de “acuerdos o convenios que afecten a lo dispuesto en los de ámbito estatal”, Para indicarse ahora “convenio “sectorial” o acuerdo de ámbito estatal”. La reforma introducida por el poder normativo de urgencia no resulta inane en este sentido. En efecto, la mención “acuerdos o convenios de ámbito estatal” de la redacción originaria del Estatuto de los Trabajadores de 2015 planteó la duda de si tales mecanismos obligacionales podían ser los acuerdos o convenios de empresa, siempre y cuando fueran de aplicación a todos los centros de trabajo implantados en el Estado como término de comparación a mejorar respecto de los nuevos (sectoriales) que se negocien de comunidad autónoma, incluso con posibilidad de afectar a las materias preferentes establecidas en el artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores, con tal de que el convenio o acuerdo (sectorial) autonómico posterior mejorara la regulación del correspondiente a la empresa con centros de trabajo de implantación estatal. Algún pronunciamiento judicial reciente ha matizado esta posibilidad interpretativa en el sentido de que los convenios de empresa no se ven directamente afectados por esta prioridad aplicativa, y la referencia no puede extenderse a lo que es un convenio o acuerdo (de empresa), que debería, además, en este último caso, entenderse como un acuerdo sectorial o, en su caso, interprofesional³².

En el caso concreto de la negociación de un futuro convenio colectivo autonómico, ni puede afectar a las materias de los convenios de empresa existentes en la respectiva comunidad autónoma., con implantación en todos los centros de trabajo nacionales en relación a las materias contempladas en ellos con reserva preferente en el artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores, ni tampoco respecto a aquellas otras en ellos reguladas con anterioridad a aquel, habiendo obtenido tal preferencia

³¹ VILA TIERNO F.: “De nuevo sobre la concurrencia de convenios colectivos en situación de prórroga o ultraactividad”. *Revista de Jurisprudencia Laboral (R JL)*, Nº. 7, 2025, p. 9.

³² Así, STSJ de Cantabria, Sala de lo Social, de 8 de octubre de 2025, Nº de Recurso: 560/2025 Nº de Resolución: 679/2025.

de conformidad con el artículo 84.1 del texto estatutario, por mucho que en el convenio o acuerdo autonómico pudieran ser mejoradas³³, sin perjuicio de la prerrogativa de este último, a los efectos del artículo 83.2, en lo atinente a aquellas materias que no se correspondan con las de aquel precepto, aunque sean reguladas con anterioridad, ya que cabe pacto en contrario en el hipotético convenio colectivo autonómico posterior, al que hace referencia el mencionado artículo 84.1 ET.

Por este motivo, el nuevo artículo 84.3 del Estatuto de los Trabajadores señala, para evitar equívocos, “*podrán negociar convenios colectivos y acuerdos interprofesionales de comunidad autónoma que tendrán prioridad aplicativa sobre cualquier otro convenio sectorial o acuerdo de ámbito estatal*”, introduciendo acertadamente la palabra “sectorial”, dejando fuera del término de comparación a mejorar, a través del convenio o acuerdo autonómico, al convenio o acuerdo de ámbito inferior al de comunidad autónoma, sectorial o no (solo sectorial de Comunidad Autónoma, respecto al sectorial estatal, de su mismo ámbito funcional).

Adviértase también que la redacción anterior al Real Decreto-ley 2/2024 establecía que podrán negociar “acuerdos o convenios” que afecten a lo dispuesto en los de ámbito estatal, expresando la actual: podrán negociar “convenios colectivos y acuerdos *interprofesionales*”. Está claro que cuando la nueva redacción se refiere a “convenios colectivos” lo hace con un alcance sinónimo a “convenios” de la precedente. Pero mayores problemas genera el término “acuerdos”, redactado en esta última, cuando la presente se refiere a “acuerdos interprofesionales”, únicamente, evidenciando el concepto sustituido una mayor amplitud de posibilidades de negociación respecto al actual. El término de comparación para determinar la mayor favorabilidad será el del Convenio Colectivo autonómico respecto al Convenio colectivo estatal, o el acuerdo interprofesional autonómico en relación al acuerdo interprofesional nacional, o convenio colectivo o acuerdo interprofesional autonómico, indistintamente, en relación a cualquier convenio colectivo o acuerdo interprofesional estatal que regule materias homólogas para poder comparar, pero ya no servirá de término de comparación cualquier acuerdo autonómico, si no tiene la condición de acuerdo “interprofesional”.

5. CONDICIONES Y ALCANCE DE LAS MATERIAS A NEGOCIAR

Otra cuestión esencial es que la dicción literal del artículo 84.3 del Estatuto de los Trabajadores, precedente al Real Decreto-ley 2/2024, se refería a “podrán negociar”, sin recoger el alcance y efectos de dicha negociación.

La realidad era que se podía negociar cualquier cuestión, incluso concurrente con el convenio estatal publicado con anterioridad al autonómico, pero el efecto era su inaplicación³⁴. Por lo tanto, lo que realmente estaba autorizado legalmente negociar eran aquellas materias no contempladas en el convenio colectivo o acuerdo nacional, porque si ya estaban negociadas previamente allí, serían inaplicables, sin necesidad de que hubiera expresamente un pacto en contrario en él.

Podía ocurrir también que en el convenio o acuerdo estatal no se negociaran determinadas materias o reenviara su concertación al convenio autonómico, incluidas las del actual artículo 84.5 del Estatuto de los Trabajadores, porque la redacción anterior del artículo 84.4 lo posibilitaba, mediante acuerdo o convenio colectivo de ámbito estatal negociado según el artículo 83.2, algo que aquel

³³ VIVERO SERRANO, J.B.: “Prioridad aplicativa del convenio de empresa y reforma laboral de 2021: La prioridad aplicativa del convenio colectivo de empresa en materia salarial se pierde una vez que el convenio colectivo anterior a la reforma laboral de 2021 concluya su vigencia ordinaria y como muy tarde un año después de la entrada en vigor de dicha reforma: STS, 4ª, 23-4-2025, recurso de casación 102/2023. Ponente: Isabel Olmos Pares”, *Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, Nº. 127, 2025. p.42.

³⁴ STS de 27 de enero de 2022, Sala de lo Social, de 27 de enero (rec. 33/2020).

precepto no contempla en la actualidad³⁵, no pudiendo ser reenviadas aquellas ahora al convenio autonómico por el estatal, si son reguladas en este, ni siquiera para ser mejoradas y servir, en su caso, de término de comparación preferente. Por el contrario, si no son reguladas las materias del actual artículo 84.5 en el estatal, por omisión en este por cualquier causa, pueden serlo en el autonómico, sin aplicar después el artículo 84.3, ya que no habría término de comparación a mejorar, y tendrían prioridad aplicativa, de conformidad con el artículo 84.1.

Por lo tanto, de conformidad con los últimos criterios jurisprudenciales³⁶, la anterior redacción del artículo 84.3 del Estatuto de los Trabajadores solo permitía la negociación de un convenio colectivo o acuerdo autonómico sobre aquellas materias no contempladas en el estatal, concertado previamente, incluidas las del artículo 84.4, hoy 84.5, bien por omisión reguladora de estas últimas en el estatal, o por reenvío expreso de este al autonómico, mediante acuerdo o convenio colectivo de ámbito estatal, negociado según el artículo 83.2ET.

Tras la redacción del Decreto-ley 2/2024, pueden negociarse en el convenio autonómico las materias previamente concertadas en el estatal, siempre y cuando sean más favorables para las personas trabajadoras en aquel respecto de este, teniendo entonces prioridad aplicativa y, las del artículo 84.5, si no han sido negociadas en el estatal. Si lo han sido, ni siquiera para mejorarlas.

En todo momento, antes y después de aquella reforma de urgencia de 2024, en el convenio y acuerdo autonómico, cabía y cabe ahora, la negociación de cualquier materia, salvo las contempladas en el artículo 84.2 ET³⁷, incluso las del actual artículo 84.5, si su publicación es anterior en el tiempo al estatal o si este ha perdido vigencia, algo que ocurre, en este último caso, con el IV Convenio Estatal de la industria del metal. Así, el artículo 42 del Convenio autonómico de Cantabria para el sector de la Industria Siderometalúrgica de Cantabria, para el periodo 2025-2028³⁸ no sólo regula el periodo de prueba como materia proscrita por el artículo 84.5, sino que lo hace con duraciones muy inferiores a las contempladas en el artículo 31 del IV convenio estatal, en ultraactividad desde el 31 de diciembre de 2023.

La única explicación es que los interlocutores sociales autonómicos han entendido que sobre dicha materia ya ha ganado terreno, con carácter prioritario, esta nueva unidad de negociación autonómica.

Nótese cómo, tanto el anterior artículo 84.4, como el presente artículo 84.5 del Estatuto de los Trabajadores indican: “*en el supuesto previsto en el apartado anterior,*” (o sea, el precedente 84.3) o “*en los supuestos previstos en los dos apartados anteriores*” (es decir, 84.3 y 84.4 actuales), pero no en el supuesto, o supuestos previstos, en el “*presente artículo*”, incluyendo, por tanto, en el artículo 84.1 (primer apartado), como negociables en su seno, el periodo de prueba, las modalidades de contratación, la clasificación profesional, la jornada máxima anual de trabajo, el régimen disciplinario, las normas mínimas en materia de prevención de riesgos laborales y la movilidad geográfica. Todas estas materias indicadas podrán ser negociadas en el convenio autonómico si reúne la condición “*prior tempore potior iure*” respecto del estatal, o no se contemplan en este último, si fuera anterior al autonómico, porque simplemente, en este último caso, no habría concurrencia sobre ellas. Sólo

³⁵ Novedad sobre la que algún sector doctrinal, de reciente incorporación, no repara, entendiendo dicho número como equivalente al anterior 84.4 ET. Vid, GARRIDO PALACIOS, M.A.: “La reforma del artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores: la estructura de la negociación colectiva desde el impacto del convenio colectivo sectorial autonómico” *Revista de Derecho Social*, Nº 111, 2025, p.220.

³⁶ STS de 17 de junio de 2025, Sala de lo Social, (rec.232/2023).

³⁷ VILA TIerno F.: “La negociación del convenio colectivo de franja y el margen de libertad para las partes negociadoras”, *Revista de Jurisprudencia Laboral (RJL)*, Nº. 4, 2025. p.4.

³⁸ Boletín Oficial de Cantabria de 16 de julio de 2025.

estarán excluidas de negociación por el autonómico o provincial, las materias indicadas, si el estatal las ha contemplado, y este es anterior a aquellos.

Con la nueva redacción del Decreto-ley 2/2024 también es posible negociar aquellas materias por el autonómico, aun siendo posterior al estatal que las contempla previamente, si el conjunto del convenio o acuerdo interprofesional autonómico resulta más favorable que aquel, excepto las del artículo 84.5 del Estatuto de los Trabajadores, aún en el supuesto de que para estas últimas lo autorizara un acuerdo o convenio colectivo de ámbito estatal, negociado según el artículo 83.2 ET, porque esta última posibilidad prevista en el anterior artículo 84.4, ya no aparece en el nuevo 84.5 ET citado, de tal manera que, si son contempladas en el convenio estatal el periodo de prueba, las modalidades de contratación, la clasificación profesional, la jornada máxima anual de trabajo, el régimen disciplinario, las normas mínimas en materia de prevención de riesgos laborales y la movilidad geográfica, el convenio autonómico posterior no podrá regularlas, aunque las mejore en el conjunto del contenido del mismo.

5.1. El requisito de mayor favorabilidad del convenio colectivo o acuerdo interprofesional autonómico, posterior al estatal

Cuando la redacción anterior del artículo 84.3 del Estatuto de los Trabajadores establecía que *“podrán, en el ámbito de una comunidad autónoma, negociar acuerdos o convenios que afecten a lo dispuesto en los de ámbito estatal”*, no precisaba con qué alcance se podía efectuar dicha negociación de acuerdos o convenios. La práctica posterior, tanto dogmática como jurisprudencial, demostró que, en realidad, no se podían convenir aquellas materias ya reguladas anteriormente por el convenio o acuerdo estatal y, realmente, lo único que podía hacerse era negociar aquellas otras no contempladas en este último, o reenviadas por él al autonómico para su concertación, lo cual dejaba un margen de actuación absolutamente estrecho a este último, cuando era posterior a aquel.

Sin embargo, la nueva literalidad del artículo 84.3 del Estatuto de los Trabajadores sí contempla, por el contrario, un efecto claro de prioridad aplicativa de los convenios colectivos y acuerdos interprofesionales de comunidad autónoma sobre cualquier otro convenio sectorial o acuerdo de ámbito estatal (vigente se entiende), siempre y cuando su regulación resulte más favorable para las personas trabajadoras.

La práctica unanimidad doctrinal ha entendido que esta mayor favorabilidad se refiere solamente a las condiciones de tipo cuantitativo, generalmente referidas a temática salarial y atinente a tiempo de trabajo, pero no se hace ninguna referencia, en la nueva incorporación legal, a la forma de cotejo de la regulación estatal con respecto a la autonómica.

Parece claro que la comparación debe realizarse en conjunto, tal y como dispone el artículo 3.3 del Estatuto de los Trabajadores, en el sentido de que *“los conflictos originados entre los preceptos de dos o más normas laborales se resolverán mediante la aplicación de lo más favorable para el trabajador apreciado en su conjunto y en cómputo anual respecto de los conceptos cuantificables”*. Esto provoca que haya que tener en cuenta la comparación integral de manera global del convenio estatal respecto al convenio autonómico, sin que sea posible el espiguelo o comparación entre la misma materia de dos normas discrepantes. No obstante, no parece fácil realizar esa exploración entre uno y otro. Hay que advertir que la comparación, de acuerdo con la literalidad de la norma, se hace respecto a su regulación más favorable en referencia al convenio y no respecto de materias.

Esta necesidad de comparación global traerá consigo, a mi modo de ver, abundante litigiosidad³⁹, cuando se quiera imponer un convenio autonómico más favorable respecto a otro estatal convenido con anterioridad porque, probablemente, haya que analizar caso por caso, pues supuestos en los que aparentemente se observa una mayor favorabilidad, en su conjunto, no es apreciada esta por los tribunales, que se decantan por comparar conceptos individuales. Tal fue el supuesto de un salario mínimo garantizado impuesto por el sectorial a los convenios de empresa, respetado este por una de ellas, pero con un complemento de nocturnidad en el de empresa inferior al sectorial, aplicándose dicho complemento sectorial y no el de empresa, en la reciente STS, Sala de lo Social, de 9 de septiembre de 2025⁴⁰,

Plantean un problema de comparación, a mi juicio, los acuerdos interprofesionales autonómicos en relación a sus homólogos estatales ya que, de conformidad con el artículo 83.2 del Estatuto de los Trabajadores, lo que regulan son cláusulas sobre la estructura de la negociación colectiva, fijando, en su caso, las reglas que han de resolver los conflictos de concurrencia entre convenios de distinto ámbito. Dificilmente puede llegarse a la conclusión de que una fijación de la estructura de negociación colectiva en el ámbito autonómico es mejor que la realizada en el ámbito estatal, ni tampoco que las reglas de concurrencia entre convenios, diseñadas por ambas normas colectivas en comparación, sean más favorables las unas sobre las otras.

En conclusión, podría afirmarse que un acuerdo interprofesional estatal de un determinado sector tendrá prioridad aplicativa sobre otro autonómico que haya sido negociado con posterioridad, ya que este último no podrá entenderse como más favorable que su precedente nacional.

Por el contrario, puede tener prioridad aplicativa un convenio colectivo autonómico cuando regula condiciones cuantitativamente comparables y que resulten, en su conjunto con el resto de previsiones en él contempladas, más favorables que las del estatal.

Otros autores, desoyendo la literalidad del nuevo artículo 84.3, entienden que es inevitable la comparación entre materias cuantificables reguladas en el convenio colectivo estatal y en el autonómico, de tal manera que si tales aspectos mensurables son más favorables en el autonómico respecto del estatal se aplicará el autonómico⁴¹, prescindiendo de la comparación en conjunto⁴², tesis que, a mi juicio, no puede sostenerse, habida cuenta de que, en ningún momento, el nuevo precepto autoriza la comparación parcial entre materias, sino entre “convenios o acuerdos”, entendiéndose estos globalizadamente⁴³, tal y como ha interpretado la jurisprudencia tradicional⁴⁴.

No hay duda, no obstante, de que en los términos de comparación entre el convenio estatal y el autonómico primarán, para entender una mayor favorabilidad sobre el conjunto total (y no de forma aislada, como puede acontecer con una mayor cuantía de la antigüedad frente al estatal, en

³⁹ Sobre la base de la incertidumbre creada por el poder normativo tras la aprobación del Decreto-ley 2/2024. MARTÍNEZ MORENO, C.: “Elementos estructurales de la negociación colectiva en el Acuerdo Interprofesional 2023”, *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, Nº 176, 2025, p. 20.

⁴⁰ Nº de Recurso: 38/2024, Nº de Resolución: 754/2025.

⁴¹ MARÍN ALONSO, I.: “La prioridad aplicativa del Convenio Colectivo autonómico sobre el estatal y su impacto en la estructura negociadora”, *Temas laborales*, 171/2024, p.63.

⁴² OJEDA AVILÉS, A.: “La prioridad aplicativa de los convenios vascos y el cambio constitucional” *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 68/2024, p. 271.

⁴³ CARRIL VÁZQUEZ, X.M.: “La preferencia aplicativa de los acuerdos y convenios suscritos en el ámbito autonómico gallego sobre los de ámbito estatal cuando su regulación resulte más favorable”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 68/2024, p.298.

⁴⁴ Véase STS (Sala de lo Social) de 4 de junio de 2008 (Recurso núm. 1771/2007), luego reiterada por SSTS de 19 julio de 2023 (Recurso 16/2021), 20 de marzo de 2024 (Recurso 76/2022) y 21 de mayo de 2024 (Recurso 93/2022).

la TSJ País Vasco, de 7 de octubre de 2025, Sala de lo Social⁴⁵). de lo pactado en convenio, las regulaciones mensurables cuantitativamente, como pueden ser unas mejores condiciones salariales; medidas antidiscriminación que se concreten en un mejor plan de igualdad o LGTBI⁴⁶; una menor exigencia en el cumplimiento del tiempo de trabajo (y no respecto de la jornada máxima sobre la que tiene exclusividad el convenio estatal, conforme al artículo 84.5, sin que se admita mayor favorabilidad del autonómico, salvo carencia de regulación por aquel), una mayor flexibilidad en el disfrute de vacaciones y permisos; unas condiciones más ventajosas respecto a las económicas previstas legalmente ante vicisitudes en el tracto contractual (modificación sustancial o mejores retributivas en los periodos de suspensión, por ejemplo, o reservas de puesto ante excedencias voluntarias; premios económicos anti absentismo, mayores indemnizaciones pactadas en supuestos de extinción contractual, una mayor objetividad en los ascensos, frente a la libre designación, en la STSJ Galicia, Sala de lo Social, de 19 de septiembre de 2025⁴⁷, aunque se trate, en este último caso, de condiciones en el convenio de empresa frente al sectorial.

Difícilmente se impondrán, no obstante, las no mensurables del convenio estatal, como más favorables, en su conjunto, frente a las demás del convenio autonómico, que sean medibles y sean, en general, mejores.

5.2. Legitimación y capacidad negociadora en el ámbito autonómico

Ya se ha visto que el efecto, por lo tanto, es la prioridad aplicativa cuando el convenio autonómico proporciona una mayor favorabilidad. Sin embargo, comienza indicando el revisitado artículo 84.3 del Estatuto de los Trabajadores, tras el Decreto-ley 2/2024, que *“en el ámbito de una comunidad autónoma, los sindicatos y las asociaciones empresariales que reúnan los requisitos de legitimación de los artículos 87 y 88, podrán negociar convenios colectivos y acuerdos interprofesionales de comunidad autónoma”*.

De este modo, es preciso estudiar, en primer lugar, la legitimación general para negociar un convenio autonómico, y no solo uno de este tipo que resulte más favorable a los efectos del artículo 84.3, de conformidad con el artículo 87.2 del Estatuto de los Trabajadores:

A) En representación de los trabajadores:

a) Los sindicatos que tengan la consideración de más representativos a nivel estatal, así como, en sus respectivos ámbitos, las organizaciones sindicales afiliadas, federadas o confederadas a los mismos, estableciendo el artículo 6.3 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical que. las organizaciones que tengan la consideración de sindicato más representativo según el número anterior, gozarán de capacidad representativa a todos los niveles territoriales y funcionales, siendo estas, conforme al artículo 6.2 a) de esta última, los que acrediten una especial audiencia, expresada en la obtención, en dicho ámbito, del 10 por 100, o más, del total de delegados de personal de los miembros de los comités de empresa y de los correspondientes órganos de las Administraciones públicas .

⁴⁵ N° de Recurso: 1408/2025, N° de Resolución: 2078/2025.

⁴⁶ VALLE ARÉVALO, AP.: “Plan de igualdad y no discriminación LGBTIQ+: ¿cómo pueden reaccionar las empresas frente al silencio de los convenios sectoriales?”, *Capital humano: revista para la integración y desarrollo de los recursos humanos*, (Ejemplar dedicado a: De la indemnización a la transparencia salarial: las novedades normativas en RR HH), N° 410 (Julio-Agosto 2025), 2025. p.3.

⁴⁷ N° de Recurso: 2074/2025, N° de Resolución: 4187/2025.

b) Los sindicatos que tengan la consideración de más representativos a nivel de comunidad autónoma respecto de los convenios que no trasciendan de dicho ámbito territorial, así como, en sus respectivos ámbitos, las organizaciones sindicales afiliadas, federadas o confederadas a los mismos.

Esta posibilidad de negociar convenios colectivos por parte de los sindicatos más representativos de comunidad autónoma está también contemplada en el artículo 6.3.b), en conexión con el segundo párrafo del artículo 7.1 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.

Y, el primer párrafo, del artículo 7.1 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, define lo que ha de entenderse como sindicato más representativo a nivel de comunidad autónoma al indicar : 1. Tendrán la consideración de sindicatos más representativos a nivel de Comunidad Autónoma: a) Los sindicatos de dicho ámbito que acrediten en el mismo una especial audiencia expresada en la obtención de, al menos, el 15 por 100 de los delegados de personal y de los representantes de los trabajadores en los comités de empresa, y en los órganos correspondientes de las Administraciones públicas, siempre que cuenten con un mínimo de 1.500 representantes y no estén federados o confederados con organizaciones sindicales de ámbito estatal; b) los sindicatos o entes sindicales afiliados, federados o confederados a una organización sindical de ámbito de Comunidad Autónoma que tenga la consideración de más representativa de acuerdo con lo previsto en la letra a).

c) Pero también están legitimados para negociar un convenio colectivo autonómico los sindicatos que no sean más representativos cuando, conforme al artículo 7.2 de la LOLS y 87.2 c) ET, hayan obtenido en un ámbito territorial y funcional específico, el 10 por 100 o más de delegados de personal y miembros de comité de empresa y de los correspondientes órganos de las Administraciones públicas

B) Del lado empresarial, tienen la condición de legitimados para negociar un convenio sectorial autonómico, de conformidad con el artículo 87.3 c), las asociaciones empresariales que en el ámbito geográfico y funcional del convenio cuenten con el diez por ciento de los empresarios, en el sentido del artículo 1.2, y siempre que estas den ocupación a igual porcentaje de los trabajadores afectados, así como aquellas asociaciones empresariales que en dicho ámbito den ocupación al quince por ciento de los trabajadores afectados.

A continuación, y una vez cumplida la llamada legitimación inicial, todos los legitimados del lado empresarial y sindical están llamados a constituir una comisión negociadora que quedará válidamente constituida, de acuerdo con lo establecido en el artículo 88.2 ET⁴⁸, cuando los sindicatos, federaciones o confederaciones y las asociaciones empresariales a que se refiere el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores, representen como mínimo, respectivamente, a la mayoría absoluta de los miembros de los comités de empresa y delegados de personal, en su caso, y a empresarios que ocupen a la mayoría de los trabajadores afectados por el convenio.

Se conoce también como legitimación plena⁴⁹.

⁴⁸ Cuya composición puede cambiar en la unidad de negociación autonómica si la negociación del Convenio colectivo se dilata excesivamente. MORENO VIDA, M.N.: “Negociación de convenio colectivo y medición de la representatividad sindical: Límites del anclaje temporal de la medición cuando se lesiona el derecho de libertad sindical. A propósito de la STS\PLENO 30/11/23”, *Los Briefs de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social: Las claves de 2024* / coord. por CASAS BAAMONDE, M.E., 2025, p.95.

⁴⁹ Según la STSJ de Cantabria, Sala de lo Social de 8 de octubre de 2025, Nº de Recurso: 560/2025 Nº de Resolución: 679/2025.

De conformidad con el artículo 89.3 ET, la aprobación de acuerdos en el seno de la Comisión Negociadora del convenio autonómico requerirá, en cualquier caso, el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos representaciones.

Hasta aquí, la aprobación de un convenio colectivo autonómico general.

Pero hay diferencias en la negociación de idéntico convenio prioritario respecto al estatal que resulte más favorable, en los términos del artículo 84.3 del Estatuto de los Trabajadores.

El cambio esencial se encuentra, primero, en las mayorías para la adopción de acuerdos en el seno de este último precepto y, segundo, en la legitimación para aprobar acuerdos autonómicos interprofesionales más favorables

En el primer caso, se requerirá el respaldo la mayoría cualificada necesaria para constituir la Comisión Negociadora, en los términos del artículo 88.2 y no del 89.3 ET y, en el segundo caso, que su negociación sea mediante sindicatos más representativos, salvo que los efectos de los acuerdos interprofesionales no se persigan a través de este instrumento, sino a través del convenio colectivo, tal y como se diseña en el artículo 83.2 ET, pues para negociar este último no solo tiene legitimación quien ostenta la mayor representación autonómica y estatal, sino que, de acuerdo al artículo 7.2 de la LOLS y 87.2 c) ET, también los sindicatos que hayan obtenido en un ámbito territorial y funcional específico, el 10 por 100 o más de delegados de personal y miembros de comité de empresa y de los correspondientes órganos de las Administraciones Públicas

Hay que tener en cuenta, en relación a las mayorías necesarias para la aplicación prioritaria del acuerdo interprofesional o convenio colectivo autonómico, que el artículo 84.3 del Estatuto de los Trabajadores ha indicado desde su aprobación inicial, y replicado el Decreto-ley 2/2024, en este aspecto, que *“siempre que dichos convenios y acuerdos obtengan el respaldo de las mayorías exigidas para constituir la comisión negociadora”*, y no las mayorías a las que hace referencia el artículo 89.3 de la norma estatutaria indicada (el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos representaciones). Es decir, puede haber un voto a favor de la mayoría de las personas que integran la Comisión Negociadora, a las que se refiere el artículo 88.4 y no representar estas, respectivamente, a la mayoría absoluta de los miembros de los comités de empresa y delegados de personal, en su caso, y a empresarios que ocupen a la mayoría de los trabajadores afectados por el convenio (art 88.2 referido a la válida constitución de la Comisión Negociadora del convenio autonómico a negociar). Es lo que la doctrina ha llamado como mayoría reforzada⁵⁰.

En cuanto a los acuerdos interprofesionales más favorables de carácter autonómico, el artículo 83.2 establece que las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas, de carácter estatal o de comunidad autónoma, podrán establecer, mediante acuerdos interprofesionales, cláusulas sobre la estructura de la negociación colectiva, fijando, en su caso, las reglas que han de resolver los conflictos de concurrencia entre convenios de distinto ámbito. Se trata, por lo tanto, de una legitimación sindical más restrictiva que la de llegar al umbral del 10% (sólo si representan al 15% y, al menos, a 1500 representantes)⁵¹.

Pero, el segundo párrafo del mencionado artículo 83.2 ET permite también a los convenios o acuerdos colectivos sectoriales autonómicos establecer las cláusulas indicadas mediante acuerdos

⁵⁰ ERRANDONEA ULACIA, E.: “La modificación del art. 84 del Estatuto de los Trabajadores por el Real Decreto-Ley 2/2024, de 21 de mayo”, *Trabajo y Derecho*, nº 118, oct. 2024, p.5.

⁵¹ GOÑI SEIN, J.L. y PÉREZ CAPITÁN, L.: “Las prioridades aplicativas de los convenios colectivos tras la última reforma legislativa ...”, cit. p.73.

interprofesionales, y en ellos sí tienen legitimación también los sindicatos que lleguen al mencionado umbral del 10%.

Esto implica que si se quiere contar con los sindicatos que no tengan la condición de más representativos de la negociación de cláusulas sobre la estructura de la negociación colectiva, fijando, en su caso, las reglas que han de resolver los conflictos de concurrencia entre convenios de distinto ámbito, ha de hacerse a través de la propuesta sindical a la representación patronal de una negociación de un acuerdo interprofesional autonómico, a los efectos del artículo 84.3 ET, y no mediante un convenio colectivo que las contemple, ya que solo los más representativos podrían negociar aquel.

6. EL PAPEL DEL INTERLOCUTOR SOCIAL AUTONÓMICO EN LA CONSECUCCIÓN DE CONVENIOS PROVINCIALES MÁS FAVORABLES Y PRIORITARIOS

El Decreto-ley 2/2024 introdujo un nuevo número 4 al artículo 84, no previsto en el Real Decreto-ley 7/2023, de 19 de diciembre, no convalidado previamente, constituyendo una novedosa posibilidad en la concurrencia de convenios colectivos basada en una mayor favorabilidad, indicándose allí:

“4. Podrán tener la misma prioridad aplicativa prevista en el apartado anterior los convenios colectivos provinciales cuando así se prevea en acuerdos interprofesionales de ámbito autonómico suscritos de acuerdo con el artículo 83.2 y siempre que su regulación resulte más favorable para las personas trabajadoras que la fijada en los convenios o acuerdos estatales”.

En esta ocasión, se trata de los convenios provinciales frente al estatal, en aquellas materias de regulación concurrente que sean más favorables en aquellos frente a este último, y que reúnan los mismos condicionantes que el artículo 84.3 ET.

Al igual que en el artículo 84.3 ET, se parte del presupuesto de que el convenio estatal es anterior al provincial o, siendo posterior, ha hecho uso, el estatal, de la facultad prevista en el artículo 84.1, siendo el provincial anterior a este.

Por lo tanto, no solo el convenio provincial tiene que ser posterior al estatal sino también posterior al Decreto-ley 2/2024⁵².

Si el convenio provincial fuera anterior en el tiempo al estatal, sin que hubiera pacto en contrario sobre materias concurrentes en este último, no habría que seguir leyendo el nuevo artículo 84.4 del Estatuto de los Trabajadores, ya que el convenio provincial tendría prioridad aplicativa sobre el estatal, por pura dicción literal de la prioridad temporal consagrada en el revisitado artículo 84.1 del Estatuto de los Trabajadores.

La diferencia capital con el artículo 84.3 ET radica en que para que los convenios provinciales puedan ser término de comparación, para entender que concurre aquella, es preciso la aquiescencia del acuerdo interprofesional autonómico. Hay que advertir que no es posible, a través de un convenio colectivo en los términos del 83.2, sino que la norma se refiere taxativamente al acuerdo interprofesional, como único instrumento de permisividad comparativa. También llama la atención

⁵² Así lo ha entendido recientemente la STSJ País Vasco, de 7 de octubre de 2025, Sala de lo Social. Nº de Recurso: 1408/2025 Nº de Resolución: 2078/2025.

que no pueda autorizarse mediante uno de ámbito estatal, sino que la norma solo lo circunscriba al de carácter autonómico⁵³.

Lógicamente, solo es posible convenio colectivo provincial, ya que en el seno de esta unidad de negociación no son posibles los acuerdos interprofesionales, por no referirse a ellos el artículo 83.2 del Estatuto de los Trabajadores, por lo tanto, la comparación práctica será la de un convenio colectivo provincial en relación a un convenio estatal.

En cuanto a la legitimación para negociar el convenio colectivo provincial valdrían las reglas reseñadas para la autonómico, si bien, del lado sindical tendrían legitimación los sindicatos más representativos a nivel estatal (87.2 ET y 6.2.a) LOLS, y los que alcancen el umbral del 10% de representación en la provincia del ámbito territorial del Convenio (art 7.2 de la LOLS y 87.2 c) ET), no siendo preciso alcanzar el 15% y, al menos, 1500 representantes, ya que este último supuesto es para negociar convenios autonómicos.

En cuanto a las mayorías para la aprobación del convenio colectivo provincial, nada indica expresamente el nuevo artículo 84.4 del Estatuto de los Trabajadores, pero habrían de exigirse, a mi modo de ver, las mismas que en el artículo 84.3 ET, es decir, se requerirá en el provincial el respaldo de la mayoría cualificada necesaria para constituir su Comisión Negociadora, en los términos del artículo 88.2 ET, y no la mayoría de los miembros de cada representación, conforme al artículo 89.3 ET, porque el nuevo artículo 84.4 del Estatuto de los Trabajadores comienza indicando “podrán tener la misma prioridad aplicativa “prevista” en el apartado anterior”, y lo que se prevé en él es una mayoría reforzada, en los términos de la válida constitución de la comisión negociadora, y no de otro tipo.

7. CONCLUSIONES

La reforma del artículo 84.3 ET, operada por el RD-ley 2/2024, de 21 de mayo, vino motivada por las particularidades en la negociación de convenios colectivos de ámbito inferior al estatal en la Comunidad Autónoma del País Vasco, con la finalidad de dotar de mayor prioridad aplicativa en esta unidad de negociación frente a aquella. La jurisprudencia ha venido negando, con especial incidencia en los pronunciamientos acaecidos en 2025, dicha preferencia, una vez que el convenio colectivo estatal se haya impuesto con prioridad temporal sobre el regional y sobre contenido concurrente.

La nueva reforma de urgencia elimina la mención “pacto en contrario” en aquel precepto, dotando de aplicación privilegiada, por imperativo normativo, al convenio autonómico de mayor favorabilidad.

No obstante, esta nueva reforma de urgencia apertura nuevos interrogantes sobre lo que ha de entenderse como más favorable: si ha de serlo sobre el conjunto del convenio a comparar o en relación a materias exclusivas de contenido cuantitativo. Respecto de los instrumentos de negociación colectiva previstos en la nueva norma sometidos a comparación, los acuerdos se limitan ahora a los acuerdos interprofesionales y no a aquellos, en su conjunto, suponiendo un importante acotamiento. Difícilmente estos serán objeto de comparación para entender que los autonómicos gozan de una mayor favorabilidad, pues, de conformidad con el artículo 83.2 ET, no regulan aspectos mensurables que puedan ser objeto de mejora a la hora de obtener un balance. El término de comparación quedará

⁵³ ARRIETA IDIAKEZ, F.J.: “Comentario al Real Decreto-ley 2/2024, de 21 de mayo, por el que se adoptan medidas urgentes para la simplificación y mejora del nivel asistencial de la protección por desempleo, y para completar la transposición de la Directiva (UE) 2019/1158”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Nº 70, 2025, p. 8.

limitado a aquellos aspectos de los convenios colectivos autonómicos y estatales que constituyan unas condiciones laborales más óptimas respecto a las contempladas en el estatal y que sean palpables y constatables judicialmente. Los términos de comparación se centrarán en los que tengan implicaciones salariales y de jornada de trabajo, especialmente. Sin embargo, se aventura importante litigiosidad, en aras a determinar la favorabilidad autonómica de los términos a comparar, al no existir ninguna predeterminación normativa que sirva de guía para la obtención de un resultado final, debiendo acudir, a cada caso concreto, y aguardar a su resultado procesal, lo que procurará incertidumbre jurídica.

El inciso inicial del nuevo artículo 84.3, al indicar: “no obstante lo establecido en el artículo anterior”, ha suscitado no pocas interpretaciones doctrinales sobre su intencionalidad. A mi juicio, supone dotar ahora de prioridad aplicativa al convenio autonómico por reenvío directo del estatal, sin necesidad de adentrarse en la previsión de mayor favorabilidad, algo no contemplado expresamente en la redacción anterior. Tampoco es preciso entender la existencia de prioridad aplicativa del autonómico por contemplar condiciones más favorables, si este ha tenido una anticipación temporal en su publicación respecto al estatal, en cuyo caso se aplicará el autonómico, ex artículo 84.1 ET, sin necesidad de efectuar inferencias comparativas de tipo alguno. Lo mismo cabe predicar respecto de las materias contempladas en el nuevo 84.5 ET, si han sido negociadas en él con anterioridad o no han sido contempladas en el estatal, de ser éste anterior, pero nunca podrán ser previstas en el autonómico, si han sido concertadas previamente en el estatal, aunque en aquel fueran más favorables, novedad que también se extrae del actual artículo 84.5 ET.

Llama la atención que la aplicación del nuevo artículo 84.4 ET tenga que tener la aquiescencia previa del acuerdo interprofesional autonómico. Supone una limitación innecesaria para las comunidades autónomas no uniprovinciales, en donde la unidad de negociación provincial tiene especial significación para poder establecer condiciones más favorables respecto de las contempladas en el estatal, sin necesidad de tutelas anteriores de los interlocutores sociales autonómicos, en respuesta a la singularidad laboral de cada provincia.

8. BIBLIOGRAFÍA

- ACEBAL MARTÍN, A.: “Primacía del convenio colectivo sectorial sobre los pactos individuales. Comentarios a la STS (Social, Casación de 20 de Marzo de 2024) Recurso de Casación 982022”, *Revista crítica de relaciones de trabajo*, Laborum, Nº. 12, 2024.
- ARRIETA IDIAKEZ, F.J.: “Comentario al Real Decreto-ley 22024, de 21 de mayo, por el que se adoptan medidas urgentes para la simplificación y mejora del nivel asistencial de la protección por desempleo, y para completar la transposición de la Directiva (UE) 20191158”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Nº 70, 2025.
- CARRIL VÁZQUEZ, X.M.: “La preferencia aplicativa de los acuerdos y convenios suscritos en el ámbito autonómico gallego sobre los de ámbito estatal cuando su regulación resulte más favorable”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Nº68/2024.
- CRUZVILLALÓN, J.: “Concurrencia entre convenios colectivos: preferencia aplicativa de los autonómicos”, *ON Economía* 27 de diciembre de 2023, https://www.elnacional.cat/oneconomia/es/opinion/concurrencia-convenios-colectivos-preferencia-aplicativa-autonomicos_1139375_102.html.
- DURÁN LÓPEZ, F.: “Reflexiones de urgencia sobre la negociación colectiva tras el Real Decreto Ley 2//2024”, *Brief AEDTSS* de 27/05/2024. https://www.aedtss.com/wp-content/uploads/2024/05/60_DURAN_rdl-2_2024.pdf, p 3.

- ERRANDONEA ULACIA, E.: “La modificación del art. 84 del Estatuto de los Trabajadores por el Real Decreto-Ley 22024, de 21 de mayo”, *Trabajo y Derecho*, nº 118, oct. 2024.
- GARCÍA MURCIA, J.: “Criterios de articulación y concurrencia de convenios colectivos en la legislación española: una aproximación preliminar”. *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social*, mayo-octubre 2024 - núm 9/2024
- GARRIDO PALACIOS, M.A.: “La reforma del artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores: la estructura de la negociación colectiva desde el impacto del convenio colectivo sectorial autonómico” *Revista de Derecho Social*, Nº 111, 2025.
- GOÑI SEIN, J.L. y PÉREZ CAPITÁN, L.: “Las prioridades aplicativas de los convenios colectivos tras la última reforma legislativa de 2024”. *Revista de Derecho Social*, 1082024.
- GORELLI HERNÁNDEZ, J.: “La pérdida de vigencia del Convenio colectivo en España.”, *Revista jurídica del trabajo*, Vol. 5, Nº. 14, 2024.
- LÓPEZ TERRADA, E.: “La determinación del convenio colectivo aplicable en situaciones de concurrencia conflictiva y no conflictiva: viejos problemas y nuevas reglas”. *Lex Social, Revista de Derechos Sociales*, vol. 15, núm. 1/2025.
- MARÍN ALONSO, I.: “La prioridad aplicativa del Convenio Colectivo autonómico sobre el estatal y su impacto en la estructura negociadora”, *Temas laborales*, 171/2024.
- MARTÍNEZ MORENO, C.: “Elementos estructurales de la negociación colectiva en el Acuerdo Interprofesional 2023”, *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, Nº 176, 2025.
- MONEREO PÉREZ, J.L.: “El sistema negociación colectiva: los dilemas en una sociedad cambiante”, (Ejemplar dedicado a: Enfoque integral de la Libertad Sindical), *Revista crítica de relaciones de trabajo, Laborum*, Nº. Extra 2, 2024.
- MORENO VIDA, M.N.: “Negociación de convenio colectivo y medición de la representatividad sindical: Límites del anclaje temporal de la medición cuando se lesiona el derecho de libertad sindical. A propósito de la STS/PLENO 30/11/23”, *Los Briefs de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social: Las claves de 2024* coord. por CASAS BAAMONDE, M.E., 2025.
- OJEDA AVILÉS, A.: “La prioridad aplicativa de los convenios vascos y el cambio constitucional” *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 68/2024.
- RAMOS SOUTO, M.: *La concurrencia de convenios colectivos. Un estudio comparado de los ordenamientos laborales español y portugués*. Tesis doctoral dirigida por Jesús Martínez Girón (dir. tes.), Alberto Arufe Varela (codir. tes.). Universidad de la Coruña (defensa 7-3-2025),
- RAMOS SOUTO, M.: “La concurrencia de convenios colectivos nuevamente en almoneda. La situación en Cataluña”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Nº. 68, 2024.
- SALIDO BANÚS, J.L.: “La concurrencia de convenios colectivos nuevamente en almoneda. La situación en Cataluña”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Nº. 68, 2024
- VALLE ARÉVALO, A.P.: “Plan de igualdad y no discriminación LGBTIQ+: ¿cómo pueden reaccionar las empresas frente al silencio de los convenios sectoriales?”, *Capital humano: revista para la integración y desarrollo de los recursos humanos*, (Ejemplar dedicado a: De la indemnización a la transparencia salarial: las novedades normativas en RR HH), Nº 410 (Julio-Agosto 2025), 2025.

- VILA TIERNO, F.: “De nuevo sobre la concurrencia de convenios colectivos en situación de prórroga o ultraactividad”. *Revista de Jurisprudencia Laboral (RJL)*, Nº. 7, 2025.
- VILA TIERNO, F.: “La negociación del convenio colectivo de franja y el margen de libertad para las partes negociadoras”, *Revista de Jurisprudencia Laboral (RJL)*, Nº. 4, 2025
- VIVERO SERRANO, J.B.: “Prioridad aplicativa del convenio de empresa y reforma laboral de 2021: La prioridad aplicativa del convenio colectivo de empresa en materia salarial se pierde una vez que el convenio colectivo anterior a la reforma laboral de 2021 concluya su vigencia ordinaria y como muy tarde un año después de la entrada en vigor de dicha reforma: STS, 4ª, 23-4-2025, recurso de casación 1022023. Ponente: Isabel Olmos Pares”, *Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, Nº. 127, 2025.
- VIVERO SERRANO, J.B.: “Proceso de despido colectivo y determinación del convenio colectivo aplicable al salario regulador de la indemnización: puesto que la determinación del convenio colectivo aplicable al salario regulador de la indemnización afecta por igual a todos los trabajadores despedidos y tiene índole colectiva, el proceso de despido colectivo es adecuado. Aplicación del convenio de empresa en lugar del convenio sectorial con un salario superior al ser el convenio empresarial anterior en el tiempo (art. 84.1 ET): STS, 4ª (Pleno), 29-1-2025, recurso de casación 2022024. Ponente: Juan Molins García-Atance”, *Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad*, 124/2025.