

El impacto sobre la calidad del empleo de la estructura y contenidos de la negociación colectiva

The impact on the quality of employment of the structure and content of Collective Bargaining

Establecer el convenio colectivo aplicable cuando concurren varios de ellos constituye un tema de gran relevancia práctica y complejidad jurídica. Las normas que establecen la preferencia entre convenios no solo afectan al equilibrio de poder entre sindicatos y organizaciones empresariales, sino que también inciden en la capacidad de definir criterios comunes en la negociación colectiva. Estas reglas resultan esenciales para articular políticas salariales coherentes y orientar los procesos negociadores mediante instrumentos como los Acuerdos para el Empleo y la Negociación Colectiva. Asimismo, tienen efectos sobre la competencia entre empresas en función de su ámbito territorial. Las sucesivas reformas legales que han modificado este marco han provocado tensiones significativas, especialmente cuando se han impulsado sin un consenso amplio. En este contexto, el estudio analiza el marco normativo de la negociación colectiva y la concurrencia entre convenios, adoptando una perspectiva evolutiva que evidencia la persistente influencia de las reformas previas en la realidad actual.

Hitzarmen kolektibo bat baino gehiago daudenean aplikatu beharreko hitzarmena zehaztea garantzi praktiko eta konplexutasun juridiko handiko gaia da. Hitzarmen arteko lehentasuna ezartzen duten arauak sindikatuen eta empresa-erakundeen arteko botere-orekari eragiteaz gain, negoziazio kolektiboan irizpide komunak definitzeko gaitasunean ere eragiten dute. Arau horiek funtsezkoak dira soldata-politika koherenteak artikulatzeko eta negoziazio-prozesuak bideratzeko, Enplegurako eta Negoziazio Kolektiborako Akordioak bezalako tresnen bidez. Era berean, eragina dute enpresen arteko lehian, beren lurralde-eremuaren arabera. Esparru hori aldatu duten lege-erreformek tentsio esanguratsuak eragin dituzte, batez ere adostasun zabalik gabe bultzatu direnean. Testuinguru horretan, azterlanak negoziazio kolektiboaren arau-esprrua eta hitzarmenen arteko konkurrentzia aztertzen ditu, aurreko erreformek gaur egungo errealitatean duten eragin iraunkorra agerian uzten duen eboluzio-ikuspegia hartuz.

The determination of the applicable collective bargaining agreement when multiple agreements coexist is a matter of great practical relevance and legal complexity. The rules that establish preference among agreements not only affect the balance of power between trade unions and employer organizations, but also influence the ability to define common criteria in collective bargaining. These rules are essential for articulating coherent wage policies and guiding negotiation processes through instruments such as the Agreements for Employment and Collective Bargaining. They also have an impact on competition between companies depending on their territorial scope. The successive legal reforms that have modified this framework have caused significant tensions, especially when they have been promoted without broad consensus. In this context, the study analyzes the regulatory framework of collective bargaining and the coexistence of agreements, adopting an evolutionary perspective that highlights the persistent influence of previous reforms on the current reality.

Índice

95

1. Los orígenes de la negociación colectiva: el *tarifvertrag*
2. Las bases de trabajo como embrión de la estructura negocial
3. La estructura negocial durante el franquismo
4. Los criterios evolutivos en el Estatuto de los Trabajadores
5. La preferencia aplicativa de los convenios autonómicos y provinciales
6. Recapitulación conclusiva

Referencias bibliográficas

Palabras clave: negociación colectiva, calidad del empleo, sindicatos y organizaciones empresariales.

Keywords: collective bargaining, quality of employment, trade unions and business organizations.

Nº de clasificación JEL: J50, J80, L20

DOI: <https://doi.org/10.69810/ekz.1515>

Fecha de entrada: 10/09/2025

Fecha de aceptación: 16/09/2025

1. LOS ORÍGENES DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA: EL TARIFVERTRAG

Para conocer la realidad de las funciones que despliega actualmente la negociación colectiva, tanto por lo que refiere a sus contenidos como a su estructura, merece la pena efectuar un breve recordatorio de sus orígenes y de su evolución histórica más reciente. A tal efecto, el punto de arranque no puede ser otro que los efectos de la emergencia del conflicto social a partir de la revolución industrial y, con él, de la llamada cuestión social, que provocaron el surgimiento de los sindicatos, los movimientos huelguísticos y partir de ellos expresiones varias de pactos entre el empresariado y los trabajadores, que fueron el germe de los actuales convenios colectivos. Estos pactos, tanto en el ámbito general de los países europeos donde se originó la revolución industrial como en el ámbito particular de las relaciones laborales en España, eran muy simples, tanto por lo que refiere a sus contenidos como al ámbito de aplicación al que se dirigían.

En cuanto a su contenido, su objeto era directamente dar respuesta a las reclamaciones que constituían el origen de las huelgas, expresión del descontento de los obreros derivado de la explotación industrial del momento, caracterizada por jornadas de trabajo extenuantes y salarios casi de miseria. En consecuencia, los pactos co-

lectivos que resolvían estos conflictos se centraban esencialmente en la fijación de jornadas máximas de trabajo y en los incrementos retributivos de los trabajadores. De ahí que su denominación original, que se mantiene en gran medida, en Alemania fuese la de *tarifvertrag*, es decir, contratos de tarifa, cuya finalidad era fijar el valor del trabajo en salario/día. Ese contenido en torno a salario y jornada de los pactos colectivos ha constituido una constante histórica de la institución de los convenios colectivos, y pervive hoy plenamente en la negociación colectiva actual. Más allá de que en algunos ordenamientos nacionales la legislación estatal haya establecido ciertas condiciones de trabajo fijando el salario mínimo para todas las profesiones y sectores, o estableciendo límites máximos a la jornada de trabajo, lo cierto es que la negociación colectiva no ha dejado de desplegar un papel central en la fijación concreta en la empresa o en todo un sector de actividad del régimen retributivo y el tiempo de trabajo. Es llamativo el hecho de que, a pesar de que la norma estatal no llega en ningún momento a establecer como contenido obligatorio de los convenios colectivos la regulación de salario y el tiempo de trabajo, en la práctica no hay convenio colectivo que se precie de tal que no incluya estas dos materias como centrales. Dicho en sentido contrario, siendo la regulación de la retribución y la jornada materias clave a tratar en las mesas de negociación, resulta innecesario que desde la ley se impongan como contenido mínimo. Lo que existe comúnmente en los ordenamientos laborales es una regulación legal incompleta en estas dos materias, con remisiones a su implementación por parte de la negociación colectiva, en algunos casos explícitas y en otros bajo la presunción implícita de que ambas materias se abordarán con toda seguridad en el conjunto de los convenios colectivos.

En todo caso, desde la perspectiva que pretendemos resaltar en este trabajo, centrado en la negociación colectiva como instrumento de garantía de calidad en el empleo, su orientación ha sido tradicionalmente, y en gran medida lo sigue siendo en la actualidad, la de mejorar las condiciones de trabajo respecto de las establecidas legalmente, en una relación tradicional de subordinación entre norma estatal y convenio colectivo. Esa lógica de mínimo de derecho necesario de la norma estatal respecto de lo pactado en convenio colectivo es plena en materia salarial, mientras que la intervención legal es mayor y más matizada en relación con el régimen del tiempo de trabajo, donde la lógica clásica de tutela del trabajador ha tenido que compatibilizarse en etapas históricas más recientes con los requerimientos de flexibilidad empresarial en un escenario económico más cambiante y volátil.

En todo caso, más allá de los necesarios matices, la valoración general es que los convenios colectivos, al asumir estos dos contenidos típicos, han jugado esencialmente un rol de garantía de la calidad del empleo para las relaciones laborales incluidas dentro de su ámbito de aplicación.

Por lo que se refiere a la estructura de la negociación colectiva, en los momentos embrionarios del surgimiento del convenio colectivo como *tarifvertrag*, al ser éste el resultado de cierre de conflictos laborales concretos en el marco de la cuestión social

propia de la revolución industrial, los mismos tenían un ámbito territorial, sectorial o empresarial limitado, que ordinariamente se correspondía con el de aquellos conflictos huelguísticos. Dejando de lado procesos revolucionarios de mayor alcance, que pretendían alterar el poder político establecido, en la más de las ocasiones se trataba de huelgas que se centraban en reivindicaciones retributivas y de jornada en ámbitos muy concretos, en muchas ocasiones estrictamente empresarial o, a lo más, referidos a una actividad industrial desarrollada en un territorio limitado. En estos términos, el ámbito de cada conflicto determinaba el del correspondiente pacto que daba fin a la huelga que se cerraba con el mismo. De este modo, más allá de tratarse de pactos colectivos con un ámbito de aplicación limitado, propios, por tanto, y dentro de una tipología conforme a las categorías que utilizaríamos hoy en día, de lo que podríamos calificar como un modelo descentralizado, lo cierto es que aquellos pactos difícilmente podían desembocar en una estructura negocial consolidada. En efecto, el pacto no comportaba que ese ámbito negocial se consolidase, pues el siguiente conflicto laboral podía no ser coincidente con el precedente, y por tanto el pacto que lo resolvía era también de un ámbito distinto al anterior.

Por lo que refiere al caso español, siendo la negociación colectiva un fenómeno estrechamente vinculado al desarrollo industrial en concretos núcleos urbanos, los convenios colectivos tienen su origen en focos territoriales muy identificados, especialmente Cataluña y el País Vasco, si acaso con experiencias adicionales puntuales en otros territorios de industrialización emergente, como Madrid, o en zonas mineras, como la cuenca asturiana, o bien en ciertos conflictos del campo, como en Andalucía. Esta realidad acentuó ese carácter disperso de la negociación colectiva emergente que, con el paso del tiempo, influyó en la estructura de la negociación colectiva propia de nuestro sistema de relaciones laborales.

2. LAS BASES DE TRABAJO COMO EMBRIÓN DE LA ESTRUCTURA NEGOCIAL

Es poco conocido que los primeros esbozos de la institucionalización de la negociación colectiva entre nosotros se remontan a las bases de trabajo, primero de la dictadura de Primo de Rivera en torno a 1926 y sucesivamente de la segunda república en torno a 1931 (M. González Rothvoss, 1934). Y de esos esbozos deriva la conformación de ámbitos de negociación que se van asentando con tal naturalidad que puede afirmarse que marcan en gran medida el diseño actual del mapa de la negociación colectiva. Estas bases, en su origen dentro de una lógica nacional corporativa, se aprobaban por comités paritarios, inicialmente constituidos por cinco representantes de los trabajadores y otros tantos de los empresarios, presididos por un representante de la Administración. Si bien las bases se agrupaban inicialmente en torno a cada oficio o profesión, lo cierto es que acabaron tomando como referencia el ámbito provincial, local y en ocasiones las grandes empresas, en términos que mantienen en general la lógica de la dispersión de los pactos colectivos de la etapa

precedente, a la que nos hemos referido en el apartado anterior. Estos dos elementos son los que acaban permeando en la cultura laboral y constituyen el primer embrión de la estructura de la negociación colectiva. Se trataba de una estructura que no contemplaba niveles negociales ni superiores ni inferiores a los marcados por las bases, bajo la lógica de la aplicación unitaria de un solo convenio colectivo, nunca concurrente con otro, por lo que no existía ninguna regla de concurrencia convencional.

98

Desde el punto de vista de su contenido, estos convenios actúan como un instrumento de fijación de condiciones de trabajo de obligado respeto para los contratos incluidos en el ámbito de la negociación, asumiendo así la función típica y originaria de la negociación colectiva. Sin embargo, de forma progresiva y sin abandonar la centralidad de la retribución y de la jornada, la regulación comienza a extenderse a otras condiciones de trabajo, entre las que destaca la clasificación profesional como una forma de garantía mínima respecto del trabajo exigible en cada caso a los trabajadores.

3. LA ESTRUCTURA NEGOCIAL DURANTE EL FRANQUISMO

La primera fase del franquismo supone un enorme paréntesis en la negociación colectiva, dada la imposibilidad de celebrar convenios colectivos por la prohibición expresa de toda actividad sindical. En esa primera fase, la fijación de las condiciones de trabajo en los diferentes sectores y empresas se establecía directamente por el Ministerio de Trabajo a través de las Reglamentaciones y Ordenanzas laborales, cuyo ámbito de aplicación influirá posteriormente en el diseño del mapa de la negociación colectiva. Este paréntesis se cierra con la Ley de Convenios Colectivos de 1958¹, que desde la perspectiva de lo que aquí nos interesa, establece lo que se denominarán unidades apropiadas de negociación. En la práctica se consolidarán dos niveles básicos de negociación, que van a tener notable influencia en el diseño del mapa de la negociación colectiva, incluso hasta la actualidad: el convenio colectivo de ámbito provincial para los sectores a los que se aplicaba una determinada Reglamentación laboral y los convenios colectivos para grandes empresas especialmente de carácter público. El modelo era tan sencillo que, funcionando sobre el principio de unidad convencional, no preveía la hipótesis de la concurrencia entre dos (o más) convenios colectivos y, por ello, no establecía ningún tipo de reglas de preferencias entre los mismos.

Las primeras reglas de concurrencia se establecen en la norma posterior, la Ley de Convenios Colectivos de 1973², en la que se recogían dos sencillas reglas: 1) en caso de concurrencia se aplicaba el convenio que, en conjunto y en cómputo anual,

1 Ley de 24 de abril de 1958 (BOE 25 de abril de 1958), de Convenios Colectivos Sindicales.

2 Ley 38/1973, de 19 de diciembre (BOE 3 de enero de 1974), de Convenios Colectivos Sindicales de Trabajo.

resultase más favorable para los trabajadores; 2) los convenios de empresa se aplicarían con exclusión de cualquier otro, salvo pacto en contrario.

4. LOS CRITERIOS EVOLUTIVOS EN EL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

El Estatuto de los Trabajadores de 1980 supone un punto de inflexión cualitativo respecto de la realidad histórica precedente. Sobre la base del pleno reconocimiento de la libertad sindical y la legitimidad para negociar convenios colectivos empresariales por parte de los comités de empresa y delegados de personal, se eliminan legalmente las unidades predeterminadas de negociación, pasando a ser los negociadores quienes determinan libremente el ámbito de aplicación del convenio colectivo. Al mismo tiempo se eliminaba también el principio general de unidad negocial y se permitía la negociación articulada entre diversos convenios según materias³.

En materia de concurrencia entre convenios, el principio general era la atribución a las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, tanto de ámbito estatal como autonómicas, de capacidad jurídica plena para determinar la estructura de la negociación colectiva y, como consecuencia de ello, para establecer las reglas que deben resolver los conflictos de concurrencia.

En defecto de pacto expreso, la regla general, que se ha mantenido intacta en las reformas legales posteriores, pasaba a ser la prohibición de afectación del convenio colectivo durante su vigencia, lo que se traducía en la prioridad del convenio precedente respecto del posterior en el tiempo. La finalidad de esta regla es evitar que en el ámbito de aplicación ya cubierto por un convenio estatutario se introduzca una nueva regulación negocial que coincida en todo o en parte con dicho ámbito⁴, al menos mientras el primer convenio esté vigente. Con el paso del tiempo, la jurisprudencia ha declarado que esta regla de no afectación sólo opera durante el período de vigencia ordinaria del convenio colectivo, pero no cuando este se denuncia y entra en fase de ultraactividad aplicativa⁵. Sigue rigiendo, sin embargo, para los convenios colectivos no denunciados que se prorrogan legalmente a partir de su finalización ordinaria⁶.

En paralelo, en el supuesto de concurrencia de normas, tanto estatales como pactadas, se mantenía formalmente en vigor la regla legal de aplicación de lo más favorable para los trabajadores, apreciado en su conjunto y en cómputo anual. Sin

3 Ley 8/1980, de 10 de marzo (BOE de 14 de marzo), del Estatuto de los Trabajadores.

4 STS 28 de octubre de 1999, rec. 3441/1998, ECLI:ES:TS:1999:6769.

5 SSTS 8 de enero de 2020, rec. 129/2018, ECLI:ES:TS:2020:41; 5 de octubre de 2021, rec. 4815/2018, ECLI:ES:TS:2021:3749; 23 de abril de 2025, rec. 103/2023, ECLI:ES:TS:2025:1797.

6 STS 27 de enero de 2022, rec. 33/2020, ECLI:ES:TS:2022:300.

embargo, se ha venido entendiendo de forma pacífica por los tribunales y la doctrina que la concurrencia entre convenios colectivos quedaba sometida en todo caso a las reglas anteriormente mencionadas, dado su carácter de norma especial frente a la general. Ello suponía que en la práctica no se aplicaba el principio de norma más favorable y que se abandonaba de hecho el principio de favorabilidad para los supuestos de concurrencia convencional, salvo para los casos singulares en los que este fuera recuperado por los acuerdos interprofesionales suscritos entre las organizaciones sindicales y empresariales más representativas.

Este modelo funcionó casi durante tres décadas, si bien a partir de 1994, sin alterar formalmente las reglas precedentes, se comienzan a adicionar otras reglas complementarias, con una técnica de inclusión progresiva de sedimentos aluvionales que se superponen unos a otros, introduciendo una notable complejidad en las reglas de concurrencia actualmente vigentes. Las reformas esenciales a estos efectos son las que se producen en 1994, 2011, 2012, 2021 y 2024. Ninguna de ellas suprime las precedentes, sino que se limitan a superponer nuevas reglas que, como tales, van restando espacio de actuación a las iniciales.

A partir de estas reformas, la determinación de qué convenio colectivo resulta aplicable cuando se produce una situación de concurrencia o solapamiento entre varios de ellos constituye un asunto de enorme trascendencia práctica. Las reglas sobre preferencia aplicativa de unos convenios respecto de otros determinan el mayor o menor protagonismo de quienes negocian y marcan la mayor o menor influencia de unos u otros sindicatos y de unas u otras organizaciones empresariales. Al propio tiempo, estas reglas tienen un impacto decisivo en la capacidad para establecer criterios comunes para el conjunto de las comisiones negociadoras; en particular, para diseñar una política de gestión de los salarios convergente para la totalidad de las empresas y trabajadores y la orientación general de la negociación colectiva, a través de los Acuerdos para el Empleo y la Negociación Colectiva. En última instancia, llegan a influir también sobre la propia competencia empresarial según territorios. Precisamente por ello, cualquier reforma sobre las preferencias aplicativas en materia de concurrencia de convenios ha provocado enormes tensiones cuando se ha introducido sin la suficiente dosis de consenso.

La primera de las reformas, la correspondiente a 1994⁷, se sustancia en una doble intervención directa, junto a una tercera más indirecta. En primer lugar, se establece una regla de preferencia de los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior respecto a los de ámbito superior. Se trataba de una preferencia parcial por cuanto quedaban excluidas de la misma una serie de materias para las que se mantenía la preferencia del convenio de ámbito superior: el período de prueba, las modali-

⁷ Ley 11/1994, de 19 de mayo (BOE 23 de mayo), por la que se modifican determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores, y del texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral y de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

dades de contratación, excepto en los aspectos de adaptación al ámbito de la empresa, los grupos profesionales, el régimen disciplinario y las normas mínimas en materia de seguridad e higiene en el trabajo y movilidad geográfica. El precepto contiene una redacción fuerte, que ha permanecido inalterada hasta la actualidad, a pesar de las múltiples reformas posteriores, ya que según la norma las materias descritas no son *“negociables en ámbitos inferiores”*. A pesar de ello, y de acuerdo con una lectura sistemática del texto -al tratarse de un precepto relativo a la concurrencia entre convenios- y teniendo en cuenta además la libertad genérica de negociación (incluso constitucionalmente reconocida) se ha interpretado de manera unánime que no se trata propiamente de la introducción de una prohibición legal de negociar en ámbitos inferiores, sino simplemente de la preferencia aplicativa del convenio estatal en tales materias. Se admite, en consecuencia, la licitud de negociar estas materias por parte del convenio colectivo de ámbito inferior, bien cuando no exista convenio estatal, bien cuando éste último no las regule.

En la mente del legislador estaba abrir paso con esta reforma a la conformación como preferentes de los marcos autonómicos de negociación colectiva, aunque esto no se formulaba de manera explícita. El resultado práctico es que esta norma funcionó sobre todo como una fórmula de reforzamiento de los convenios provinciales respecto de los de ámbito estatal.

En segundo lugar, por vez primera se incorporan al título primero del Estatuto de los Trabajadores una serie de remisiones a la negociación colectiva, especificando el ámbito del convenio (estatal, infraestatal, de empresa...) a favor del cual se realiza cada concreta remisión, excluyendo a los de ámbito diferente o declarándolos supletorios.

La intervención indirecta consistió, a su vez, en la puesta en marcha de un procedimiento de derogación definitiva de las Ordenanzas laborales franquistas, que en la mayoría de las ocasiones se canalizó a través de una negociación colectiva de ámbito estatal y sectorial coincidente con el de normas administrativas laborales a las que se sustituía. Por vía indirecta ello supuso la conformación de un nivel centralizado de negociación colectiva, en unos casos como ámbito casi exclusivo de negociación en el sector, y en otros mediante una fórmula de negociación articulada, complementada con lo que se pactaba a nivel provincial, manteniéndose de esta forma un cierto nivel de descentralización.

La reforma de 2011 introdujo, a su vez, dos importantes novedades⁸. La primera de ellas supone el otorgamiento de preferencia aplicativa a los convenios colectivos de Comunidad Autónoma, ahora con una mención explícita -y exclusiva- a este ámbito negocial, evitando la referencia previa, mucho más imprecisa, a (cualquier) convenio sectorial de ámbito inferior al estatal. Se trata, en cualquier caso, de una

⁸ Real Decreto-ley 7/2011, de 10 de junio (BOE 11 de junio), de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva.

preferencia con dos matices importantes: de un lado, se establece como regla subsidiaria, en el sentido de que se recupera la capacidad general de diseño de la estructura negocial y, con ella, de las reglas de concurrencia entre convenios colectivos, a favor de los acuerdos interprofesionales; de otro lado, porque subsiste también la relación de materias atribuidas con carácter preferente al ámbito estatal, aunque ahora como regla supletoria pues se permite a los convenios estatales renunciar a tal preferencia. Se introducen, además, ciertas correcciones en las materias de preferencia estatal: se añade como materia preferente de carácter estatal la jornada máxima anual de trabajo, se refuerza la preferencia respecto de las modalidades de contratación, se sustituye la referencia a los grupos profesionales por la clasificación profesional, y también la alusión a la seguridad y salud en el trabajo por la de prevención de riesgos laborales. En particular, la preferencia en materia de jornada resulta algo confusa, porque la norma legal no habla simplemente de jornada, sino de la “máxima”, lo que abre el debate sobre la posibilidad de que los convenios autonómicos puedan negociar otras jornadas a tiempo completo inferiores a la “máxima” estatal.

Conviene destacar que la atribución de la capacidad de fijación de la estructura de la negociación y de establecimiento de reglas convencionales de concurrencia se hace en favor tanto de los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal como de los autonómicos.

En ese contexto se produjo una importante discrepancia a resultas de la celebración de dos acuerdos de esta naturaleza, uno en el ámbito estatal y otro en el ámbito de la Comunidad Autónoma del País Vasco, que contenían reglas de estructura y de concurrencia diferentes. Como quiera que legalmente no existen normas específicas para resolver la concurrencia entre estos dos ámbitos, el Tribunal Supremo declaró que cuando aquellas reglas se introducen simultáneamente en acuerdos estatales y en acuerdos autonómicos se aplica el principio de prioridad temporal, de modo tal que el acuerdo vigente más antiguo no puede verse afectado por el más moderno; en aplicación de esta regla se reconoció, en este caso concreto, la preferencia aplicativa del acuerdo estatal respecto del autonómico, precisamente por ser el primero en el tiempo⁹. Este resultado provocó un malestar en el ámbito autonómico, que en gran medida influyó en la última de las reformas legislativas que vamos a comentar en el apartado siguiente.

La segunda novedad de la reforma de 2011 es el germen de la preferencia aplicativa parcial de los convenios de empresa respecto de los convenios sectoriales en determinadas materias. Esto abre paso a una posible descentralización empresarial de la negociación colectiva en aspectos relevantes: a) la cuantía del salario base y de los complementos salariales, incluidos los vinculados a la situación y resultados de la empresa; b) el abono o la compensación de las horas extraordinarias y la retribución específica del trabajo a turnos; c) el horario y la distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo a turnos y la planificación anual de las vacaciones; d) la adap-

9 STS 25 de abril de 2019, rec. 40/2018, ECLI:ES:TS:2019:1609.

tación al ámbito de la empresa del sistema de clasificación profesional de los trabajadores; e) la adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación que se atribuyen por la presente Ley a los convenios de empresa; f) las medidas para favorecer la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal.

De acuerdo con la jurisprudencia recaída en relación con esta regla de preferencia, no gozan en ningún caso de prioridad aplicativa a favor del convenio de empresa las reglas sobre compensación y absorción de salarios, la duración y conceptos computables en la retribución de las vacaciones, ni es posible, al amparo de la misma, suprimir el pago de conceptos salariales regulados en el convenio sectorial, o afectar a la estructura del salario¹⁰, tampoco rige en materia de subrogación contractual¹¹.

Esta preferencia aplicativa se atribuye también a los convenios colectivos para un grupo de empresas o para una pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas y nominativamente identificadas (art. 84.2 ET). Por el contrario, la prioridad aplicativa no se atribuye a los convenios colectivos de ámbito inferior a la empresa¹², de modo que para los casos de concurrencia entre un convenio de centro de trabajo y un convenio de empresa rige el criterio general de preferencia aplicativa del convenio anterior en el tiempo¹³.

En la reforma de 2011 esta preferencia relativa del convenio de empresa se introdujo con ciertas cautelas, pues los acuerdos interprofesionales podían reducirla o, incluso, suprimirla.

Frente a ello, la reforma de 2012 se caracterizó sobre todo por el reforzamiento de la preferencia de la negociación empresarial¹⁴, que se convierte ahora en una norma de derecho necesario absoluto. En consecuencia, se suprime la capacidad de los acuerdos interprofesionales estatales o autonómicos para eliminarla o reducirla, y únicamente se admite la ampliación de las materias enumeradas en el Estatuto de los Trabajadores¹⁵.

De otra parte, en la reforma de 2012 se omiten por completo las remisiones a la negociación colectiva, tratando de evitar así que determinados convenios colectivos pudiesen descafeinar o rebajar las medidas de flexibilización contractual que se introdujeron en la misma.

10 STS 2 de diciembre de 2020, rec. 86/2019, ECLI:TS:2020:4107.

11 STS 2 de diciembre de 2020, rec. 86/2019, ECLI:TS:2020:4107.

12 SSTS 10 de abril de 2025, rec. 51/2023, ECLI:ES:TS:2025:1717; 22 de septiembre de 2016, rec. 248/2015; 9 de mayo de 2017, rec. 115/2016.

13 SSTS 9 de mayo de 2017, rec. 115/2016, ECLI:ES:TS:2017:2098; 27 de enero de 2022, rec. 33/2020, ECLI:ES:TS:2022:300.

14 Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero (BOE 11 de febrero), de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, sustituido por la Ley 3/2012, de 6 de julio (BOE 7 de julio), de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

15 STC 119/2014, de 16 de julio (BOE 15 agosto).

A su vez, la reforma de 2021 se caracteriza, sobre todo, por una importante corrección de la preferencia del convenio empresarial, suprimiéndose la misma respecto de la cuantía salarial¹⁶. Algunos, con una lectura más voluntarista que jurídicamente rigurosa, entendieron que la supresión de la preferencia del convenio de empresa suponía, de contrario, la declaración implícita de la preferencia del sectorial en materia retributiva, pero esto no se deduce en ningún caso del texto legal. Por el contrario, la supresión de la preferencia empresarial supone únicamente la recuperación de la regla general de no afectación del convenio negociado en primer lugar, mientras esté vigente. Será, por tanto, de aplicación preferente el convenio, sectorial o empresarial, anterior en el tiempo; naturalmente, salvo que se haya establecido una regla diferente en un acuerdo interprofesional.

Junto a ello, la reforma de 2021 recupera con intensidad el protagonismo de la negociación colectiva, con remisiones recurrentes a intervenciones complementarias o de reforzamiento de las tutelas legales en materia de contratación laboral. Para los aspectos que se consideran más sensibles o delicados, estas remisiones no se efectúan de manera genérica a la negociación colectiva, sino a ámbitos negociales singulares, en concreto al sectorial, reduciendo con ello sobre todo el espacio de aplicación preferente del convenio empresarial.

Además, la reforma de 2021 ha establecido reglas, no poco complejas, para la determinación del convenio colectivo aplicable en el caso específico de las contratas de obras y servicios (art. 42.6 ET)¹⁷. Como regla general, resulta de aplicación el convenio sectorial de la actividad desarrollada en la contrata, de modo que ni se aplica el convenio de la empresa principal, como pretendían las organizaciones sindicales, ni el convenio unitario de la empresa contratista, como pretendían las organizaciones empresariales, sino al correspondiente al objeto de cada contrata¹⁸. Esto implica que no se aplicará un solo convenio colectivo a todos los trabajadores de la empresa contratista, sino uno específico para cada contrata, en función de cuál sea su objeto, lo que resulta de especial trascendencia para las que se denominan empresas “multiservicios”, que desarrollan como empresas contratistas actividades de muy diversa naturaleza al servicio de las empresas principales. No obstante, la insatisfacción sindical con el resultado final de esta reforma ha llevado a introducir en algunos convenios sectoriales cláusulas de extensión de sus retribuciones a los trabajadores de sus contratas. Se trata de un mecanismo indirecto, de carácter convencional, para que los trabajadores de las empresas contratistas perciban los mismos salarios que los de la empresa principal. La jurisprudencia ha estimado que

16 Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre (BOE 30 de diciembre), de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo.

17 Este precepto no se aplica para la actividad desarrollada en la contrata para los supuestos de contratas y subcontratas suscritas con centros especiales de empleo (Disp. adic. 27 del Estatuto de los Trabajadores. Se trata de un supuesto para el que existe un convenio colectivo sectorial propio, de modo que se convierte en un caso expreso de exclusión para propiciar la aplicación de este convenio propio, si bien con las preferencias aplicativas generales (arts. 83 y 84 ET). Aplicando el convenio colectivo sectorial propio de los centros especiales de empleo, STS 15 de diciembre de 2022, rec. 1871/2019, ECLI:ES:TS:2022:4814.

18 STS 6 de octubre de 2022, rec. 35/2021, ECLI:ES:TS:2022:3649.

se trata de cláusulas legales y respetuosas con el principio de correspondencia, ya que esta obligación se impone de manera directa a la empresa principal¹⁹.

En virtud de estas cláusulas la empresa principal debería exigir a sus empresas contratistas que abonen aquellos salarios a sus trabajadores, lo que pasaría por la fijación previa en el contrato mercantil de un precio que garantice el pago de tales salarios, de tal modo que no se produzca lesividad para las empresas contratistas²⁰. Se trata de un mecanismo complejo, en la medida en que el convenio colectivo se adentra en el territorio de los contratos mercantiles, lo que podría desbordar el ámbito propio de la negociación colectiva. Este problema se salvaría, a mi juicio, interpretándolas como una cláusula civil en favor de tercero.

En segundo lugar, la regla anterior no rige en el caso de que pudiera ser de aplicación otro convenio sectorial conforme a las reglas generales de concurrencia entre convenios colectivos. En tercer lugar, en caso de que la empresa contratista tenga un convenio propio, este convenio resulta de aplicación preferente al sectorial, siempre que se refiera a las materias para las que el art. 84.2 establece la preferencia aplicativa del convenio empresarial; si bien es importante destacar que entre esas materias de aplicación preferente del convenio empresarial no se encuentra lo referente a la cuantía y estructural del salario, ni a la jornada de trabajo, que a la postre son los contenidos más importantes en la práctica (art. 84.2 ET).²¹

5. LA PREFERENCIA APLICATIVA DE LOS CONVENIOS AUTONÓMICOS Y PROVINCIALES

La descripción del proceso evolutivo de establecimiento de las sucesivas reglas de concurrencia era necesaria a los efectos de poder comprender en todo su contexto la última de las reformas llevada a cabo en esta materia. En concreto, el último de los hitos legislativos en esta materia se produce con la reforma de 2024, que se centra en los convenios colectivos autonómicos y provinciales²².

19 STS 13 de julio de 2022, rec. 161/2020, ECLI:ES:TS:2022:2881.

20 STS 13 de septiembre de 2022, rec. 10/2021, ECLI:ES:TS:2022:3348.

21 STS 29 de enero de 2025, rec. 202/2024, ECLI:ES:TS:2025:407.

22 Real Decreto-ley 2/2024 de 21 de mayo (BOE 23 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 la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo. Reforma precedida por el Real Decreto-ley 7/2023, de 19 de diciembre (BOE 20 de diciembre), por el que se adoptan medidas urgentes, 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 la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo, y para la simplificación y mejora del nivel asistencial de la protección por desempleo, norma que decayó por no ser convalidada por el Congreso de los Diputados.

Para comprender su significado conviene tener presente que se trata de un segundo intento de materializar el compromiso de investidura asumido por la actual coalición de gobierno con el PNV en relación con la preferencia aplicativa de los convenios autonómicos frente a los estatales. La reforma no se ha discutido en el marco del diálogo social, quizás al entender que respondía a un acuerdo político susstraído al escrutinio de los interlocutores sociales. Sin embargo, su canalización por la vía concertación debería ser algo imprescindible, dado que afecta a uno de los pilares básicos del funcionamiento de nuestra negociación colectiva. Por ello, ha recibido críticas, cuando menos desde la perspectiva de su procedimiento de elaboración, por parte tanto de las organizaciones sindicales como de las asociaciones empresariales más representativas a nivel estatal.

Las nuevas normas sólo se entienden teniendo en cuenta que se trata de una reforma efectuada desde la perspectiva muy particular del País Vasco, si bien, por su alcance, aquellas impactan sobre la totalidad de la estructura de la negociación colectiva en todos los territorios. Lo más significativo es que el efecto previsible y controlable de la reforma en el ámbito concreto del País Vasco provoca, sin embargo, otras consecuencias apenas tomadas en consideración para el resto de España. Asimismo, la nueva regulación introduce una mayor complejidad de las reglas de preferencia aplicativa y, en particular, presenta una notable dificultad en la interpretación de cómo deben aplicarse.

La novedad principal reside en el establecimiento de una preferencia plena de los convenios autonómicos respecto de los estatales, a través de una regla legal imperativa que no es posible alterar mediante los acuerdos interprofesionales celebrados por los interlocutores sociales. Como se ha visto, la regulación precedente ya reconocía una cierta preferencia de los convenios autonómicos, pero siempre condicionada a que los acuerdos interprofesionales no establecieran un criterio diferente. Ahora, sin embargo, deja de ser una norma de concurrencia subsidiaria, para convertirse en imperativa a todos los efectos.

Es importante tener en cuenta también que el número de convenios de ámbito autonómico en el País Vasco es muy reducido, ya que el peso principal de la negociación colectiva en esa Comunidad se desarrolla a través de convenios provinciales y empresariales. Por contraste, esa preferencia puede tener un impacto muy notable en Cataluña, donde en torno a 720.000 trabajadores se rigen por convenios autonómicos.

Por tal razón, y para que la reforma tenga un impacto real en el País Vasco, la segunda gran novedad de la misma es el establecimiento de una preferencia de los convenios provinciales, de nuevo frente a los estatales, condicionada a la existencia de un acuerdo interprofesional autonómico en el que tal preferencia se declare de forma expresa. Por lo demás, esta preferencia de los provinciales respecto de los estatales se produce bajo el mismo régimen jurídico y con idénticas condiciones que

las establecidas para los autonómicos: preferencia parcial por la exclusión de determinadas materias para las que rige la preferencia estatal y condicionada a que su contenido sea más favorable para los trabajadores.

A partir de aquí, surge, sin embargo, todo un cúmulo de dudas interpretativas, que enumeramos en términos telegráficos, para destacar la cantidad de dificultades aplicativas que va a presentar, a nuestro juicio, la aplicación de esta reforma.

- a) En primer lugar, manteniendo un criterio que ya existía con anterioridad, en los dos casos, convenios autonómicos y provinciales amparados por un acuerdo interprofesional, la preferencia aplicativa no rige respecto de una serie de materias, para las que de manera eufemística se establece la preferencia aplicativa de los convenios estatales: 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. A pesar de que se trata de una lista de materias muy precisa, la primera dificultad se producirá por la falta de criterios plenamente seguros para identificar con precisión las regulaciones convencionales y cláusulas concretas de un convenio concretas afectadas por esa preferencia del convenio estatal.
- b) En segundo lugar, lo que resulta mucho más complejo todavía, la preferencia aplicativa de los convenios autonómicos y provinciales se condiciona a que su contenido resulte más favorable para los trabajadores comparado con lo que se establece en el convenio estatal. Tras un largo período, que arranca con la primera versión del Estatuto de los Trabajadores donde desaparece, como ya se expuso en un apartado anterior de este artículo, toda comparación entre convenios según el criterio de “norma más favorable para los trabajadores”, con esta reforma se recupera esta regla. De modo tal que el convenio autonómico sólo puede ser de aplicación preferente siempre que sea más favorable que el estatal desde el punto de vista de los intereses de los trabajadores. Se trata de una comparación de conjunto, en ningún caso materia por materia, lo que sin duda complica la aplicación de esta regla de favorabilidad a los casos concretos.

La norma no establece expresamente que la comparación deba realizarse en su conjunto, pero esto es deducible de su texto al precisar en singular que “*su regulación*” debe ser más favorable. O si se prefiere, en sentido contrario, no dice que tendrá preferencia aplicativa “*lo*” más favorable de su regulación, lo que permitiría una técnica de “espigueo” (materia por materia).

Esa comparación global de mayor favorabilidad es sencilla cuando se trata de materias cuantificables y comparables entre sí, pero se vuelve una tarea casi irrealizable cuando afecta a aspectos cualitativos, incluso a los cuantitativos de diferente materia. En el pasado, cuando los convenios se limitaban a fijar la cuantía del salario y la duración de la jornada, era fácil establecer qué convenio era el más favorable; pero, ante la enorme cantidad de materias tratadas hoy en

día en cualquier convenio, esa facilidad desaparece por completo. Además, la comparación presentará notables problemas cuando una materia sólo esté regulada en uno de los dos convenios a comparar y no en el otro. La solución parcial al problema se podría encontrar en la aplicación analógica de la regla general en materia de concurrencia entre diversas normas, tanto estatales como pactadas, en el sentido de aplicar lo más favorable “apreciado en su conjunto, y en cómputo anual, respecto de los conceptos cuantificables” (art. 3.3 ET).

A lo ya señalado, habría que añadir que para la comparación entre convenios deberíamos apartar las materias que, conforme a la regla anterior, corresponden al convenio estatal. Se vuelve a poner aquí de manifiesto nuevamente la dificultad de aplicación de esta limitación de materias, porque la redacción del precepto plantea dudas, en los términos ya apuntados, respecto a la determinación de los “mínimos” en materia de prevención y de la jornada “máxima” anual, pero ahora con mayor complejidad, si cabe, al tener que emitir un juicio de conjunto sobre la favorabilidad de uno u otro convenio. Una lectura integrada de los dos requisitos podría consistir en interpretar que cabe pactar a nivel autonómico jornadas inferiores a la máxima anual fijada a nivel estatal y, después, teniendo en cuenta dicha jornada, proceder a comprobar si en su conjunto los conceptos cuantificables resultan más favorable en el convenio autonómico.

Por lo demás, ha de entenderse que esta mayor favorabilidad opera respecto del conjunto de la plantilla, aplicándose un cierto principio de unidad de empresa, sin que quepa interpretar que la mayor favorabilidad procede respecto de cada trabajador al que se aplica el convenio. Esto último conduciría al resultado absurdo de que para algunos trabajadores el convenio más favorable podría ser el de un ámbito, en tanto que para otros lo sería otro de ámbito diferente. En otros términos, el cómputo total debe llevar a un cálculo de conjunto de la masa salarial de la empresa para el total de su plantilla, computada en términos salario hora, para tomar en consideración también la jornada pactada en cada convenio.

- c) En tercer lugar, los problemas señalados se agudizan cuando se produzca una concurrencia triple; por ejemplo, estatal, autonómica y empresarial; o bien estatal, autonómica y provincial; o bien estatal, provincial y empresarial. En estos casos, para las materias para las que no rige la preferencia empresarial, la concurrencia sectorial versus empresa se resuelve atendiendo a cuál de ellos es más antiguo en el tiempo y con independencia de cuál sea el más favorable para los trabajadores, lo que puede provocar problemas de contradicción casi irresolubles con la preferencia entre sectoriales. Por ilustrarlo con un ejemplo concreto: convenio sectorial estatal sucedido por uno de empresa y a su vez por un convenio autonómico más favorable que el estatal; en la concurrencia inicial dual no habría problema en mantener la preferencia del sectorial estatal, si lo referimos a las materias salariales y de jornada donde no hay preferencia empresarial, por ser anterior en el tiempo; pero a resultas de la aprobación del autonómico, éste re-

clamaría su preferencia aplicativa respecto del estatal, si bien en tal caso el empresarial reclamaría su preferencia por ser anterior al autonómico y, a su vez, el sectorial estatal su preferencia temporal respecto del empresarial. En definitiva, en los supuestos de concurrencia triangular en los que se solapan varias reglas de concurrencia, las mismas podrían entrar en conflicto generando un resultado de pescadilla que se come la cola, sin solución aparente posible.

- d) En cuarto lugar, al existir reglas diferenciadas para la preferencia de los convenios provinciales y para los autonómicos, surge la duda de qué sucede respecto de las siete comunidades autónomas que son uniprovinciales. A nuestro juicio, por razones históricas y por una lectura constitucional más favorable a la gestión por los interlocutores sociales de la estructura negocial, en estos casos debe primar su carácter de convenios provinciales. Ello significa que los convenios provinciales de estas siete comunidades autónomas no gozarían de la preferencia automática frente al estatal; de lo contrario, llegaríamos al absurdo de que un convenio de La Rioja gozaría de automática preferencia aplicativa, que no tendría un convenio de la provincia de Barcelona. Pero también resulta absurdo pensar que al convenio provincial se le atribuya la condición simultánea de acuerdo interprofesional autonómico, en términos tales que goce de la capacidad de auto atribuirse la preferencia aplicativa frente al estatal.
- e) En quinto lugar, al no haberse establecido una regla específica de concurrencia entre el convenio provincial y el autonómico, debería regir de nuevo el criterio del más antiguo en el tiempo, con lo que se plantearía el mismo problema de contradicción irresoluble que indicamos cuando se presenta la concurrencia triple con los convenios empresariales.

A la vista de un panorama tan confuso, parece claro que experimentaremos un período inicial de notable inseguridad jurídica, lo que exigirá estar a la espera de la interpretación, sin duda compleja, que se produzca por parte de los Tribunales y del impacto práctico que esta reforma vaya a tener sobre la estructura de la negociación colectiva. En todo caso, y en nuestra opinión, tarde o temprano habrá que reconsiderar en su conjunto todas las reglas actuales sobre concurrencia entre convenios, porque el modelo vigente, consecuencia del solapamiento de sucesivas reformas, es confuso y extraordinariamente complejo, por lo que resulta manifiestamente mejorable.

Como advertencia final de cierre, conviene advertir que todas las reglas sobre estructura y concurrencia analizadas a lo largo de todo este estudio se refieren a supuestos de coincidencia aplicativa de dos convenios colectivos estatutarios y, por tanto, no son aplicables en el caso de convenios extraestatutarios. Respecto de esta última hipótesis, la regla de partida es la preferencia aplicativa del convenio estatutario frente al extraestatutario, de acuerdo con la jurisprudencia que declara aplicable en estos casos el principio de jerarquía, conforme al cual los convenios estatuta-

rios son de superior rango a los extraestatutarios, puesto que aquellos gozan de eficacia normativa en tanto que estos únicamente tienen eficacia contractual. Por tal razón, sólo procede la aplicación del convenio extraestatutario cuando contenga condiciones más favorables para los trabajadores (art. 3.1.c ET)²³.

6. RECAPITULACIÓN CONCLUSIVA

La estructura de la negociación colectiva constituye una pieza clave del sistema de relaciones laborales en el que los convenios colectivos ocupan una posición central, tanto por el alcance del protagonismo atribuido a las organizaciones sindicales y empresariales en los diversos ámbitos territorial, sectorial y empresarial, como por su poder para la determinación en lo concreto de las condiciones de trabajo de las personas trabajadoras y empleadoras incluidas en sus respectivos ámbitos de aplicación, elemento clave, a su vez, para la calidad del empleo. En esta materia, y más allá de la libertad de los interlocutores sociales para determinar tanto el mapa de la negociación colectiva y la interinfluencia de los diversos ámbitos negociales como los contenidos de sus acuerdos, el marco legal de la negociación colectiva resulta decisivo, lo que justifica arrancar el análisis del modelo normativo de negociación con el estudio del régimen jurídico establecido desde la norma estatal. A estos efectos, resulta de enorme utilidad efectuar un recorrido de la evolución histórica regulativa de las reglas sobre estructura y concurrencia, en la medida en que nuestro sistema de relaciones laborales en esta materia se ha ido construyendo de manera progresiva, en términos de sedimentos aluvionales, al extremo de que el pleno conocimiento de la situación actual, tanto jurídica como sociológica, sólo es posible a partir del estudio detallado de las diferentes etapas por las que ha ido pasando nuestra realidad laboral en lo colectivo y en lo individual.

A lo largo de las diferentes regulaciones se han ido conjugando dos factores básicos que se han retroalimentado. De un lado, la opción entre la mayor centralización o descentralización de la negociación colectiva en la determinación del espacio para cada uno de los tres ámbitos principales en los que progresivamente desemboca nuestra estructura de la negociación colectiva: estatal, autonómico o provincial y empresarial; alternativa en la que influyen decisivamente las voluntades de protagonismo mayor o menor de los interlocutores sindicales y empresariales en cada uno de los respectivos ámbitos. De otro lado, el decisivo rol que asume la negociación colectiva para la adaptación de las condiciones de trabajo a las circunstancias particulares de cada ámbito negocial, junto a su papel indiscutible de reforzar la calidad del empleo a partir de los mínimos garantizados legalmente. A la postre, las reglas sobre estructura negocial y, en especial, las reglas sobre concurrencia entre conve-

23 SSTS 18 de febrero de 2003, rec. 1/2002, ECLI:ES:TS:2003:1055; 2 de marzo de 2007, rec. 181/2005, ECLI:ES:TS:2007:1753; 11 de septiembre de 2003, rec. 144/2002, ECLI:ES:TS:2003:5446; 16 de julio de 2014, rec. 110/2013, ECLI:ES:TS:2014:3520; 27 de octubre de 2021, rec. 4312, ECLI:ES:TS:2021:4094.

nios colectivos pretenden de manera directa o indirecta favorecer que el convenio colectivo que resulte de aplicación en la práctica sea aquel que garantice una superior calidad en el empleo y, por ende, unas mejores condiciones de trabajo para quienes se incluyen en su ámbito.

A tal efecto, resultan claves los cambios efectuados en la reforma laboral de 2021 respecto de la supresión de la preferencia aplicativa de los convenios empresariales en materia salarial y la determinación del convenio colectivo en el ámbito de las contratas y subcontratas de obras y servicios, así como la última reforma laboral de 2024 sobre la preferencia aplicativa de los convenios colectivos autonómicos y provinciales respecto de los convenios estatales. Sin embargo, la especial dificultad en clave de traslación a la práctica de estas reformas exige detenerse más en su toma en consideración.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- CABERO MORÁN, E. (2024): “La propuesta de prioridad aplicativa de los convenios colectivos y acuerdos interprofesionales de comunidad autónoma”, en *Trabajo y Derecho*, nº 110, febrero 2024.
- CAIRÓS BARRETO, S.M. (2012): *La articulación y concurrencia de convenios colectivos*, Bomarzo, Albacete.
- CRUZ VILLALÓN, J. (2007): “Estructura y concurrencia entre convenios colectivos”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, nº 68.
- CRUZ VILLALÓN, J. (2015): “Estructura y concurrencia de niveles negociales dentro de un nuevo marco normativo”, en AA. VV., *Estructura de la negociación colectiva. XXVII Jornadas de Estudio sobre Negociación Colectiva*, Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, Madrid.
- GONZÁLEZ ROTHVOSS, M. (1934): *Anuario Español de Política Social 1934-1935*, Madrid.
- GORDO GONZÁLEZ L. (2025): “Concurrencia de convenios colectivos y preferencia aplicativa: dificultades prácticas en la determinación de la norma laboral aplicable”, *Temas Laborales*, nº 178 (2025).
- GORELLI HERNÁNDEZ, J. (2024): “Concurrencia de convenios colectivos en situación de ultra-actividad”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, nº 271.
- MARÍN ALONSO, I. (2024): “La prioridad aplicativa del convenio colectivo autonómico sobre el estatal y su impacto en la estructura negociadora”, *Temas Laborales*, nº 171, 2024.
- MELIÁN CHINEA, L. (2020): *El sistema de negociación colectiva y sus reglas de articulación. La estructura negocial en los diversos escenarios de la producción*. Cizur Menor, Aranzadi.
- MERCADER UGUINA, J. (1994): *Estructura de la negociación colectiva y relaciones entre convenios*. Madrid, Ediciones Universidad Autónoma de Madrid.
- RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ, M. A. L. (2000): *La estructura de la negociación colectiva*, Valladolid.