

## LA REFORMA DEL ART. 83.3 ET: ¿MARCOS AUTONÓMICOS DE RELACIONES LABORALES O SINGULARIDAD SINDICAL VASCA?

ANTONIO BAYLOS GRAU

NET21 NÚMERO 18, junio 2024

El RDL 2/2024 de 21 de mayo, incorpora en su articulado una reforma del Estatuto de los Trabajadores entre la que destaca la modificación del art. 84.3 sobre la preferencia aplicativa del convenio sectorial autonómico sobre el estatal. En la base de este cambio legislativo se encuentra el apoyo del PNV al acuerdo de investidura del gobierno de coalición, y como tal se había incorporado a la redacción del RDL 7/2023, de 19 de diciembre, disposición derogada al no obtener la convalidación en el Congreso de Diputados. En esta nueva ocasión, sin embargo, y como se verá a continuación, la fórmula legislativa ha cambiado respecto de la que se utilizó en la que no resultó convalidada.

El precepto surge en el contexto de la reforma de 1994. En efecto, el origen del actual art. 84.3 ET hay que situarlo en la búsqueda por el gobierno del PSOE del apoyo del PNV a la extensa reforma laboral en la que se puso en práctica un intenso movimiento de flexibilización a través de la negociación colectiva y un fortalecimiento del poder unilateral del empleador en la reorganización productiva y económica a través del manejo de los acuerdos de empresa como instrumentos de gestión frente a las pulsiones del mercado y los ajustes del empleo y que contó con el rechazo del movimiento sindical que convocó una importante huelga general que obtuvo un amplísimo seguimiento en la industria y menor receptividad en los servicios y en la repercusión ciudadana. El precepto suponía una excepción a la regla de la no modificabilidad del convenio colectivo vigente que rompía la prohibición de afectación de este por convenios de ámbito distinto, fuera de la regla general que aplicaba a la solución de conflictos entre convenios confluyentes el principio de prioridad temporal que establecía el art. 84.1 ET.

La norma de 1994 preveía un mecanismo de secesión del convenio autonómico respecto del convenio sectorial de ámbito estatal como concesión a la posibilidad de crear marcos autonómicos de relaciones laborales, un tema que en aquellos años ocupaba una buena parte de la discusión no sólo de aquellos sujetos sindicales que restringían su ámbito de representación a una Comunidad Autónoma, como los sindicatos denominados nacionalistas de Euskadi y de Galicia, sino también en el seno

de alguna confederación de ámbito estatal, como sucedía con la CONC respecto de la C.S. de CC.OO.

Sin embargo, este precepto no tuvo éxito alguno, en gran medida por la propia fuerza centrípeta que los grandes acuerdos interprofesionales de 1997 imprimieron a lo que sería el desarrollo de la reforma del 1994 a través del despliegue de un esquema de actuación de la negociación colectiva o de la cobertura de vacíos producto de la extinción de las ordenanzas y reglamentaciones laborales que colocaba el centro de gravedad en el ámbito estatal de donde irradiaba una visión centralizada de la posible articulación posterior de unidades de negociación y de los contenidos que correspondían a cada nivel territorial y funcional. Un esquema de actuación que se continuaría a partir del 2001 con los sucesivos Acuerdos de Negociación Colectiva entre CEOE-CEPYME y UGT y CC.OO. hasta el 2008 en una práctica de encuadramiento centralizado a nivel estatal de los procesos de negociación colectiva.

La irrupción de la doble crisis financiera y de la deuda soberana indujo a una reforma de la negociación colectiva en el 2011 que incidió de nuevo en la redacción de este art. 84 ET. En él se preveía una secesión del ámbito estatal sectorial hacia el ámbito autonómico de nuevos convenios colectivos para cuya negociación se reunieran las mayorías exigidas por los arts. 87 y 88 ET, pero este movimiento podía ser impedido si así lo establecía un acuerdo interprofesional de ámbito estatal o un convenio colectivo sectorial también a nivel estatal, en razón del reenvío al art. 83.2 ET que efectuaba el precepto, preservando en todo caso la ley un grupo de materias excluidas de esta posible secesión de la unidad de negociación de Comunidad Autónoma. Es decir, la preferencia aplicativa en estos supuestos solo podía darse si estaba prevista en un acuerdo interprofesional o en un convenio estatal o autonómico.

La reforma que lleva a cabo el RDL 2/2024 del art. 84 ET reitera este planteamiento al utilizar el mismo término de prioridad aplicativa que se ha empleado para la descentralización negocial a nivel de empresa en el art. 84.2 ET para esta iniciativa de creación de una nueva unidad de negociación que se separa del convenio colectivo sectorial de ámbito estatal. En este nuevo modelo resulta necesario para ello reunir dos condiciones: obtener “el respaldo de las mayorías exigidas para constituir la comisión negociadora en la correspondiente unidad de negociación”, y que el contenido de este nuevo convenio colectivo sea “más favorable” que el regulado en el convenio estatal, de manera que no se canalicen a través de este mecanismo objetivos de devaluación de las condiciones de trabajo establecidas en el convenio de

ámbito nacional. Como en anteriores versiones, “se considerarán materias no negociables 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”, tal como establece el nuevo art. 84.5 ET.

Esta “prioridad aplicativa” parece que se establece de manera incondicionada, sin que por consiguiente los sujetos pactantes de los acuerdos interprofesionales o convenios sectoriales estatales puedan establecer un control o vigilancia del proceso de creación de nuevas unidades de negociación autonómicas, porque la norma ha decidido proteger la descentralización negocial sobre la base del criterio de proximidad que refleja la relevancia de la distribución territorial del Estado en Comunidades Autónomas sobre la legitimación para negociar convenios colectivos. No es aplicable por tanto la prohibición de afectación del art. 84.1 ET a los convenios sectoriales de ámbito estatal vigentes, porque justamente el art. 84.3 supone una excepción a dicha regla.

Es importante señalar que el convenio sectorial de ámbito autonómico es la unidad de negociación a la que se refiere el art. 84.3 ET, y no a posibles niveles de negociación inferiores, como serían los convenios provinciales de rama en el ámbito de una Comunidad Autónoma pluriprovincial. Esta había sido una de las cuestiones que había suscitado dudas en la redacción mantenida por el RDL 7/2023. Se entendía que no era posible emplear este mecanismo para segregar unidades de negociación de ámbitos territoriales más restringidos, provinciales o comarcales, por tratarse de un instrumento que se conectaba con la relevancia que en la estructura territorial del Estado tienen las Comunidades Autónomas, que se desprendía claramente de las reglas especiales de la mayor representatividad de la LOLS y de la Disposición Adicional 6ª ET. Esta interpretación se correspondía con lo que afirmaba la Exposición de Motivos del RDL 7/2023 al afirmar que “dicha prioridad aplicativa queda condicionada ahora exclusivamente a que la regulación de los convenios o acuerdos autonómicos resulte más favorable para las personas trabajadoras que la fijada en los convenios o acuerdos estatales, de modo que paralelamente se promueva el desarrollo de los ámbitos autonómicos de negociación y los derechos de las personas trabajadoras”.

Este tema ha sido modificado en la redacción que al art. 84 ha dado el RDL 2/2024, al añadir un nuevo apartado 4 a dicho precepto según el cual es posible utilizar este mecanismo de secesión del convenio estatal para convenios provinciales únicamente

si esta posibilidad se contempla en un Acuerdo Interprofesional de ámbito autonómico, y de nuevo bajo la condición de que su regulación resulte más favorable que en los convenios o acuerdos estatales. Este añadido sugiere que, pese a que el texto no se ha sometido al diálogo social formalmente, ha sido de alguna manera revisitado incorporando medidas de contención ante lo que podría haberse interpretado como una dislocación incontrolada de unidades de negociación sub-autonómicas aprovechando la fórmula genérica empleada por la ley, que ahora se disciplinan a partir de la existencia de un acuerdo interprofesional de ámbito autonómico.

La prioridad aplicativa de los convenios autonómicos así configurada ha sido criticada desde posiciones que defienden el nivel de regulación estatal como la garantía de la construcción de una estructura de negociación colectiva “robusta y sólida” que evite un esquema de negociación que se define como “ heredado del franquismo” en el que coinciden una serie de convenios provinciales de sector coexistiendo con convenios de grandes empresas y sustituya este modelo por un convenio de rama de ámbito estatal. En este sentido se ha pronunciado algún dirigente sindical del sector de la Industria Química<sup>1</sup>, y posiblemente puede ser el argumento que se emplee en otros sectores donde el convenio colectivo estatal sea el texto regulador único. Hay que tener en cuenta que en muchos convenios estatales la fórmula que se establece es la siguiente: “el presente convenio tiene prioridad aplicativa en todos y cada uno de sus contenidos, respecto a otras unidades de negociación de ámbito inferior, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 84.2 del vigente Estatuto de los Trabajadores”, coherentemente con la propia auto-remisión al convenio estatal sobre la aceptación o no de la secesión del ámbito autonómico que implicaba la redacción del art. 84.3 ET, y que la nueva fórmula legal admite sin condicionamiento colectivo alguno desde cualquier instrumento convencional – acuerdos interprofesionales o convenios colectivos - de ámbito estatal.

Sin embargo no parece que este reproche esté plenamente justificado, porque más allá de la generalidad con la que está concebida esta prioridad aplicativa del convenio autonómico, la realidad de nuestras relaciones laborales hace que sólo en los territorios en los que los sujetos legitimados para negociar son diferentes y mayoritarios respecto de los sindicatos más representativos a nivel estatal este instrumento de secesión del convenio estatal puede tener lugar, puesto que en los

---

<sup>1</sup> Cfr. Quim González, <https://www.nuevatribuna.es/articulo/actualidad/analisis-laboral-prioridad-aplicativa-convenios-autonomicos-estatales-sectoriales/20240523190902227189.html>.

otros supuestos la imposibilidad de lograr la mayoría de la comisión negociadora hace que los dos sindicatos firmantes del convenio estatal impongan esta opción e impidan de hecho cualquier “fuga” del mismo. El único lugar en el que los sindicatos más representativos a nivel estatal no tienen una audiencia electoral que les garantice la mayoría en todos los sectores y territorios es en la Comunidad Autónoma del País Vasco, donde ELA-STV y LAB pueden en su conjunto iniciar este movimiento. Ni en Galicia con CIG ni tampoco en Navarra con ELA y LAB, esta mayoría de los sujetos sindicales más representativos a nivel autonómico está asegurada, por lo que el control de la articulación de los diferentes niveles de negociación reposa fundamentalmente sobre los sindicatos mayoritarios a nivel estatal, que tienen la llave para proceder o no a esta “prioridad aplicativa”. Por eso, en la práctica, la reforma de este precepto busca reconocer la singularidad sindical nacionalista en Euskadi y la capacidad de que estos sujetos gobiernen la estructura negocial en dicha comunidad autónoma.

Es también conocido que la estructura negocial de los convenios colectivos en España está muy descentralizada, y que los convenios provinciales tienen un peso muy importante en la determinación de la tasa de cobertura de la negociación colectiva, que en el 2024 se cifra en un 91,80%, teniendo en cuenta que el 88,47 % de las personas trabajadoras están cubiertas por un convenio colectivo de ámbito superior a la empresa<sup>2</sup>. Es importante recordar que el instrumento que regula el art. 84,3 ET busca la regulación de convenios autonómicos, mientras que para que se aplique a los convenios provinciales es necesario un acuerdo interprofesional de ámbito de Comunidad Autónoma y en todo caso que esta secesión se efectúe sobre la condición más favorable respecto de la regulación establecida en el convenio sectorial estatal.

Esta última cuestión la sobre la norma colectiva más favorable requiere una comparación ente el convenio colectivo de ámbito estatal y el autonómico “en su conjunto”, y en cómputo anual en lo que respecta a los conceptos cuantificables, como señala el art. 3.3 ET. El incumplimiento de este requisito puede ser impugnado por los sindicatos representativos que estuvieran legitimados para negociar pero que no hubieran suscrito el nuevo convenio que inaplica el de ámbito estatal. Es interesante destacar esta exigencia – que posiblemente tiene su origen en una reacción frente a la utilización de la preferencia aplicativa del convenio de empresa introducida en la reforma del 2012 en clave directamente devaluadora de salarios y

---

<sup>2</sup> Una cifra que sin embargo desciende en el País Vasco, donde la tasa de cobertura de la negociación colectiva es de 85,73% y el 81,36% de las personas trabajadoras ven reguladas sus relaciones laborales por un convenio supraempresarial.

de derechos laborales – porque el principio de norma más favorable no ha gobernado las relaciones internas de la negociación colectiva en nuestro sistema laboral, que se ha basado fundamentalmente en la decisión de los interlocutores sociales en la ordenación de las materias y los niveles de negociación, o en la asignación de determinadas materias a determinados ámbitos de negociación, cuestión en la que también ha intervenido la norma estatal de forma imperativa, incluso limitando o restringiendo la capacidad de regulación autónoma de los sujetos negociadores. La introducción de una regla de competencia al alza de los convenios sectoriales autonómicos respecto de los estatales como condición para su aplicación, es un elemento que merece ser resaltado como novedad respecto de las reglas tradicionales sobre prioridad aplicativa de los convenios colectivos de empresa, introducidos en la reforma del 2012 y corregida parcialmente imposibilitando el abordaje de la materia salarial en la reforma del RDL 32/2021.

Finalmente, el destino final de este precepto se haya ligado al conjunto de disposiciones que le acompañan en el RDL 2/2024 y que deben ser por tanto convalidadas por el Congreso. No se sabe aún si el trámite de convalidación va a seguirse de la tramitación del texto como proyecto de ley por el procedimiento de urgencia, una opción que posiblemente sería muy conveniente para garantizar el debate sobre los diversos temas que contiene y en concreto, sobre la reforma de la estructura del sistema de negociación colectiva que propicia la norma sobre la base de la alteración del régimen de preferencia aplicativa de los convenios colectivos de ámbito autonómico respecto de los de ámbito estatal.