

De nuevo sobre la concurrencia de convenios colectivos en situación de prórroga o ultraactividad.

Francisco A. Vila Tierno

Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Málaga.

Resumen: *Se plantean los efectos de la impugnación de un Acuerdo Marco de ámbito autonómico por la posible concurrencia temporal prohibida tanto con un Acuerdo de ámbito estatal como con un convenio colectivo marco también de ámbito estatal. A estos efectos se analizan las conexiones entre vigencia, prórroga y ultraactividad de los convenios colectivos para reconocer el efecto de una posible colisión en la regulación convencional de materias, de acuerdo con la regulación de la articulación general entre convenios y la doctrina jurisprudencial al respecto.*

Palabras clave: *Concurrencia. Prórroga. Ultraactividad.*

Abstract: *I esaminano gli effetti della contestazione di un accordo quadro di ambito regionale, in relazione alla possibile concomitanza temporale vietata con un accordo di ambito statale o con un contratto collettivo quadro di ambito statale. A tale scopo, si analizzano i collegamenti tra validità, proroga e ultrattività dei contratti collettivi per riconoscere l'effetto di una possibile collisione nella regolamentazione convenzionale delle materie, in conformità con la regolamentazione dell'articolazione generale tra contratti e con la dottrina giurisprudenziale in materia.*

Keywords: *Concorrenza. Proroga. Ultrattività.*

I. Introducción

No por ser una obviedad resulta menos necesario reproducir —sino más bien todo lo contrario— que la negociación colectiva es una fuente del derecho en tanto que la propia Constitución Española reconoce la eficacia real o fuerza vinculante, del fruto de los negociados, si bien, la consideración estricta como norma jurídica, con eficacia, por tanto, normativa y general, se reserva, únicamente, para aquellos convenios colectivos que sigan las previsiones normativas establecidas en el Título III ET. Todo ello como garantía de que se está elaborando una auténtica norma con encaje en nuestro ordenamiento jurídico a la que se le aplica el principio de jerarquía, publicidad, así como el conocimiento y aplicación por nuestros órganos de justicia (*iura novit curia*).

En este sentido, se formulan una serie de exigencias respecto de los sujetos negociadores (delimitados de manera concreta y que representen a la mayoría), el contenido mínimo o necesario, o el procedimiento. Respecto de este último, el art. 89.1 ET dispone que cuando una parte con legitimación negociadora remite a la otra la iniciativa para negociar un convenio colectivo, 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”. De este modo, es causa legal para rechazar la propuesta, la existencia de concurrencia de convenios en virtud de lo establecido en el art. 84.1 ET como regla general: “Un convenio colectivo, durante su vigencia, no podrá ser afectado por lo dispuesto en convenios de ámbito distinto (...)”. Si bien, con las salvedades que el propio Estatuto de los Trabajadores contempla, esencialmente en los arts. 83 y 84.

A partir de tales extremos, habría que ver las consecuencias, para el convenio colectivo o acuerdo interprofesional que se negocia invadiendo, de manera conflictiva, otra unidad negocial.

La sentencia que ahora nos ocupa, partiendo de estos precedentes, repasa la doctrina sobre la articulación y concurrencia de convenios colectivos distinguiendo los efectos que se producen dependiendo de la situación de vigencia de los convenios o acuerdos colectivos, según estén en el período de vigencia ordinaria, prórroga o ultraactividad. No obstante, a pesar de su extensión respecto al desarrollo de determinadas cuestiones o presupuestos, con un interés pedagógico o clarificador, no parece que se cierre, de un modo definitivo, una materia que está llamada a seguir produciendo un rico debate entre todos los operadores jurídicos.

II. Identificación de la resolución judicial comentada

Tipo de resolución judicial: sentencia.

Órgano judicial: Tribunal Supremo, Sala de lo Social.

Número de resolución judicial y fecha: STS-SOC núm. 597/2025, de 17 de junio.

Tipo y número recurso o procedimiento: Recurso de casación para la unificación de doctrina, RCUd núm. 232/2023.

ECLI:ES:TS:2025:2995

Fuente: CENDOJ.

Ponente: Excmo. Sr. D. Juan Manuel San Cristóbal Villanueva

Votos Particulares: carece.

III. Problema suscitado. Hechos y antecedentes

Se plantea, en este supuesto de hecho, un doble objeto de debate.

La primera cuestión relevante viene delimitada en el Fundamento Jurídico primero cuando señala que “La cuestión debatida en el presente recurso de casación ordinaria consiste en determinar si la celebración de un convenio colectivo de ámbito autonómico en el País Vasco para regular la negociación colectiva (Acuerdo Marco del ámbito de la Hostelería) cuando están vigentes (o en ultraactividad) dos Acuerdos Marco de ámbito estatal con el mismo objeto, vulnera la legalidad vigente, y por ende, si dicho acuerdo es nulo por ilegal, o subsidiariamente, si incurre en concurrencia indebida con esos otros dos acuerdos marco, lo que le haría inaplicable”.

En segundo término, pero íntimamente unido con lo anterior, es el efecto, respecto a la concurrencia, que puede producir un convenio o acuerdo en situación de ultraactividad y cuándo éste puede estar en tal situación.

Los hechos que motivan el fallo de la sentencia se resumen en una serie de antecedentes que se pueden destacar como más significativos:

1.- El V Acuerdo Laboral Estatal del sector de Hostelería (ALEH V), con naturaleza de convenio colectivo estatutario, fue publicado en el BOE de 21 de mayo de 2015. Podía plantearse y ello es lo que se discute, que seguía en vigor y con la unidad de negociación activa. De forma paralela, el Convenio colectivo Marco de Restauración

Colectiva (CCM-RC), fue publicado en el BOE de 22 de marzo de 2016, y fue sucesivamente renovado sin solución de continuidad, estando al tiempo de la demanda, en vigor el IV convenio colectivo. Por su parte, el II Acuerdo Marco de la Comunidad Autónoma del País Vasco (II AMHCAPV) en el ámbito de hostelería fue publicado en el BOPV 4 de febrero de 2021. A partir de ello, se debate sobre la nulidad por ilegalidad o su inaplicación por concurrencia.

2.- En los antecedentes, cuando se reproducen los hechos probados de la sentencia recurrida, concretamente en el tercero, se recoge una circunstancia que resulta determinante para el fallo de la casación, en tanto que queda perfectamente de manifiesto que el ALEH V no estaba en situación de ultraactividad, sino de prórroga expresa^[1].

IV. Posición de las partes

El posicionamiento de la parte recurrente, la Federación Española de Empresas de Restauración Colectiva (FERCO) se detalla, de manera escrupulosa, en el primer párrafo del Fundamento Jurídico segundo, en el que describe de manera exacta sus pretensiones: “tanto en la demanda, como en el suplico del presente recurso, se formula una petición doble en sus dos primeros motivos en régimen de subsidiariedad. Se plantea, de un lado, la ilegalidad del II CMHCAPV por contravenir lo previsto en los art. 83 y 84 del Estatuto de los Trabajadores (ET), y de otro, subsidiariamente y en base a los mismos preceptos del ET, la inaplicabilidad de ese convenio marco por incidir en concurrencia prohibida, lo que es una petición que —en sí misma— no implica la ilegalidad del convenio, sino solo su inaplicación por esa concurrencia: el convenio no es nulo por ilegal, sino que será inaplicable mientras esté vigente el convenio estatal. Y la recurrente y demandante se cuida de formular su suplico precisamente con ese matiz (se pide la ilegalidad del II ACMHCAPV, lo que implicaría su expulsión del ordenamiento jurídico, y subsidiariamente su inaplicación por concurrir en concurrencia prohibida, lo que supone no la ilegalidad, sino su ineficacia mientras perviva el convenio marco estatal, lo que le permitiría producir efectos una vez el acuerdo marco estatal perdiese vigencia)”.

El Ministerio Fiscal (MF) coincide con la petición subsidiaria, entendiendo que debe declararse inaplicable el II AMHCAPV por concurrir temporalmente con el V ALEH y el CCM- RC.

Frente a ello, tanto la Federación de Hostelería como CONFEBASK y los sindicatos ELA y LAB, entienden legal y aplicable el II Acuerdo Marco Autonómico (BOPV 4-2-21) en el ámbito de la Hostelería en tanto en cuanto no concurre indebidamente con el Acuerdo Marco Estatal (CCOO y UGT no comparecen).

En este sentido, parece un poco sorprendente, como se incluye también en los hechos probados, que CONFESBASK como la Federación de Hostelería, se oponen a negociar el Acuerdo Marco del País Vasco de restauración colectiva por existir ya otro de ámbito estatal. Resulta, por tanto, contradictorio a lo que ahora defiende.

V. Normativa aplicable al caso

- Estatuto de los Trabajadores:

Artículo 83.2: “2. 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.

Estas cláusulas podrán igualmente pactarse en convenios o acuerdos colectivos sectoriales, de ámbito estatal o autonómico, por aquellos sindicatos y asociaciones empresariales que cuenten con la legitimación necesaria, de conformidad con lo establecido en esta ley”.

Artículo 84: “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.

2. La regulación de las condiciones establecidas en un convenio de empresa, que podrá negociarse en cualquier momento de la vigencia de convenios colectivos de ámbito superior, tendrá prioridad aplicativa respecto del convenio sectorial estatal, autonómico o de ámbito inferior en las siguientes materias (...)

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.

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

5. En los supuestos previstos en los dos apartados anteriores, 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”.

Esta es la redacción que se recoge de manera expresa en la sentencia objeto de análisis que describe con acierto la evolución y modificaciones de este precepto, incluyendo la más reciente de 2024. No obstante, como más adelante se razonará, el texto que debería tenerse presente, de los apartados 3 y 4, es el anterior a las modificaciones operadas por el Real Decreto-ley 7/2023, de 19 de diciembre y el Real Decreto-ley 2/2024, de 21 de mayo. Texto que era el siguiente (hoy derogado):

“3. 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.

4. En el supuesto previsto en el apartado anterior, y salvo que resultare de aplicación un régimen distinto establecido mediante acuerdo o convenio colectivo de ámbito estatal negociado según el artículo 83.2, se considerarán materias no negociables en el ámbito de una comunidad autónoma 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”.

VI. Doctrina básica

Debe entenderse, que la «regla general» es que un convenio colectivo, durante su vigencia, no podrá ser afectado por convenios de ámbito distinto, salvo las excepciones legalmente establecidas, si bien, entendiéndose por vigencia la prevista inicialmente o la prorrogada, no así en principio la que se deriva por la aplicación de la ultraactividad.

No obstante, como se destaca en la propia sentencia objeto de análisis, la evolución de la jurisprudencia nos lleva, en la STS 59/2025, de 29 de enero, a reconocer que mientras que subsista la unidad de negociación y se esté negociando, se extiende tal prohibición de concurrencia, lo que no descartaría, en tal caso, en nuestra opinión, al convenio que estuviera en ultraactividad, como en algún momento anterior se ha considerado por el Tribunal Supremo aunque con posterioridad modificara su doctrina. Esta, sin embargo, no es la postura que se defiende en la sentencia que ahora comentamos, puesto que apoyándose, precisamente, en la jurisprudencia que descarta la concurrencia en situación de ultraactividad, dispone, como doctrina básica aplicable, que cuando cesa la vigencia del convenio, decae la posibilidad de bloqueo frente a nuevos convenios, de manera que, a estos efectos, ultraactividad no puede considerarse como una prórroga.

VII. Parte dispositiva

La sentencia comentada llega a una conclusión y es como hemos reflejado, que “en tanto el V ALEH nunca estuvo en ultraactividad, como tampoco el ACM-RC, se encontraba en situación de perfecta vigencia cuando se pacta el II ACHCAPV, y en consecuencia, en tanto fija una estructura de negociación colectiva existiendo “pacto en contrario” —como en igual sentido afirmamos en nuestra STS 332/2019 de 25 de abril (rcud 40/2018) ya mencionada— concurre temporalmente de forma prohibida con el Acuerdo Marco estatal, y debe quedar inaplicado”.

Por lo que, se acuerda “Estimar la demanda de impugnación de convenio colectivo formulada en su día por FERCO frente a los sindicatos ELA, LAB, la Federación de Hostelería del País Vasco, CONFEBASK, y contra UGT y CCOO como interesados, declarando la inaplicabilidad del II Acuerdo Marco de Hostelería de la Comunidad Autónoma del País Vasco (II AMHCAPV) tanto para el sector de hostelería como para el de restauración colectiva por concurrencia temporal prohibida con el V ALEH y con el IV CCM- RC”.

VIII. Pasajes decisivos

Los fundamentos jurídicos cuarto y quinto comprenden la parte esencial que motiva el fallo:

- “Un convenio colectivo, durante su vigencia, no podrá ser afectado por convenios de ámbito distinto, salvo las excepciones hoy en día legalmente establecidas (básicamente: pacto en contrario, existencia de pacto de estructura según el artículo 82.3 ET, y prioridad aplicativa limitada de los Convenios de Empresa), pero la mencionada prohibición está limitada a la vigencia del convenio, lo que significa que ese es el elemento clave para posibilitar el cambio de la unidad de negociación. Como hemos afirmado en otra ocasión: «cuando preexistiendo una unidad de negociación cubierta por un convenio colectivo, alguna de las partes firmantes y otros sujetos pretenden la negociación de un convenio cuyos ámbitos de aplicación estaban contenidos total parcialmente en el convenio preexistente, se está pretendiendo un cambio de unidad de negociación que es lo sucedido en el asunto que nos ocupa. El cambio de unidad de negociación, tal como se anticipó, sólo será posible tras la pérdida de vigencia del convenio colectivo cuyo ámbito se pretende abandonar ya que la prohibición de concurrencia se extiende durante la vigencia del convenio, pero decae una vez el convenio ha perdido su vigencia ordinaria, momento a partir del cual es posible el cambio de unidad de negociación. Tras la pérdida de vigencia de un convenio, una vez acreditado que la unidad de negociación anterior sólo subsiste porque en su momento se pactó una ultraactividad de sus cláusulas normativas hasta la entrada en vigor de un convenio nuevo, cualquiera de las partes puede desistir de dicha unidad de negociación y optar por elegir una nueva y más amplia,

pues entender lo contrario implicaría la petrificación de unidades de negociación que es algo no querido por el ordenamiento jurídico.» (de nuevo, la STS 4/2020 de 8 de enero -rc. 129/2018).

k) Además nuestra jurisprudencia ha evolucionado matizando lo anterior al señalar que, dejando aparte lo previsto para los convenios de empresa, el convenio de ámbito inferior no podrá invadir el de ámbito superior mientras éste siga vigente, e incluso tampoco después de agotarse su vigencia si estuviera negociándose (STS 59/2025, de 29 de enero, rec. 202/2024, del Pleno). En apoyo de ello, recuérdese el contenido del art.86.3 del ET («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»).

- “La recurrida entiende que se encontraba en ultraactividad, atendido el dato de que se había producido —según consta en los HP (Tercero, pág. 12)— una denuncia del convenio que luego se afirmaba haber dejado sin efecto. Para la sentencia de instancia la ultraactividad ya se había producido, y estando en esa situación el V ALEH, ya no era posible admitir la preexistencia de un "pacto en contrario" pues como hemos visto, y según afirmó esta Sala en caso semejante: «Tras la pérdida de vigencia de un convenio, una vez acreditado que la unidad de negociación anterior sólo subsiste porque en su momento se pactó una ultraactividad de sus cláusulas normativas hasta la entrada en vigor de un convenio nuevo, cualquiera de las partes puede desistir de dicha unidad de negociación y optar por elegir una nueva y más amplia». (SSTS 4/2020, de 8 de enero, Rec. 129/2018, y 547/2023, de 12 de septiembre rec. 127/2021).

Dicho de otro modo, cada convenio agota su eficacia al expirar su plazo de duración pactada, momento en que se abre la posibilidad de negociar de nuevo esas condiciones, sin que el convenio más antiguo pueda bloquear indefinidamente al nuevo. Así, finalizada la vigencia pactada de un convenio, la prohibición de concurrencia cesa (con la excepción ya aludida de que continúe el proceso negociador del que termina su vigencia) y puede negociarse otro en su ámbito, pues la ultraactividad no equivale a una prórroga de la vigencia a efectos del art. 84 ET. La cuestión es si estaba realmente en ultraactividad el V ALEH o a base de sucesivas prórrogas se encontraba en una situación de "vigencia", y al mismo tiempo, resolver si la denuncia efectuada y luego dejada sin efecto por una posterior prórroga rehabilita esa vigencia o la ultraactividad así generada es ya inexorable”.

- “para que la denuncia no provoque la irremisible caída en ultraactividad, es preciso que la prórroga se acuerde antes de que termine la vigencia pactada del convenio (o de sus anteriores y sucesivas prórrogas).

En una prórroga, el convenio sigue vigente porque las partes extendieron su duración (sigue siendo el mismo convenio en vigor, sin solución de continuidad); en la ultraactividad, en cambio, el convenio ha perdido su vigencia temporal, pero sus normas no se derogan inmediatamente, sino que perduran provisionalmente hasta que haya un nuevo convenio o se agote el periodo máximo de ultraactividad”.

IX. Comentario

De manera gráfica, en la sentencia que analizamos, se comenta que “Desde su aprobación en 1980, estos dos preceptos [arts. 83 y 84] han sufrido un total de cinco modificaciones legales (2015, 2021, 2022, 2023, 2024) al vaivén de las distintas sensibilidades económicas y sociales. Por resumir, podríamos señalar que la evolución

normativa de los arts. 83 y 84 ET desde 1980 hasta 2024 ha oscilado entre la centralización y la descentralización de la negociación colectiva, reflejando distintos contextos socioeconómicos. Nuestra jurisprudencia ha acompañado y matizado esos cambios, buscando equilibrar la seguridad jurídica en la estructura negociadora (unidad y respeto a los distintos ámbitos) con la flexibilidad necesaria para la adaptación de las condiciones laborales. Tras las sucesivas reformas, nuestro ordenamiento configura hoy un sistema articulado: los convenios de empresa gozan de autonomía y prioridad en aspectos limitados para atender las necesidades particulares de las empresas, mientras que los convenios sectoriales retoman un rol vertebrador, asegurando condiciones mínimas comunes —especialmente salariales— y cohesionando la negociación colectiva. La doctrina jurisprudencial ha intentado reforzar este equilibrio, impidiendo concurrencias indebidas y garantizando que cada nivel negociador actúa dentro del marco de articulación previsto en la ley o pactado por las partes”.

Ello se ha producido, esencialmente, a través, como decimos, por tanto, de las modificaciones en el Tít. III ET, mediante la configuración a través de lo que hemos denominado *articulación general*, a diferencia de la *articulación específica por materias*^[2]

que el legislador utiliza para buscar la misma finalidad, pero a título particular respecto a cada una de las diversas instituciones laborales (v.gr. en las remisiones a la negociación colectiva en materia de contratos, tiempo de trabajo, etc).

En este orden, nos encontramos con un cuadro que establece las reglas de la articulación general y que es el siguiente (incluyendo las últimas modificaciones legales):

A.- Regla general de no afección art. 84 ET: vigente un convenio colectivo no podrá ser afectado por otro de ámbito distinto
B.- Excepciones a la regla general de concurrencia del art. 84 ET (que se declara supletoria):
- Art. 83.2: Acuerdo Marco o convenio colectivo sectorial. Pueden fijar estructura de negociación colectiva y reglas para resolver concurrencia de convenios
- Art. 84.2: Convenio de empresa (o grupo de empresas), que pueden negociarse en todo momento, aún vigente el convenio sectorial, tiene prioridad aplicativa (no modificable por acuerdos 83.2) para determinadas materias: Abono o compensación horas extra y retribución específica de trabajo a turnos; Horario y distribución de tiempo de trabajo, régimen de trabajo a turnos y planificación anual de vacaciones; Adaptación a empresa del sistema de clasificación profesional; Adaptación a empresa de modalidades de contratación; Conciliación de la vida laboral, personal y familiar; Más lo previsto en acuerdo 83.2 ET que puede añadir.
- Art. 84.3 y 4: Convenio de ámbito de CC.AA. <ul style="list-style-type: none">• Puede afectar a uno estatal (prioridad aplicativa si son más favorables)• Quorum cualificado• Reserva de materias: Período de prueba; Modalidades de contratación; Clasificación profesional; Jornada máxima anual de trabajo; Régimen disciplinario; PRL (normas mínimas); Movilidad geográfica.
- Art. 41.6 ET: Modificación sustancial de condiciones de trabajo pactadas en convenio colectivo estatutario: remisión al Art. 82.3 ET: Descuelgue convencional (con posibilidad de actuación de las comisiones <i>ad hoc</i>). Precepto que incluye entre sus materias: Jornada de trabajo; Horario y distribución del tiempo de trabajo; Régimen de trabajo a turnos; Sistema de remuneración y cuantía salarial; Sistema de trabajo y rendimiento; Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39; Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

En el supuesto que se analiza, encontramos hasta tres escalones de dicho cuadro, en tanto que, de una parte, podemos hacer referencia a la regla general, pero, de otra, a las reglas particulares que pueden establecer los convenios o acuerdos del art. 83.2 ET, además de las salvedades que pueden fijar, con prioridad frente a otros, los acuerdos o convenios de ámbito autonómico.

Esta última prioridad del marco autonómico ha sido expresamente reforzada, quedando definitivamente delimitada por el Real Decreto-ley 2/2024, de 21 de mayo. Y ello resulta determinante en cuanto al fallo de la sentencia, ya que, a pesar de que ésta refiere el texto del art. 84 ET resultante de esta reforma de 2024, utiliza, para resolver, el texto previo coexistente al momento en el que se presenta la cuestión sometida a debate. Y la diferencia es clara: mientras que en la redacción anterior se introducía la excepción expresa de “Salvo pacto en contrario”, esta referencia se elimina en la versión actual, no sometiendo, por tanto, a los acuerdos autonómicos, a ninguna previsión que existiera en el marco estatal. Ello supone que la solución que se alcanza, se hace (sin que quede perfectamente reflejado en la resolución judicial) conforme a una normativa ya derogada y lo que es adecuado en ese contexto, ya no lo es para cualquier supuesto que pudiera producirse con posterioridad a la entrada en vigor del reiterado Real Decreto-ley 2/2024, de 21 de mayo. Ahora, la prioridad es el acuerdo o convenio de ámbito autonómico, por lo que únicamente exigiría comprobar la vigencia previa de otro acuerdo o convenio estatal, a los efectos de concurrencia, para determinar cuál de ellos es más favorable para las personas trabajadoras. Pero, en principio, no puede deducirse la misma consecuencia anterior de prohibición de concurrencia.

Por otra parte, podríamos entender, del mismo modo, que la solución que alcanza al sentencia es cuestionable. Recordemos, en este sentido que, efectivamente, la jurisprudencia ha sido oscilante. Así, se entendía que la prohibición de concurrencia se mantenía durante la ultraactividad si persistía la expectativa de negociación (STS 30 de diciembre de 2015 y, en el mismo sentido, STS núm. 1045/2018, de 12 diciembre). Siendo así, si apareciera, cronológicamente, un segundo convenio, el denunciado o el que se mantuviera por prórroga (en caso de falta de denuncia) y éste entrarían en una situación de concurrencia que debe ser resuelta en favor del convenio colectivo más antiguo, siendo inaplicable el convenio colectivo negociado y publicado con posterioridad, durante el tiempo en el que se pueda acreditar la subsistencia del primero vía ultraactividad.

No obstante, con fecha de 5 de octubre se falla la STS núm. 958/2021, que parece afirmar que, con carácter general, la concurrencia entre convenios se limita a la duración inicial del convenio y a una posible prórroga, sin que se incluya, en tal caso, la ultraactividad. Cambiaría, por tanto, el planteamiento realizado, totalmente: “La aplicación de la transcrita doctrina, comúnmente aceptada en el ámbito científico y jurisprudencial, al supuesto que examinamos debe conducir a la conclusión de que la doctrina correcta se encuentra en la sentencia de contraste habida cuenta de que, como se avanzó, la prohibición de concurrencia entre convenios colectivos que proclama como regla general el artículo 84.1 ET se extiende durante la vigencia del convenio preexistente. Expresión legal que hay que entender 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”.

Pero recordemos que, precisamente, cuando se denuncia un convenio y entra en ultraactividad, se mantiene la unidad negociadora -el art. 86.3 ET dispone que “Durante las negociaciones para la renovación de un convenio colectivo, en defecto de pacto, se mantendrá su vigencia”-. Y que la misma STS 597/2025, de 17 de junio, es la que reitera que si la unidad de negociación se mantiene, subsiste la prohibición de concurrencia, como ya había señalado la STS 59/2025, de 29 de enero.

¿Es posible, por tanto, rechazar de manera genérica que un convenio colectivo en situación de ultraactividad está vivo a efectos de concurrencia? ¿no dependerá, en su caso, de la pervivencia de la unidad negociadora y de la actividad comercial? ¿no es justo eso lo que defiende la propia Sala IV en la sentencia analizada y en la citada STS 59/2025, de 29 de enero?

Además, si existe la posibilidad de una ultraactividad convencional, con los efectos que las propias partes dicten ¿no se puede equiparar a la prórroga? ¿se deja sin sentido la denuncia y ultraactividad?

X. Apunte final

Para concluir, debemos indicar que, de una parte, como hemos indicado, la solución adoptada, ya no es adecuada para la regulación de la excepción a la regla general del art. 84.1 ET (*prior in tempore potior in iure*) que establece el mismo art. 84 en sus apartados 3 y 4 respecto a la prioridad de los acuerdos o convenios de ámbito empresarial (con prioridad no condicionada ni condicionable, sobre los de ámbito estatal, únicamente sometidos al principio de norma más favorable, lo que de por sí, admite concurrencia).

De otra, que la sentencia parece un tanto contradictoria en su fundamentación jurídica y fallo. Sea porque manifiesta, de acuerdo con jurisprudencia reciente, que si se mantiene la negociación se extiende la concurrencia y, sin embargo, aunque ello es propio del fenómeno de la ultraactividad (aunque no siempre), ésta se rechaza de manera genérica a los efectos de prohibición de concurrencia (que sí reconoce cuando hay prórroga). En esta línea, lo que bloquea la negociación de convenios posteriores no debe ser que el convenio se encuentre en ultraactividad o no, sino que se mantenga la unidad de negociación y la expectativa de alcanzar un acuerdo por la actividad desplegada para ello.

En tal caso, para comprobar cuál es el convenio colectivo —o Acuerdo— más antiguo, deberíamos estar al momento de conformación de la unidad de negociación, que no tiene por qué ser el de la constitución de la comisión negociadora para el último convenio, sino cuando de manera primigenia se constituye la reiterada unidad de negociación. A partir de ello, debe comprobarse si la existencia de períodos prolongados de tiempo o la inexistencia de negociación, ha supuesto la desaparición de aquella y la creación de otra posterior, ya que, en esas situaciones, en ese período intermedio sí habría desaparecido la prohibición de concurrencia^[3].

Referencias:

1. [^] “Por Resolución de 11 de noviembre de 2020, de la Dirección General de Trabajo, publicada en el «BOE» núm.307, del lunes 23 de noviembre de 2020, se registró y publicó el acuerdo parcial por el que se prorrogó el V Acuerdo Laboral de ámbito Estatal para el sector de Hostelería. Las representaciones de las organizaciones empresariales Hostelería de España y CEHAT y de las organizaciones sindicales de FeSMC-UGT y Servicios CCOO, acordaron dar una nueva regulación al artículo 6 del vigente ALEH V ámbito temporal, estableciendo un nuevo periodo de su vigencia hasta el día 31 de diciembre del año 2021. En fecha 28 de diciembre de 2021 se acordó una nueva prórroga que supuso la ampliación de la vigencia temporal de un año más. hasta el día 31 de diciembre de 2022. En el acta de firma de esta prórroga del ALEH V consta al final del apartado 1. que la prórroga acordada supone dejar sin efecto la denuncia que se había llevado a cabo por los sindicatos FeSMC-UGT y Servicios-CCOO, en fecha 1 de octubre de 2020, lo que dejaba en evidencia la voluntad de las partes firmantes de prorrogar expresamente la vigencia inicial del ALEH V, descartándose por tanto su ultraactividad. No obstante, por Resolución de 9 de marzo de 2022 de la Dirección General de Trabajo, publicada en el BOE de 22 de marzo de 2022, se registra y se acuerda publicar el acuerdo de prórroga durante el año 2022 "la ultraactividad" del ALEH V. Pero según informe (pedido por aclarar error) en Interpretación de

la Comisión Paritaria del ALEH de fecha 30/01/2023, el ALEH V en ningún momento se ha encontrado en situación de ultraactividad, sino de prórroga expresa durante los años 2020, 2021 y 2022, una vez transcurrida su vigencia inicial (2015-2019)”.

2. *^ VILA TIERNO, F. La negociación colectiva como instrumento de flexibilidad interna en la empresa. Reflexiones tras cinco años de la última reforma laboral, Comares, Granada, 2017.*
3. *^ Repárese que hablamos, en este contexto, del II Acuerdo Marco CAPV en el ámbito de la hostelería ¿pero debemos retrotraernos al más antiguo? Y es que por Resolución de 27/02/2017, de la Directora de Trabajo y Seguridad Social, se dispuso el registro, publicación y depósito del I Acuerdo (BOPV 16/03/2017). Mientras que en el primer convenio marco de restauración estatal se publica en BOE de 22 de marzo de 2016 y el Acuerdo Estatal de Hostelería con fecha de 1 de julio de 2002.*