

LA REGLA ESPECIAL NO ADMITE INTERPRETACIONES EXTENSIVAS: LA PRIORIDAD DEL CONVENIO DE EMPRESA NO ALCANZA AL DE ÁMBITO INFERIOR

Comentario a la **Sentencia del Tribunal Supremo de 22 de septiembre de 2016, rec. núm. 248/2015**

Margarita Miñarro Yanini

Profesora Titular de Universidad. Universidad Jaume I (Castellón)

1. FINALIDAD LEGISLATIVA DE LA REFORMA EN ESTA MATERIA

Entre los aspectos de mayor relevancia de la reforma laboral de 2012 se encuentran, sin duda, la ruptura de la regla general de no concurrencia de convenios y la afectación parcial *ex lege* de la estructura de la negociación colectiva, al colocar en el centro de gravedad la que se desarrolla en el nivel de empresa (tema este tratado en las páginas de la Revista por el profesor J. R. MERCADER en su estudio «[Análisis factorial y mecanismos de articulación jurídica de la estructura de la negociación colectiva](#)», publicado en el núm. 362/2013). En este sentido, aun manteniendo formalmente la regla general de la prohibición de concurrencia prevista en el [artículo 84.1 del ET](#), el reformado [artículo 84.2 del ET](#) estableció la posibilidad de negociar un convenio de empresa o de grupo de empresas «en cualquier momento de la vigencia de convenios colectivos de ámbito superior».

Este convenio, aun sobrevenido, se aplicaría con carácter prioritario respecto del convenio sectorial en un amplio elenco de «materias clave» de la relación laboral, a saber, (a) cuantía del salario base y de los complementos salariales, (b) abono o compensación de las horas extraordinarias y retribución específica del trabajo a turnos, (c) horario y distribución del tiempo de trabajo, régimen de trabajo a turnos, y planificación anual de las vacaciones, (d) adaptación a la empresa del sistema de clasificación profesional, (e) adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación atribuidos por la ley a los convenios de empresa, (f) medidas para favorecer la conciliación de la vida laboral y familiar y (g) otras que dispongan los acuerdos interprofesionales o convenios marco (un interesante examen de los límites de esta prioridad aplicativa se incluye en el estudio realizado por J. R. MERCADER «[Zonas sísmicas en materia de negociación colectiva e interpretación judicial: ultractividad, descuelgues y convenio de empresa](#)», que fue publicado en el núm. 393/2015 de este Revista).

El objetivo de esta «regla especial» es descentralizar el modelo de negociación colectiva (STC 119/2014, de 16 de julio) a fin de conceder a la empresa mayores posibilidades de adaptación y, con ello, procurarle una gestión más flexible del factor trabajo (STC 8/2015, de 22 de enero), en línea con otras medidas flexibilizadoras introducidas por la reforma de 2012.

Una muy importante y significativa expresión de la firme voluntad del legislador por garantizar la aplicación sin fisuras de esta preferencia legal por el convenio de empresa en las materias reseñadas es el establecimiento de su carácter indisponible y su consecuente imposición a los acuerdos interprofesionales y convenios marco que fijen la estructura de la negociación colectiva. De este modo, se procede al blindaje de esta prioridad aplicativa convencional, que pasa a configurarse como una norma de orden público económico-laboral.

2. BREVE SÍNTESIS DEL SUPUESTO DE HECHO

La STS de 22 de septiembre de 2016, que se examina, resuelve el recurso de casación interpuesto por Grupo Control Empresa, S.A. (en adelante, Grupo Control) contra la STSJ de Madrid –Sala Social– de 18 de mayo de 2015, que estimó las demandas acumuladas interpuestas por la Federación Regional de Servicios de UGT Madrid y la Federación de Seguridad Privada de USO Madrid. Los hechos básicos que anteceden esta sentencia son los siguientes:

La empresa Grupo Control, con implantación en todo el territorio nacional, está dedicada a la seguridad privada. Su comité de empresa provincial de Madrid está compuesto por ocho miembros, de los cuales cinco son de CSIF, dos de UGT y uno de USO.

Reunida el 22 de enero de 2014 la mesa negociadora de Grupo Control Madrid, la empresa presenta a la firma un documento, no enviado previamente a la parte social y que es el mismo firmado en los ámbitos provinciales de Almería –donde fue publicado en el BOP de 23 de agosto de 2013 e impugnado judicialmente, si bien la demanda no prosperó por estimarse la excepción de falta de acción opuesta por la empresa y CSIF por ausencia de reclamación previa–, Málaga y Sevilla. La empresa mantiene que este incorpora mejoras y modificaciones positivas para los trabajadores y para la empresa. Los miembros del CSIF proceden a su firma, mientras que los representantes de UGT y USO deciden no firmarlo, manifestando que el marco de relaciones laborales ya está establecido por el convenio estatal de empresas de seguridad privada y que el propuesto por la empresa empeora las condiciones de aquel establece.

El BOCM de 25 de octubre de 2014 publicó el que se denomina «convenio colectivo de la empresa Grupo Control», si bien en la delimitación de su ámbito territorial de aplicación (art. 2) especifica que este será la Comunidad de Madrid. El ámbito temporal fijado es de 1 de enero de 2014 a 31 de diciembre de 2017, con prórroga hasta su sustitución por otro convenio de empresa de igual o superior ámbito territorial. Con todo, ya antes, el BOE de 25 de abril de 2013 había publicado el convenio colectivo estatal de empresas de seguridad, vigente del 1 de enero de 2012 al 31 de diciembre de 2014, prorrogado en su integridad hasta su sustitución por otro de igual ámbito y eficacia.

Los sindicatos UGT y USO presentaron sendas demandas –acumuladas de oficio– de conflicto colectivo para la impugnación del convenio colectivo de Grupo Control adoptado en Madrid, al entender, básicamente, que la regulación contenida en diversos artículos entra en concurrencia con la regulación del convenio colectivo estatal relativa a las materias de clasificación profesional, personal operativo, jornada y vacaciones, dado que estas no son disponibles por convenio inferior a la empresa. La STSJ de Madrid de 18 de mayo de 2015 estima estas demandas, declarando nulos los preceptos del convenio de Grupo Control Madrid indebidamente concurrentes con los del Convenio Estatal de Empresas de Seguridad. Contra esta decisión judicial la empresa interpuso el recurso de casación que es resuelto por la sentencia que se examina.

3. CLAVES DE LA POSICIÓN JUDICIAL RESPECTO DEL ALCANCE DE LA PRIORIDAD DEL CONVENIO DE EMPRESA

En la resolución de este recurso, el Tribunal Supremo examina el alcance de la prioridad del convenio de empresa prevista en el [artículo 84.2 del ET](#), pronunciándose sobre el papel de los no infrecuentes «convenios de zona» adoptados en las empresas con centros de trabajo en diferentes territorios.

El tribunal parte del alcance de la prioridad aplicativa del convenio de empresa, que reconoce que se impone incluso en relación con el convenio de ámbito superior, como es el sectorial estatal. No obstante, para que ello suceda es preciso que concurra la condición básica e indispensable de que el convenio sea efectivamente de ámbito de empresa, pues en caso de que no sea así, no se daría la circunstancia exigida por el legislador. En el supuesto examinado en la sentencia comentada, el convenio no cumple esta condición esencial, por cuanto, según reconoce el tribunal, «su ámbito se circunscribe exclusivamente a los trabajadores de la empresa en la Comunidad de Madrid. Y, ciertamente, el convenio se negoció entre la empresa y la representación de los trabajadores de Madrid. Además, en lógica congruencia, la publicación del mismo se llevó a cabo en el Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid. Finalmente, es asimismo un hecho conforme el que la empresa extiende su actividad y sus relaciones laborales a otras zonas del territorio nacional». Por todo ello, concluye el Alto Tribunal que «estamos, pues, ante un convenio colectivo de ámbito inferior al de la empresa, en relación al cual no cabe predicar la prioridad aplicativa que se establece en el citado art. 84.2 ET, la cual solo se impone respecto del convenio de empresa o del convenio colectivo de grupo o de empresas vinculadas». En consecuencia, al no cumplirse las condiciones previstas en el [artículo 84.2 del ET](#), no pueda reconocerse al convenio de Grupo Control Madrid la prioridad aplicativa que dicho precepto establece respecto de las materias que enumera.

Pese a ser nítido su razonamiento, el tribunal lo reafirma con otros argumentos y precisiones adicionales. Así, por una parte, como ya indicara la sentencia de instancia, recuerda que «el legislador no ha optado por generalizar la prioridad de los convenios inferiores sobre los de ámbito superior», llegando su voluntad descentralizadora al ámbito de la empresa, pero no descendien-

do más allá. Asimismo, incide en la configuración legal de la prioridad del convenio de empresa, destacando que «del juego de los apartados 1 y 2 del art. 84 ET se desprende que la prioridad del convenio de empresa actúa como excepción a la regla general del apartado 1 y, por ello, como tal excepción ha de ser interpretada en los propios términos utilizados por el legislador. Es más, cuando el apartado 2 indica las materias sobre las que rige tal prioridad lo hace en referencia exclusiva a los convenios de empresa, sin mención alguna a ningún otro ámbito inferior ni precisión de si sobre estos últimos tendrían repercusión las mismas materias. Ponemos de relieve que en algunas de esas materias se aprecia claramente que es la empresa –y no la unidad inferior– el término de referencia, como ocurre con el salario [apartado a) art. 84.2 ET] o el sistema de clasificación profesional [apartado d) art. 84.2 ET]».

Toda esta batería de argumentos incide en la imposibilidad de reconocer prioridad aplicativa derivada del [artículo 84.2 del ET](#) a convenios de ámbito inferior a la empresa y lleva al tribunal a desestimar el recurso de casación presentado por la empresa y a confirmar la recurrida STSJ de Madrid de 18 de mayo de 2015.

4. TRASCENDENCIA DE LA DOCTRINA ASENTADA Y PROBABILIDAD DE CONSOLIDACIÓN *AD FUTURUM*

La importancia de la [STS de 22 de septiembre de 2016](#), examinada, es incuestionable, puesto que, aunque otros tribunales sí habían abordado la cuestión del alcance de la prioridad aplicativa *ex artículo 84.2 del ET* en relación con los convenios de ámbito inferior a la empresa, que tanto han proliferado en ciertos sectores (además de la sentencia de instancia, puede citarse la [SAN 79/2015, de 4 de mayo, rec. núm. 50/2015](#)), es la primera vez que el Tribunal Supremo se pronuncia propiamente sobre esta cuestión. En este sentido, es de destacar que este sí había resuelto acerca de un tema próximo, como es el de la necesidad de correspondencia entre el ámbito representativo y el del convenio ([STS de 7 de marzo de 2012, rec. núm. 37/2011](#)). La diferencia con el supuesto de Grupo Control Madrid resuelto en la sentencia analizada es evidente, pues en este los firmantes no buscan en ningún momento extender el convenio a otros territorios diferentes de aquel para el que lo han suscrito, sino que lo que pretenden es hacer valer respecto de él la prioridad aplicativa que el precepto citado reserva para el convenio de empresa. En suma, en este caso los recurrentes en casación realizan una interpretación extensiva de la misma –dado que no se trata de un convenio de empresa, sino de ámbito inferior– que pretenden sea avalada por el órgano judicial. Sin embargo, pese a esta importante diferencia, es de destacar que ambos pronunciamientos reflejan la interpretación restrictiva respecto del papel y virtualidad del convenio de empresa mantenida por el Tribunal Supremo, que no se corresponde con el favor legal hacia el mismo.

En el supuesto de la sentencia analizada, el Tribunal Supremo da una categórica respuesta negativa a la cuestión planteada, con la que aplica escrupulosamente la ley, apuntalándola con gran nitidez y riqueza argumental para explicar por qué, desde la lógica jurídica, esta sería la única solución posible. Con todo, algunas afirmaciones de su fundamentación podrían cuestio-

narse, como cuando indica que la prioridad aplicativa del convenio de empresa es una excepción, ya que técnicamente es más bien una regla especial, dado que el legislador no la formula en términos restrictivos y permite su modificación al alza, pero no a la baja. En cualquier caso, la solución de fondo resulta intachable. Es cierto que la claridad con la que la ley regula esta cuestión facilita la labor del tribunal en esta sentencia, aunque en otros casos en los que la ley no parecía dejar margen de dudas, como el de la unidad de cómputo a efectos de despido colectivo, ha optado por una interpretación no literal, como sucede en la [STS de 17 de octubre de 2016 \(rec. núm. 36/2016\)](#), analizada en este mismo número de la Revista por la profesora Yolanda MANEIRO bajo el título «[¿Cuál es la unidad del cómputo del despido colectivo? La empresa y el centro, según convenga](#)». En definitiva, que en la sentencia analizada el criterio resolutorio se base en la interpretación literal no puede tenerse como una obviedad ni resta valor al pronunciamiento.

En suma, la respuesta dada es muy relevante, puesto que mediante esta el órgano judicial consolida la interpretación literal del citado [artículo 84.2 del ET](#) y afianza así la idea de que la prioridad de aplicación respecto del convenio superior de la regulación establecida para las materias que este enumera se circunscribe al convenio de empresa. Además, esta solución es particularmente relevante en este momento, dado que las diversas reformas flexibilizadoras de la norma laboral han llevado a un clima en el que algunas empresas –a veces con apoyo de ciertos órganos judiciales– parecen tener la convicción de que hasta el instrumento o medida más dúctil admite aún mayor grado de flexibilidad. Ante estos posicionamientos ultraflexibilizadores, la [STS de 22 de septiembre de 2016](#) subraya que el modelo descentralizado de negociación colectiva diseñado por la reforma de 2012 tiene un límite infranqueable que está constituido por el convenio de empresa, pues más allá de este no opera la posibilidad de concurrencia y la prioridad aplicativa respecto del convenio superior en las materias previstas en el [artículo 84.2 del ET](#). De este modo, el Tribunal Supremo indica sin ambages que «no todo vale» cuando se trata de descender en niveles de descentralización de la negociación colectiva.

Por lo demás, se estima que el criterio resolutorio establecido en esta sentencia se mantendrá *ad futurum*, por ser el más respetuoso con la letra y el espíritu de la norma y con el sistema de negociación colectiva en su conjunto, así como por la firmeza con la que se pronuncia en tal sentido el tribunal y la clara fundamentación con que lo respalda.