

# LA PROHIBICIÓN LEGAL DE DISPOSICIÓN CONVENCIONAL DE LAS PREFERENCIAS POR LAS UNIDADES INFERIORES DE NEGOCIACIÓN

Comentario a la Sentencia de la Audiencia Nacional, de 13 de noviembre de 2013, núm. 201/2013

**Margarita Miñarro Yanini**

*Profesora Titular de Universidad. Universidad Jaume I (Castellón)*

## 1. VOLUNTAD LEGISLATIVA DE LA REFORMA LABORAL EN ESTA MATERIA

Las reglas sobre concurrencia de convenios colectivos previstas en el artículo 84 del ET tienen una incidencia directa en la estructura de la negociación colectiva, al establecer niveles preferentes de negociación. En este sentido, es de destacar que las modificaciones más relevantes realizadas sobre esta materia se han producido por esta vía, y no tanto por la del artículo 83.2 del ET, referido específicamente a la estructura de la negociación colectiva.

La última gran reforma que ha introducido cambios sustanciales y esenciales en materia de estructura de la negociación colectiva, realizada inicialmente de manera más moderada por el [Real Decreto 7/2011](#), de 10 de junio, de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva (BOE del 11), luego de forma absolutamente contundente por la [Ley 3/2012, de 6 de julio](#), de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral (BOE del 7), ha sido el establecimiento en el artículo 84 del ET de la prioridad aplicativa del convenio de empresa respecto de un número de materias limitado pero que alcanza las condiciones de mayor importancia dentro de la relación de trabajo, y que además puede ser ampliado a otros aspectos a través de los acuerdos y convenios previstos en el artículo 83.2 del ET. Además, mostrando la firme voluntad del legislador de posibilitar el mayor grado de adaptabilidad de las condiciones de trabajo a las necesidades específicas de la empresa, esta prioridad del convenio de empresa se formula en términos indisponibles en sentido restrictivo, a diferencia de las restantes reglas sobre preferencias de niveles de negociación previstas en el ET. A ello hay que añadir que no solo el listado de materias es muy importante tanto desde el punto de vista cualitativo como cuantitativo, sino que estas son formuladas en términos muy amplios, a fin de ensanchar los márgenes de la prioridad aplicativa del convenio de empresa. Por lo demás, dejando claro este firme empeño del legislador de priorización, se admite que el convenio de empresa sea negociado en cualquier momento, alterando con ello la regla de sucesión temporal de convenios.

Esta contundente regulación revela claramente la firme voluntad del legislador de mutar la función genuina de la negociación colectiva, tratando de convertir este contrapoder social frente a la empresa en un instrumento al servicio de la productividad y competitividad de esta, desnaturalizando así su señero papel equilibrador de las relaciones de trabajo.

## 2. BREVE SÍNTESIS DEL SUPUESTO DE HECHO

La [sentencia de referencia](#) resuelve el recurso planteado por FECHT-CC. OO. y FECHT-UGT sobre impugnación de convenio colectivo estatal de grandes almacenes (BOE de 22 de abril de 2013), suscrito entre la Asociación Nacional de Grandes Empresas de Distribución (ANGED), de una parte, y la Federación Independiente de Trabajadores del Comercio (FETICO) y la Federación de Asociaciones Sindicales (FASGA), de otra. El artículo 4 de este convenio, con el argumento de *establecer para el ámbito de actuación del presente convenio una estructura racional y homogénea, evitando los efectos de la desarticulación y dispersión*, dispone que *la estructura de la negociación colectiva en el sector de grandes almacenes quede integrada por esta unidad de negociación de ámbito estatal, con expresa exclusión de cualquier otra y en su caso por el desarrollo de la misma en el seno de cada empresa, con respeto en todo caso a la legislación vigente*.

Los sindicatos demandantes piden al tribunal la declaración de nulidad del precepto, por considerar que vulnera el derecho a la negociación colectiva del sector.

Frente a esta pretensión, los suscriptores del convenio aducen que este ha sido aprobado por la autoridad laboral y eso implica la sanción de legalidad. Asimismo, señalan que la expresa referencia a la legalidad vigente determina el consiguiente respeto al artículo 84 del ET.

## 3. CLAVES DE LA POSICIÓN JUDICIAL RESPECTO A LA COMPRESIÓN DE LA REFORMA LABORAL

En la resolución de este proceso, la Audiencia Nacional entiende que la expresa exclusión de toda unidad de negociación inferior a la de ámbito estatal no es válida, por resultar contraria al artículo 84.2 del ET, que establece con carácter indisponible la preferencia aplicativa del convenio de empresa en las materias que el mismo enumera. En consecuencia, el tribunal anula el citado artículo 4 del convenio de referencia en el que se preveía la reserva de la estructura de la negociación colectiva del sector a su propia unidad de negociación con exclusión de cualquier otra, por contravenir la preferencia aplicativa del convenio de empresa.

De este modo, la Audiencia Nacional, atendiendo a los amplios y ambiciosos designios de la reforma, aplica la prioridad de preferencia del convenio de empresa sin matiz alguno, aduciendo como único motivo a efectos de declarar la nulidad de la cláusula citada. Obvia con ello cualquier otro argumento que bien podría haber avalado la nulidad de esa exclusión de toda unidad nego-

ciadora inferior a la estatal, como es el ataque que supone al derecho a la negociación colectiva y, por extensión, a la libertad sindical, de los restantes sindicatos, que ni tan siquiera es mencionado a mayor abundamiento. De este modo, sigue la línea que marca en otras de sus sentencias que inciden sobre esta misma cuestión, como es la [95/2012, de 10 de septiembre de 2012](#), sobre impugnación del V Convenio Colectivo Estatal de Derivados del Cemento, negociado antes de la entrada en vigor de la reforma laboral, que reservaba a los convenios sectoriales provinciales o autonómicos, entre otras materias, la fijación de las tablas salariales, el calendario laboral anual, así como el horario y la distribución del tiempo de trabajo, régimen de trabajo a turnos y la planificación de las vacaciones. En este caso, el órgano judicial considera que dicha reserva material realizada por el convenio estatal a favor de los convenios sectoriales vulnera la prioridad aplicativa del convenio de empresa prevista en el artículo 84.2 del ET, que ha de operar en todo caso desde el 12 de febrero de 2012, fecha de su entrada en vigor, por lo que declara nula la previsión convencional. En definitiva, la Audiencia Nacional se limita a aplicar la ley, y aunque puede aducirse que eso es lo que se espera de un órgano judicial, lo cierto es que en sus sentencias se echan de menos criterios interpretativos que ayuden a perfilar de modo más preciso la prioridad aplicativa del convenio de empresa *ex* artículo 84.2 del ET, puesto que es una materia que entraña considerable complejidad, máxime dados los valores y derechos que resultan afectados.

En este sentido, también en estricta observancia de la legalidad vigente, este órgano judicial ha descartado que «todo valga» para los convenios de empresa, en ciertos supuestos en los que se extralimitaban de modo palmario los márgenes legales. Así, en su [Sentencia 107/2013, de 29 de mayo de 2013](#), sobre impugnación del convenio colectivo de la empresa Magasegur, publicado el 9 de marzo de 2013, el tribunal declara constitutivo de fraude de ley, procediendo a su anulación, la fijación de unas tablas salariales para el año 2012, de prevista aplicación desde el 1 de enero —por tanto, retroactivas incluso antes de estar vigente la reforma de 2012—, que además eran extremadamente restrictivas respecto de las aplicables, fijadas en el convenio sectorial. Sobre el particular, en esta sentencia, la Audiencia Nacional precisa que no cabe reducir salarios por trabajo ya prestados, pues deben retribuirse al precio convenido en el momento de la prestación. Asimismo, en su [Sentencia 162/2013, de 16 de septiembre de 2013](#), sobre impugnación del convenio colectivo de la empresa Ariete Seguridad, declara la nulidad de este por incumplir los requisitos de legitimación previstos en el artículo 87.1 del ET, al haber sido negociado por el comité de empresa del centro de trabajo de Madrid, pese a la pretensión de la empresa de que fuera aplicado también en los restantes centros radicados en diversas provincias.

Con todo, fuera de estos supuestos flagrantes, no se percibe en la Audiencia Nacional una voluntad decidida de perfilar y limitar adecuadamente los contornos de la prioridad aplicativa del convenio de empresa prevista en la ley. En este sentido, con su disciplinada adopción de la amplia voluntad del legislador de hacer de la empresa el referente central de la regulación de las condiciones de trabajo, asume un papel de mero aplicador automático de la ley, renunciando a realizar una interpretación que atienda a otros valores jurídicos y derechos que necesariamente han de ser tomados en consideración, pese a que el legislador parezca desconocerlos. De este modo, este tribunal no ha planteado, ni tan siquiera sugerido, la necesidad de realizar una interpretación restrictiva de las materias afectadas por la prioridad aplicativa del convenio de empresa,

que es imprescindible dado que se trata de una previsión limitativa de derechos, como tampoco ha hecho referencia alguna a la incidencia negativa que produce sobre derechos tan importantes como son el de negociación colectiva y, por extensión, de libertad sindical.

#### **4. TRASCENDENCIA DE LA DOCTRINA SENTADA Y PROBABILIDAD DE CONSOLIDACIÓN FUTURA**

Como ha quedado expuesto, la [SAN de 13 de noviembre de 2013](#), analizada, expresa una posición judicial muy apegada a la voluntad del legislador de establecer una vasta prioridad aplicativa del convenio de empresa, que no repara en la necesaria observancia de otros valores jurídicos y derechos. Además, según se ha expuesto, esta posición judicial también se trasluce en otros pronunciamientos del mismo tribunal, lo que apunta al establecimiento de una doctrina que acata sin más el enorme peso dado por la voluntad legislativa al convenio de empresa, que solo resulta matizado ante prácticas manifiestamente contrarias a la ley.

En cualquier caso, pese a que puede identificarse ya una línea doctrinal judicial a través de estas sentencias, lo cierto es que es muy incipiente. Por ello, cabe que evolucione, y sería deseable que así lo hiciera, hacia otra dirección en la que el órgano judicial asumiera su papel, más que de simple aplicador de la ley, de intérprete del Derecho, lo que implica atender, valorar y tratar de preservar desde un prisma más amplio los valores y derechos subjetivos que resultan afectados por la prioridad del convenio de empresa, destacadamente, los de negociación colectiva y libertad sindical, en línea con la [STSJ del País Vasco \(Social\) de 26 de noviembre de 2013](#).