

El convenio de un centro de trabajo no es convenio de empresa a efectos de la prioridad aplicativa del art. 84.2 ET

STS-SOC núm. 557/2019, de 10 de julio

María Arántzazu Vicente Palacio

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad Jaime I

Resumen: *Se estima el recurso de casación y se anula, por incongruencia omisiva que genera indefensión, la STSJ Madrid que acoge la pretensión subsidiaria del recurrente sin dar respuesta primero a la pretensión principal y sin argumentación sobre las razones que justifican aquélla. El convenio colectivo negociado por la representación social de un único centro de trabajo no es un convenio de empresa por lo que no es válido a los efectos de la prioridad aplicativa prevista en el art. 84.2 ET.*

Palabras clave: *Seguridad jurídica; incongruencia omisiva; prohibición de concurrencia; prioridad aplicativa.*

Abstract: *Appeal is estimated by omission inconsistency. It is necessary to respond first to the main claim before the subsidiary one. The collective agreement negotiated by the social representation of a single work centre is not a company agreement, so it is not valid for the purposes of the application priority of art. 84.2 ET.*

Keywords: *Legal security; omisive inconsistency; prohibition of concurrence; application priority.*

I. Introducción

La Sentencia seleccionada estima el recurso de casación interpuesto por Comisiones Obreras contra la STSJ Madrid de 20-12-2017 (proced. 871/2017), dictada en un proceso de impugnación de convenio colectivo. La Sentencia aborda dos cuestiones: una procesal y otra sustantiva. El aspecto procesal se refiere a la violación por parte de la sentencia impugnada del derecho a la tutela judicial efectiva (art. 24.1 CE) por incongruencia omisiva, al no responder a todas las cuestiones planteadas por el sindicato demandante. La cuestión material versa sobre la legalidad de la concurrencia de un convenio colectivo, supuestamente empresarial, con el convenio colectivo sectorial estatal para las empresas de seguridad. Este convenio colectivo concurrente fue suscrito por la representación de la empresa y por la representación sindical de los trabajadores en la Comunidad de Madrid, ámbito territorial al que se limita la eficacia del citado convenio colectivo. La empresa tiene ámbito de actuación estatal, con trabajadores dados de alta en la Seguridad Social en otras provincias^[1]. Pese a que el recurso se admite por la cuestión procesal también se aborda la cuestión material en la fundamentación jurídica. Hay que aclarar que la impugnación se predica del Convenio Colectivo para el centro de trabajo de Alarcón (Comunidad de Madrid) publicado por Resolución de 9-3-2017 (BOCM de 1-7-2017) aunque también existe un Convenio colectivo de la citada empresa (para todos sus centros de trabajo)

publicado por Resolución de 6-11-2017 (BOE de 24-11-2017) que ha sido anulado por la SAN de 9-4-2018 (proced. 9/2018), como se comentará con posterioridad (Apunte Final) en lo que constituye, de momento, el punto final en la consecución de un convenio colectivo de ámbito empresarial.

II. Identificación de la resolución judicial comentada

Tipo de resolución judicial: sentencia.

Órgano judicial: Tribunal Supremo. Sala Cuarta.

Número y fecha de la resolución judicial: sentencia núm. 557/2019, de 10 de julio.

Tipo y número de recurso: Recurso de Casación núm. 49/2018.

ECLI: ES:TS:2019:2638.

Fuente de consulta: CENDOJ.

Ponente: Excm. Sra. Dña Rosa M^a Virolés Piñol.

Votos particulares: carece.

III. Problema suscitado. Hechos y antecedentes

1. Hechos relevantes

Una empresa de seguridad privada, con trabajadores en todo el territorio nacional, suscribe un Convenio colectivo estatutario ([BOCM de 1-7-2017](#)). El convenio colectivo se suscribe en el banco social por la representación sindical de los trabajadores en la Comunidad de Madrid (sic), ámbito territorial de aplicación del convenio. El sindicato Comisiones Obreras impugna el citado convenio ante el TSJ Madrid solicitando la declaración de nulidad del convenio o, subsidiariamente, la nulidad de algunos de sus preceptos, que establecen condiciones de trabajo inferiores a lo previsto en el Convenio Colectivo Estatal para las Empresas de Seguridad o son ilegales ([BOE de 18-9-2015](#)). El Convenio colectivo establece una retribución inferior a la prevista en el Convenio colectivo sectorial en varias de sus partidas salariales (salario base, plus de peligrosidad con arma, retribución de las horas extraordinarias y retribución durante las vacaciones), algunas extrasalariales (transporte y vestuario) y fija también una cuantía máxima anual a percibir como compensación en los supuestos de incapacidad temporal, límite no previsto en el convenio sectorial estatal.

2. Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid

Mediante su sentencia de 20-12-2017 (procedimiento de conflicto colectivo 871/2017), el Tribunal Superior de Justicia de Madrid *“estima la demanda (...) y declara nulos los arts. 18, 23 y 31 del Convenio de empresa (sic) por concurrir con el Convenio Colectivo Estatal para las Empresas de Seguridad”*. Los citados artículos anulados están referidos, respectivamente, a la regulación de las vacaciones, las compensaciones en materia de incapacidad temporal y las indemnizaciones por transporte y vestuario. La sentencia, que es recurrida por ambas partes, considera que el convenio colectivo controvertido no es un convenio de empresa sino de un único centro de trabajo, por lo que no tiene preferencia aplicativa sobre el convenio colectivo sectorial ni siquiera para las materias establecidas en el artículo 84.2 del ET porque no puede regular las condiciones laborales de manera distinta a como lo hace el convenio sectorial, salvo que lo hiciera de una manera más beneficiosa para los trabajadores. Pese a esta argumentación estima la demanda y declara la nulidad, no de la totalidad del convenio colectivo “de centro”, sino de unos preceptos concretos. Es decir, el TSJ Madrid declara que el convenio impugnado no es un convenio de empresa, lo que implicaría que no puede entrar en concurrencia en ninguna materia con el convenio sectorial estatal salvo para establecer una regulación más favorable y, sin embargo, no anula dicho convenio colectivo -que es la petición principal de la demanda- sino que

acoge la pretensión subsidiaria (la anulación de parte del articulado) sin dar respuesta ni argumento alguno en relación a la pretensión principal (anulación de la totalidad del convenio) ni tampoco en relación a la aceptación de la pretensión subsidiaria.

3. Sentencia de la Sala de lo Social del Supremo

Mediante sentencia núm. 557/2019, de 10 de julio 2019 (rec. 49/2018), la Sala de lo Social del Tribunal Supremo estima el recurso de casación interpuesto por Comisiones Obreras por el primer motivo invocado, de tipo procesal, y casa y anula la sentencia recurrida, devolviendo los autos al Tribunal Superior de Madrid para que resuelva sobre la totalidad de las pretensiones contenidas de la demanda: la principal (la anulación de la totalidad del convenio) y, en su caso, la subsidiaria (la anulación de parte de su articulado).

IV. Posiciones de las partes

1. Comisiones Obreras de Construcción y Servicios de Madrid (recurrente). Se adhiere la Federación Regional de Servicios, Movilidad y Consumo de UGT (FeSMC-UGT-MADRID)

Como primer motivo de recurso, se alega que la sentencia recurrida ha incurrido en incongruencia omisiva prohibida por el art. 218 LEC en relación con el art. 24 CE, lo que constituye motivo de casación al amparo del art. 207 c) LRJS (“por infracción de normas reguladoras de la sentencia o de los actos o garantías procesales que han causado indefensión”). En su segundo motivo, considera infringidos los arts. 24 y 37 CE en relación con los arts. 82 del Convenio Colectivo Estatal de Seguridad Privada y 84.1 y 2 y 87.1 ET, lo que constituye motivo de casación al amparo del art. 207 b) (sic) LRJS. El recurso se fundamenta en reiterada jurisprudencia del Tribunal Constitucional y del Tribunal Supremo en relación al alcance de la incongruencia como causa de indefensión.

2. La empresa de seguridad (también recurrente)

Al amparo del art. 207 e) de la LRJS, la empresa denuncia la infracción de los arts. 1.5 y 84.1 ambos del ET.

3. El Ministerio Fiscal

El Ministerio Fiscal considera la estimación del recurso por incongruencia omisiva solicitando la casación y anulación de la sentencia impugnada.

V. Normativa aplicable al caso

Como se ha anticipado, la sentencia comentada estima el recurso de casación por incongruencia omisiva de la sentencia recurrida al no haber dado respuesta a la pretensión principal de la demanda. Por tanto, es preciso diferenciar entre la regulación de carácter procesal y la regulación material en relación a la cuestión de fondo.

a) La cuestión procesal: la incongruencia omisiva como causa de indefensión.

La regulación procesal no ofrece dificultad interpretativa pues tanto la normativa aplicable como la jurisprudencia son claras. Los arts. 205-206 LRJS definen el objeto del recurso de casación contra las sentencias dictadas en única instancia por las Salas de lo Social de los Tribunales Superiores de Justicia y de la Audiencia Nacional. Por su parte, el art. 207 LRJS enuncia los distintos motivos que justifican dicho recurso, señalando en su apartado c) el quebrantamiento de las formas esenciales del juicio por infracción de las normas reguladoras de la sentencia o de las que rigen los actos y garantías procesales, siempre que, en este último caso, se haya producido indefensión para la parte.

Existe también jurisprudencia constitucional y ordinaria consolidada, jurisprudencia en la que se sustenta el recurso presentado por la organización sindical.

La sentencia comentada se fundamenta en esta misma jurisprudencia, por lo que su doctrina se expone con posterioridad.

b) La cuestión material: la prohibición de concurrencia de convenios colectivos (art. 84.1 ET) y sus excepciones. El papel del convenio en el sistema de fuentes del Derecho del Trabajo.

El art. 84 ET consagra la conocida como prohibición de concurrencia de convenios colectivos cuando dispone que un convenio colectivo, durante su vigencia, no puede ser afectado por lo dispuesto en un convenio de ámbito distinto. Admite, no obstante, y tras sucesivas reformas legislativas^[2], dos excepciones: a) cuando así lo establezca pacto en contrario en un Convenio o Acuerdo Marco; b) cuando se trate de un convenio colectivo de empresa, a los que se les habilita para concurrir con convenios colectivos vigentes de cualquier ámbito funcional (sectorial estatal o autonómico o de ámbito inferior) en relación a determinadas materias expresamente enumeradas. Estas materias son: 1) cuantía del salario base y de los complementos salariales; 2) abono o compensación de las horas extraordinarias y la retribución específica del trabajo a turnos; 3) horario y distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo a turnos y la planificación anual de las vacaciones; 4) adaptación al ámbito de la empresa del sistema de clasificación profesional de los trabajadores; 5) adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación atribuidas por el propio ET a los convenios de empresa; 6) Medidas de conciliación vida laboral, familiar y personal; 7) Aquellas otras que dispongan los acuerdos y convenios colectivos marco (artículo 83.2 ET).

Por otro lado, el convenio colectivo ocupa un lugar específico en el sistema de fuentes de tal forma que, reconocida en nuestro ordenamiento su eficacia normativa (art. 82 ET), el convenio colectivo de empresa podría regular cualquier condición no configurada como indisponible por la ley o el propio convenio -de ser lícita la coexistencia de varios convenios por la vía de la estructura que pudiera derivar de un Acuerdo marco- o en términos más favorables a los trabajadores, por el principio de norma más favorable (art. 3.3 ET). En este sentido, el Convenio Colectivo para Empresas de seguridad en el periodo considerado^[3] (2015-17) remite al art. 84.2 ET en relación a la concurrencia de convenios con convenios de empresa y consagra, al amparo del art. 83.2 ET, la prioridad aplicativa del convenio sectorial en el resto de materias no enumeradas en el art. 84.2 ET, salvo que sean objeto de mejora en ámbitos inferiores. Es de significar que el actualmente vigente Convenio Colectivo para empresas de seguridad ha regulado en términos distintos la concurrencia de convenios.

VI. Doctrina básica

Como ya se ha dicho, la STS comentada desestima el recurso de casación por incongruencia omisiva de la sentencia recurrida, por lo que la cuestión sustantiva en conflicto -si el convenio de un centro de trabajo constituye o no un convenio de empresa a efectos de aplicar la excepción a la prohibición de concurrencia reconocida en el art. 84.2 ET- no se resuelve en su parte dispositiva. No obstante, la sentencia sí recoge doctrina judicial y jurisprudencial referida a esta cuestión en el propio cuerpo de la sentencia recurrida.

1. Sobre la cuestión sustantiva: la excepción a la prohibición de concurrencia se predica exclusivamente del convenio de empresa, no del convenio de ámbito inferior (centro de trabajo).

Pese a que la STS comentada admite el recurso por incongruencia omisiva, también se refiere a la cuestión material controvertida y no sólo transcribe la jurisprudencia sobre la materia -en la que se basa la propia sentencia recurrida-, sino que *obiter dicta* declara su conformidad con la argumentación de ésta última en este aspecto concreto.

Tras recordar el contenido del actual art. 84.2 ET, el Tribunal Supremo pasa a exponer los problemas aplicativos que genera el precepto, algunos de ellos ya con jurisprudencia previa:

a) La preferencia aplicativa prevista en el art 84.2 ET se predica exclusivamente de los convenios estatutarios por lo que un convenio extraestatutario o un pacto acuerdo de empresa no tienen preferencia aplicativa sobre el convenio sectorial^[4].

b) La citada prioridad aplicativa no es extensible a los convenios de ámbito inferior a la empresa. La prioridad del convenio de empresa es una excepción a la regla general del art. 84.1 ET y como tal, debe ser objeto de interpretación en los propios términos a los que se refiere legislador^[5].

c) En este sentido, cuando el art. 84.2 ET indica las materias sobre las que rige la prioridad, lo hace en referencia exclusiva a los convenios de empresa sin mención a ningún otro ámbito inferior; e incluso en alguna de estas materias se aprecia claramente que es la empresa, y no la unidad inferior, el término de referencia [salario -art. 84.2.a) ET- y sistema de clasificación profesional -art. 84.2.d)-].

d) El legislador no ha optado por generalizar la prioridad de los convenios inferiores sobre los de ámbito superior.

e) Cuando el legislador quiso ampliar la referencia aplicativa más allá de los convenios de empresa, lo hizo expresamente ampliándola a los convenios "de grupo o grupo de empresas", no haciéndolo respecto de unidades de negociación de ámbito inferior a la empresa

f) Un convenio colectivo cuyo ámbito de aplicación se extiende a los centros de actividad y a los trabajadores que radican y prestan servicios, respectivamente, en el ámbito de una determinada Comunidad Autónoma, no puede considerarse un convenio de empresa si se tiene en cuenta que existen centros de actividad radicados en otras comunidades autónomas y trabajadores que prestan servicios fuera de la comunidad autónoma a la que se circunscribe el convenio discutido.

g) En este caso, no se puede calificar de convenio de empresa dado que su ámbito de negociación y aplicación está circunscrito a la Comunidad de Madrid, al centro de trabajo que la empresa tiene en Alcorcón, cuando la empresa tiene más centros ubicados en otras Comunidades Autónomas, con trabajadores dados de alta en la Seguridad Social. Por tanto, carece de preferencia aplicativa sobre el convenio colectivo sectorial, siquiera para las materias establecidas en el artículo 84.2 del ET porque no puede regular las condiciones laborales de manera distinta a como lo hace el convenio sectorial, salvo que lo hiciera de una manera más beneficiosa para los trabajadores.

2. En relación a la incongruencia omisiva

Pese a la última afirmación, que concluye con la estimación de la demanda, la parte dispositiva de la STSJ Madrid declara, no la nulidad del convenio colectivo de empresa por concurrencia con el convenio sectorial -pretensión principal de la demanda- sino la nulidad de algunos de sus preceptos -pretensión subsidiaria-, lo que a juicio del sindicato recurrente vulnera el derecho fundamental a la tutela judicial por incurrir en incongruencia. El Tribunal Supremo recuerda la jurisprudencia constitucional y la suya propia^[6] en relación a la incongruencia:

- De acuerdo con la jurisprudencia constitucional^[7], el Tribunal Supremo ha establecido que la incongruencia es causa de vulneración del derecho fundamental a la tutela judicial efectiva por indefensión (art. 24.1 CE) y que hay incongruencia omisiva cuando falta el pronunciamiento sobre alguna pretensión que hubiera sido llevada al proceso en el momento procesal oportuno, siempre que no quepa interpretar razonablemente el silencio judicial como una desestimación tácita^[8].

- Entre los diversos supuestos de incongruencia vulneradora del aludido derecho fundamental de defensa, se incluye la incongruencia interna y la incongruencia `por error.
- El Tribunal Constitucional viene definiendo la incongruencia omisiva o *ex silentio* como un *“desajuste entre el fallo judicial y los términos en que las partes formularon sus pretensiones, concediendo más o menos, o cosa distinta de lo pedido”, que entraña una vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva siempre y cuando esa desviación “sea de tal naturaleza que suponga una sustancial modificación de los términos por los que discorra la controversia procesal”*^[9].
- La incongruencia omisiva o *ex silentio* se produce cuando *“el órgano judicial deja sin respuesta alguna las cuestiones planteadas por las partes, siempre que no quepa interpretar razonablemente el silencio judicial como una desestimación tácita, cuya motivación pueda inducirse del conjunto de los razonamientos contenidos en la resolución, pues la satisfacción del derecho a la tutela judicial efectiva no exige una respuesta explícita y pormenorizada a todas y cada una de las alegaciones que se aducen como fundamento de la pretensión, pudiendo ser suficiente a los fines del derecho fundamental invocado, en atención a las circunstancias particulares del caso, una respuesta global o genérica a las alegaciones formuladas por las partes que fundamente la respuesta a la pretensión deducida, aun cuando se omita una respuesta singular a cada una de las alegaciones concretas no sustanciales”*^[10].
- La pretensión principal era la nulidad del convenio de empresa y subsidiariamente, la nulidad de algunos de sus preceptos, por concurrencia con el Convenio sectorial estatal. No puede pensarse que la sentencia apunta a la desestimación (sic) de la demanda al señalarlo así expresamente: la sentencia se limita a transcribir la jurisprudencia sobre la falta de carácter empresarial del convenio impugnado y, consecuentemente, le niega la prioridad aplicativa que el art. 84.2 ET reconoce a estos convenios, pero su parte dispositiva declara la nulidad de algunos de sus preceptos y no de su totalidad, lo que supondría, en su caso, una estimación en parte de la demanda, sin argumentación alguna relativa a tal estimación parcial.
- La sentencia recurrida incurre en incongruencia interna pues su fundamentación no es acorde con su parte dispositiva ni contiene una respuesta a la petición principal, ya sea afirmativa o negativa, sin que la Sala pueda salvar esta circunstancia. Sólo ante una respuesta clara a la pretensión principal puede discutirse la pretensión subsidiaria.
- La STSJ Madrid infringe el artículo 218 LEC y el art. 24 CE ya que la falta de exhaustividad de la misma vulnera el derecho a la tutela judicial efectiva provocando la indefensión de la parte demandante.

VII. Parte dispositiva

La STS de 10-7-2019 (rec. 49/2018) estima el recurso de CCOO casa y anula la STSJ Madrid de 20-12-2017 (proced. 871/2017) por vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva que genera indefensión, sin entrar a examinar las restantes cuestiones planteadas por el citado sindicato, ni tampoco las cuestiones planteadas por la parte empresarial, también recurrente.

VIII. Comentario

Están ya muy consolidadas la jurisprudencia constitucional y ordinaria en relación a la incongruencia como vicio de la sentencia que genera indefensión, violando así el

derecho fundamental a la tutela judicial, por lo que el debate no es tanto jurídico como fáctico.

En este caso en particular, la argumentación de la STSJ Madrid recurrida (20-12-2017; proced. 871/2017) se articula sobre la falta de idoneidad de los convenios de ámbito inferior a la empresa (en este caso, de un centro de trabajo) como vehículos para articular la preferencia aplicativa sobre convenios de ámbito sectorial en caso de concurrencia de convenios. Sin embargo, la STSJ Madrid recurrida no concluye, como sería lógico dada esta argumentación y como solicita con carácter principal la parte demandante, con la nulidad del convenio colectivo o, en su caso, su inaplicación hasta la pérdida de vigencia del anterior, sino que, sin argumentación específica sobre el particular, admite la pretensión subsidiaria, que es la nulidad de algunos de los preceptos que concurren con el convenio sectorial en materias que no son las listadas por el art. 84.2 ET. Es este desacuerdo entre la fundamentación y su parte dispositiva, que no da una respuesta (afirmativa o negativa) a la petición principal lo que vulnera el derecho a la tutela judicial efectiva provocando indefensión.

No puede dejar de señalarse que la argumentación de la STSJ Madrid recurrida sobre la concurrencia de convenios adolece de la suficiente claridad, aunque esta cuestión no es objeto de pronunciamiento expreso por el Tribunal Supremo, al no entrar en los otros motivos del recurso. Hay que recordar que la prohibición de concurrencia está íntimamente relacionada con la eficacia jurídica general que el art. 82.3 ET reconoce a los convenios estatutarios. En tanto el convenio colectivo estatutario *“obliga a todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia”*, la prohibición de concurrencia consagra un ámbito de seguridad del ámbito funcional comprendido en el convenio colectivo en tanto que, hasta su denuncia, está excluida la posibilidad de negociar otro convenio colectivo para un ámbito funcional que ya esté comprendido en dicho convenio vigente, anterior cronológicamente. El art. 84.2 ET permite una excepción a este círculo de seguridad, que precisa para su aplicación de dos requisitos. El primero, referido a la naturaleza (estatutaria) y al ámbito funcional del convenio (empresarial y no de ámbito inferior). El segundo, referido a las materias en las que se permite la concurrencia, que son exclusivamente las señaladas en los distintos epígrafes del art. 84.2 ET. La vulneración de la prohibición de concurrencia acarrea como consecuencia la nulidad del convenio colectivo como convenio estatutario o, en su caso, su inaplicación mientras el anterior permanezca vigente.

En este caso, no concurre ninguno de los dos requisitos para que opere esta excepción. El convenio concurrente está limitado a un único centro de trabajo (el situado en Alarcón, Comunidad de Madrid) por lo que no puede catalogarse de convenio empresarial. Además, la regulación en sentido contrario (peyorativo) al convenio sectorial estatal lo es tanto en materias en las que sí se permite la concurrencia del convenio inferior si fuera empresarial (salario base, plus de peligrosidad con arma, retribución de las horas extraordinarias y retribución durante las vacaciones) como en materias en las que no se admite dicha concurrencia en ningún caso (partidas extrasalariales -plus de transporte y vestuario- y mejoras de incapacidad temporal). La declaración de la nulidad parcial de aquellos preceptos convencionales que regulan materias no enunciadas como susceptibles de concurrencia por el art. 84.2 ET [concretamente, los arts. 18 (vacaciones), 23 (compensaciones en supuestos de incapacidad temporal) y 31 (indemnizaciones y suplidos)] sería la consecuencia anudada a la validación del convenio del centro de trabajo como instrumento idóneo para la entrada en juego de la excepción del art. 84.2 ET por cuanto sería válida la regulación por el convenio empresarial de las materias en las que sí se admite su prioridad aplicativa por el art. 84.2 ET. Sin embargo, la argumentación jurídica de la STSJ Madrid declara expresamente que sólo los convenios de empresa y no los de ámbito inferior son válidos a los efectos excepcionales del art. 84.2 ET considerando de ámbito inferior el controvertido. La consecuencia no puede ser otra que la casación y anulación de la sentencia

impugnada para que, con devolución de los autos al TSJ Madrid, dicte sentencia congruente con la pretensión.

IX. Apunte final

En interesante poner de manifiesto el azaroso proceso de negociación colectiva desarrollado en la empresa Ariete Seguridad desde el año 2012. Hay que recordar que la negociación colectiva en el sector de seguridad privada se ha llevado a cabo, desde los inicios y posterior generalización de esta actividad en el sector servicios, a nivel sectorial estatal por lo que la entrada de convenios colectivos de empresa ha sido posible gracias a la reforma del art. 84 ET. Desde entonces, son varias las empresas de este sector - también otros igualmente dependientes de la subcontratación de sus servicios, las que han buscado una mejora de su posición competitiva en el mercado a través de la negociación colectiva empresarial.

Según la base de datos de la Comisión Consultiva Nacional, en la citada empresa se suscribió un convenio extraestatutario para el año 2012, cuyo ámbito de aplicación funcional era el centro de trabajo de Alarcón (Madrid). El 2-1-2013 se suscribió un nuevo convenio (estatutario) entre la empresa y el Comité de Empresa del citado centro de trabajo cuyo ámbito territorial era, según el propio convenio colectivo, estatal. Dicho convenio fue anulado por la SAN de 16-9-2013 (proced. 314/2013)^[11] por violación del principio de correspondencia^[12]. Dicha sentencia también negó la legitimidad de una composición híbrida de la comisión negociadora (representantes unitarios y secciones sindicales) para la negociación en el ámbito empresarial a tenor del art. 87 ET. La citada empresa adoptó con posterioridad sendos acuerdos de descuelgue del Convenio Colectivo Estatal de Seguridad en materia de jornada y cuantía salarial, para los años 2013^[13] y 2014^[14], acuerdos que fueron firmados, por el banco social, por los delegados de personal y comité de empresa de dicho centro de trabajo (CC.OO; UGT; USO). El día 16-12-2014 se constituyó mesa negociadora del convenio para el centro de trabajo de Barcelona^[15], estando integrada por la parte social por los delegados de personal “pertenecientes a otros sindicatos”; el convenio colectivo se firmó el 29-12-2014 con un periodo de vigencia de 1-1-2015 a 1-1-2016. Dicho convenio reitera exactamente el mismo tenor literal que el convenio ahora cuestionado en relación al centro de trabajo de Alarcón, sin que conste que fuera impugnado. Con esta misma vigencia se negoció para el centro de trabajo de Madrid un convenio colectivo estatutario: la mesa negociadora se constituyó el día 2-12-2014 y el convenio se firmó el 16-12-2014, negociado por la parte social por el Comité de Empresa (CCOO; UGT; USO y un grupo de trabajadores independientes)^[16]. Denunciado el citado convenio por la parte empresarial, se firmó un nuevo convenio para el centro de trabajo de Alarcón (Madrid) -con vigencia 2017-2021- que es el impugnado en el procedimiento que da origen a este recurso de casación^[17]. Finalmente, se presenta por la empresa escrito de promoción de la negociación de convenio colectivo empresarial de ámbito estatal^[18] cuando todavía está vigente el convenio para el centro de Madrid, actuación en la que probablemente haya tenido mucho que ver el (posterior)^[19] cambio de distribución territorial de los trabajadores de la empresa: según los datos que figuran en la base de datos de la Comisión Consultiva Nacional, en la actualidad la mayor parte de los trabajadores pertenecen al centro de trabajo de Guadalajara (490 trabajadores de un total de 568) y sólo 9 están adscritos a la Comunidad de Madrid. El citado convenio^[20] firmado el 8-9-2017, fue suscrito por una comisión negociadora que estuvo integrada en el banco social por CSIF (1) y un grupo de trabajadores independientes (8), pertenecientes a la representación unitaria de algunos de los centros de trabajo de la empresa en el territorio nacional (Madrid, Guadalajara, Zaragoza) aunque la empresa tiene centros de trabajo también en otras provincias^[21].

Este convenio ha sido anulado por la SAN de 9-4-2018 (proced. 9/2018) por falta de congruencia entre el ámbito de representación del banco social y el ámbito de eficacia del Convenio ^[22] . La citada sentencia contiene dos afirmaciones más de interés:

- No está legitimada para negociar un convenio de empresa una comisión ad hoc de las previstas en el art 41.4 ET pues la legitimación para negociar convenios colectivos estatutarios se regula en los artículos 87, 88 y 89 ET por lo que el “simulacro de legitimación” llevado a cabo por la empresa es “inocuo” (sic);
- Que nunca hubiera podido suscribirse un convenio de empresa porque, aun admitiendo a efectos dialécticos que la Comisión Negociadora del Convenio colectivo se hubiera constituido formalmente con los representantes unitarios de todos los centros de trabajo con representación, existen centros de trabajo carentes de representación unitaria y puesto que la elección de los órganos de representación unitaria de los centros de trabajo compete a los trabajadores de dichos centros, su inexistencia no puede producir el efecto de otorgar legitimación a la representación legal de otro centro de trabajo^[23].

En definitiva, y aun cuando no sea este su propósito, la jurisprudencia está desarrollando un importante papel en la limitación de la instrumentalización del convenio empresarial como vía para mejorar la posición competitiva de la empresa a costa de las retribuciones de los trabajadores. Aun cuando el convenio empresarial puede ser el cauce idóneo para ajustar la regulación sectorial a las necesidades de la empresa, la escasa duración de los procesos de negociación de los convenios y la falta de adscripción sindical de los integrantes del banco social constituyen indicios de que no concurren en la empresa causas económicas que justifiquen un empeoramiento de las condiciones de trabajo de los trabajadores respecto de lo previsto en el convenio sectorial, circunstancias que, de concurrir, hubieran podido justificar la adopción de acuerdos de descuelgue al amparo del art. 82.3 ET.

Referencias:

1. ^ Sobre la temática sustantiva, en idéntico sentido, y también respecto de un convenio de una empresa de seguridad privada, vid, en recurso de casación, la STS de 9-5-2017 (rec. 115/2016) contra la STSJ Madrid de 28-12-2015 (rec. 115/2016).
2. ^ Real Decreto-ley 7/2011, de 10 de junio; Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero; y Ley 3/2012, de 6 de julio.
3. ^ Convenio Colectivo estatal de empresas de seguridad privada (BOE de 18-9-2015).
4. ^ Vid., lo señalado en Reflexión Final en relación a la existencia de un convenio empresarial extraestatutario para el año 2012.
5. ^ También referido a un convenio de un centro de trabajo de una empresa de vigilancia privada, vid. STS de 9-5-2017 (rec. 115/2016) contra la STSJ Madrid de 28-12-2015 (rec. 115/2016). Vid. también STS de 22-12-2016 (rec. 248/2015).
6. ^ Vid., entre otras, STS de 18-11-2004 (rec. 6623/2003) y STS de 30-6-2008.
7. ^ Vid., STC 20/1982, de 5 de mayo; STC 136/198, de 29 de junio; STC,1/1999, de 25 de enero; STC 91/2003, de 19 de mayo; STC 218/2003, de 15 de diciembre, entre otras muchas).
8. ^ STS de 23-7-2001 (rec. 4554/2000), STS de 29-4-2005 (rec. 3177/2004), STS de 30-6-2008 (rec. 158/2007), STS de 27-9-2008 (rec. 37/2006), STS

- de 3-12-2009 (rec. 30/2009) y STC de 16-12-2009 (rec 72/2009), entre otras.
9. ^ STC 215/1999, de 29 de noviembre.
 10. ^ STC 136/1998, de 29 de junio; STC 29/1999, de 8 de marzo; STC 215/1999, de 29 de noviembre, STC 124/2000, de 16 de mayo, STC 186/2002, de 14 de octubre y STC 6/2003, de 20 de enero entre muchas.
 11. ^ Publicada en [BOE de 21-10-2013](#).
 12. ^ Según la base de datos de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos en aquel momento la empresa tenía un total de 419 trabajadores repartidos entre Baleares (5), Barcelona (10), Madrid (385), Málaga (4), Sevilla (2), Valencia (3), Vizcaya (4) y Zaragoza (6).
 13. ^ Código acuerdo: 28101301182014. La STS de 16-9-2015 (rec. 110/2014) niega efectos retroactivos a este acuerdo de descuelgue, aunque dichos efectos se pactaran por ambas partes. En el mismo sentido, y también respecto de la misma empresa, vid. STS de 7-7-2015 (rec. 206/2014).
 14. ^ Código acuerdo: 28101291182014
 15. ^ Según la base de datos de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos en aquel momento la empresa tenía en Barcelona un total de 18 trabajadores. Código de convenio: [08100661012015](#).
 16. ^ Código de convenio: 28100611012015. Según la base de datos de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos en aquel momento la empresa tenía en Madrid un total de 511 trabajadores ([BOCM de 25-4-2015](#)).
 17. ^ Resolución de 9 de marzo de 2017 ([BOCM de 1-7-2017](#)); código convenio: 28100611012015,
 18. ^ Fecha escrito promoción de la negociación: 25/09/2017
 19. ^ No era así en la fecha de composición de la Comisión Negociadora, en la que todavía 490 trabajadores estaban adscritos al centro de Madrid según datos de la SAN de 9-4-2018 ([BOE de 7-5-2018](#)).
 20. ^ Resolución de 6 de noviembre de 2017, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Ariete Seguridad, SA. ([BOE de 24-11-2017](#)) Código de convenios: 90101262012013. Vigencia: 1-1-2018 a 31-12-2021.
 21. ^ La Coruña, Pontevedra, Bilbao, Lérida, Barcelona, Zaragoza, Madrid, Sevilla, Guadalajara, Toledo, Ciudad Real, Valencia, Alicante, Sevilla, Málaga y Mallorca (ex SAN de 9-4-2018 (proced. 9/1918)
 22. ^ [BOE de 7-5-2018](#).
 23. ^ En este último sentido, STS de 18-4-2017 (Rec. 154/2016)