



LA PRIORIDAD APLICATIVA DEL CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA. LA EXCEPCIÓN AL PRINCIPIO PRIOR IN TEMPORE.

A.- Las reformas laborales, tanto el Real Decreto Ley 7/2011, de 10 de junio de 2011, de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva¹, como posteriormente la Ley 3/2012, de 6 de julio², conllevaron un cambio profundo en el sistema de negociación colectiva. La finalidad, sobre todo de la última reforma, era clara, a saber, dar prioridad a la negociación en el ámbito empresarial y al convenio colectivo de empresa. Es decir, se ha favorecido una descentralización de la negociación colectiva³. Cabe destacar que la prioridad aplicativa del convenio colectivo de empresa no tiene su origen en la reforma del año 2012. El Real Decreto Ley 7/2011 ya introdujo la regla de prioridad aplicativa del convenio colectivo de empresa. Ahora bien, en la Ley 3/2012 se produce otra vuelta de tuerca al establecer de manera clara la prioridad aplicativa del convenio de ámbito de empresa. En la propia exposición de motivos, el legislador deja clara la finalidad que persigue que no es otra que asegurar *“la descentralización convencional en aras a facilitar una negociación de las condiciones laborales en el nivel más cercano y adecuado a la realidad de las empresas y sus trabajadores”*.

B.- Si bien continúa vigente la norma general de concurrencia de convenios colectivos, establecida en el apartado primero del artículo 84 del ET, en la que se dispone que: *“Un convenio colectivo, durante su vigencia, no podrá ser afectado por lo dispuesto en convenios de ámbito distinto”*, (principio prior in tempore) la reforma de 2012 establece dos excepciones. La primera de ellas es que los negociadores pacten en contrario y, respecto a lo que aquí interesa, se establece una prioridad aplicativa del convenio colectivo de ámbito empresarial y que supone una excepción al criterio general de prioridad temporal⁴.

Cabe destacar de la regulación varios elementos:

1.- El amplio listado de materias incluidas en el que destaca la cuantía del salario base y de los complementos salariales.

¹ Reforma realizada por el Gobierno de José Luís Rodríguez Zapatero y publicado en el BOE número 139 de 11 de junio de 2011.

² Reforma laboral realizada por el Gobierno de Mariano Rajoy.

³ Al respecto Del Rey Guanter, S; *“Estructura de la negociación colectiva, prioridad del nivel de empresa e inaplicación del convenio colectivo tras la reforma laboral de 2012”*. Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Madrid. 2016.

⁴ La salvedad radicaba en que los acuerdos interprofesionales o convenios colectivos sectoriales de ámbito estatal o autonómico negociados conforme al artículo 83.2 del ET podían limitar o eliminar esa prioridad aplicativa.



2.- La expresión “en cualquier momento”, en referencia al momento en qué puede negociarse un convenio colectivo de ámbito empresarial. Es decir, que la afectación respecto a un convenio de ámbito superior abarca tanto a la vigencia, como a la prórroga y la ultraactividad.

3.- Supone una ruptura del principio “prior in tempore”, no a la totalidad pero sí respecto a las materias establecidas en el artículo 83.2 del ET.

4.- Resulta de aplicación el convenio colectivo de empresa aunque las condiciones laborales sean menos favorables o peores que las establecidas en los convenios colectivos de ámbito superior.

5.- No resulta de aplicación el artículo 3.3 del ET – que prevé el principio de norma más favorable – puesto que según el artículo 84.2 ET no se da una situación de conflicto o concurrencia puesto que indica cual es la norma aplicable. Ahora bien, si el convenio colectivo de empresa es anterior al convenio de ámbito superior será aplicable el convenio de empresa en su totalidad por aplicación del artículo 84.1 del ET.

C.- La prioridad aplicativa del convenio colectivo de ámbito empresarial no conlleva la inaplicación del convenio colectivo de ámbito superior, que podrá aplicarse respecto a aquellas materias que no estén reservadas al convenio de ámbito empresarial (art. 84.2 ET). Sin embargo, cabe destacar que el listado de materias reservado al ámbito empresarial, no solo es amplio, también se ciñe a las materias de mayor importancia o repercusión en la relación laboral, como puede ser, sin duda, la materia salarial.

Ahora bien, el convenio colectivo de empresa puede regular materias no relacionadas en el artículo 84.2 del ET, no obstante, no serán de aplicación mientras siga vigente el convenio colectivo de ámbito superior. Al respecto, cabe destacar la Sentencia de la Audiencia Nacional de 1 de diciembre de 2014, que establece que: *“finalizada la vigencia de uno u otro convenio el que reste vigente ocupará el completo ámbito aplicativo y pasará a ser el único convenio de aplicación”*.

El Tribunal Supremo, en la sentencia de 23 de octubre de 2012, establece también que: *“el efecto derivado de la prohibición de concurrencia no debe ser la nulidad del convenio colectivo invasor, sino la declaración de su inaplicación temporal. Ello obedece a que el art. 84.1 ET no prohíbe la negociación de un convenio colectivo concurrente por el hecho de que su espacio esté ya ocupado por otro anterior. Al contrario, de su literalidad se desprende claramente que su punto de partida es la existencia de dos convenios válidamente negociados que coinciden en el tiempo. Y el precepto se limita a establecer una regla de solución de conflictos*



que, al otorgar preferencia aplicativa al convenio anterior, esta también indicando de modo implícito que la situación en que queda el invasor es la de "ineficacia aplicativa", como declaró esta Sala en sus ss. de 27-3-00 (rec. 2497/99), 5-6-01 (rec. 2160/00), 7-7-02 (rec. 4859/00), y 31-10-03 (rec. 17/02) o de "mera inaplicabilidad" (s. 5-6-01, rec. 2160/00)".

Desde una perspectiva sindical, las consecuencias de la reforma de la negociación colectiva y la prioridad aplicativa del convenio colectivo de ámbito empresarial supuso la aniquilación casi total de la acción sindical y una clara vulneración del derecho fundamental a la libertad sindical recogido en el artículo 28 de la Constitución Española. En síntesis, en los recursos de inconstitucionalidad presentados por el Parlamento de Navarra e Izquierda Plural, entre otros, se fundamentaba que la reforma operada en los artículos 83 y 84 del ET suponían:

- 1.- Privar a los agentes sociales de un aspecto nuclear del derecho constitucional a la negociación colectiva, como es determinar la estructura del ámbito negocial y el régimen de concurrencia de los convenios colectivos, llevando al extremo la descentralización de la negociación colectiva.
- 2.- Conlleva la pérdida de toda fuerza vinculante de los convenios colectivos supraempresariales respecto a condiciones de trabajo esenciales.
- 3.- Puede generar un fortalecimiento de la posición empresarial, por cuanto la realidad del tejido productivo español conlleva, generalmente, en la falta o debilidad de la representación de los trabajadores.

D.- Se debe afirmar que la prioridad aplicativa del convenio colectivo de empresa es un instrumento de descentralización de la negociación colectiva y de flexibilidad interna. Así, el Tribunal Constitucional ha reconocido en la prioridad aplicativa del convenio de empresa "una medida de flexibilidad interna, alternativa a la destrucción de empleo, a través de la cual pueden adaptarse las condiciones de trabajo que se identifican como más cercanas a la realidad de la empresa a las circunstancias concretas por las que esta atraviesa"⁵.

Como se ha dicho, las materias reservadas al convenio colectivo de empresa son amplias y afectan a derechos básicos de la relación laboral. Excede de este breve documento analizar la repercusión que ha tenido y tiene en las condiciones de trabajo la prioridad aplicativa de determinadas materias en los convenios de empresa. No obstante, cabe analizar someramente las consecuencias de la prioridad aplicativa en relación a la cuantía del salario base y complementos salariales.

⁵ Sentencia del Tribunal Constitucional 8/2015, de 22 de enero.

E.- Convenios colectivos de empresa y la incidencia en el salario.

En primer lugar, cabe analizar la evolución de los convenios colectivos de empresa firmados en los últimos años y la incidencia de las reformas del año 2011 y 2012⁶.

AÑO	Total Convenios	Ámbito superior	%	Convenios de Empresa	%
2010	5.067	1265	24,965	3802	75,03
2011	4.585	1163	25,365	3422	74,63
2012	4.376	1142	26,097	3234	73,9
2013	4.589	1194	26,019	3.395	73,98
2014	5.185	1181	22,777	4.004	77,22
2015	5.642	1149	20,365	4.493	79,63
2016*	4.529	970	21,418	3.559	78,58

*Datos provisionales.

Sin duda, ha habido un aumento en los convenios colectivos firmados que tiene el punto álgido en el año 2015 con la firma de 4.493 convenios de empresa que supone el 79,63% de los convenios firmados en el año 2015. Si bien en el año 2014 se firmaron menos convenios colectivos, los convenios de empresa supusieron el 77,22% del total. En el año 2016 sigue la tendencia, situándose el total de convenios colectivos de empresa en el 78,58% del total.

Estos datos, sin embargo, se deben analizar también en relación a la incidencia en el salario.

AÑO	aumento salarial convenio empresa	Aumento salarial convenio superior
2006	3,15	3,65
2007	3,57	4,28

⁶ Estadística consultada en febrero de 2018 en la web del Ministerio de Empleo y Seguridad Social. <http://www.empleo.gob.es/estadisticas/cct/welcome.htm>

2008	3,65	3,09
2009	2,17	2,25
2010	1,99	2,18
2011	1,97	2,32
2012	1,48	1,13
2013	0,55	0,53
2014	0,37	0,51
2015	0,46	0,73
2016	0,76	1,04

El dato que se extrae del cuadro anterior es relevante. Conforme ha ido aumentando el número de convenios colectivos de empresa ha ido disminuyendo el aumento salarial. Hasta el año 2013 la tendencia era contraria, es decir, subía más el convenio colectivo de empresa que el convenio de ámbito superior.

Sí que resulta evidente, por lo tanto, que la prioridad aplicativa del convenio colectivo de empresa en relación a la cuantía del salario base y los complementos salariales han provocado una disminución de la capacidad salarial de los trabajadores. Puede observarse que en los años que más convenios colectivos de empresa se han firmado el aumento salarial ha sido inferior al establecido en los convenios colectivos de ámbito superior. Asimismo, en los años 2014 y 2015 se firmaron más convenios colectivos de ámbito empresarial, no siendo el aumento salarial superior al 0,5%, porcentaje que si supera los convenios de ámbito superior.

La prioridad aplicativa del convenio colectivo de empresa ha provocado una disminución de la capacidad salarial por debajo de la media de los convenios colectivos de ámbito superior. Por lo tanto, la adaptación, la flexibilidad y la competitividad se han conseguido a través de la devaluación salarial⁷.

Esta disminución salarial a partir de la prioridad aplicativa del convenio de empresa también tiene relación con el modelo de representación de los trabajadores. La mayoría de las empresas del tejido productivo son pequeñas empresas donde el arraigo sindical es más difícil, y también debido al sistema de representación de los trabajadores que, a mi parecer, actualmente no está adaptado a las nuevas necesidades de los trabajadores, ni tampoco a la realidad productiva actual.

⁷ La misma conclusión se extrae del Estudio realizado por la Confederación Sindical de CCOO en el marco del observatorio de la negociación colectiva a través de la publicación Alfonso Mellado, Carlos L. (coord.); Los convenios de empresa de nueva creación tras la reforma laboral de 2012". Lefebvre El Derecho. 2016.



F.- Consecuencias de la prioridad aplicativa del convenio de empresa.

Ya han transcurrido más de 5 años desde la aprobación de la reforma. Parece que la crisis económica ha remitido y estamos en un momento de crecimiento económico. No podemos obviar, que tanto la reforma del año 2011 como la de 2012 han tenido como objetivo la reducción de los costes salariales. Si bien esta era el objetivo no confesado, la finalidad expresada por el legislador era establecer una medida de flexibilidad interna. Finalizada la crisis económica (sólo para una parte de la población) las consecuencias han sido diversas.

1.- Como hemos dicho, el crecimiento económico actual no conlleva una mejora de las condiciones laborales. Los salarios, no solo continúan con un crecimiento ínfimo, sino que además las subidas salariales de los convenios colectivos de ámbito empresarial todavía son peores. Sin duda, la norma de aplicación prioritaria continúa ejerciendo presión a los trabajadores y, concretamente, a los salarios, aunque muchas empresas encuentran en situación de crecimiento económico.

2.- Esta medida de flexibilización también debe ponerse en relación la modificación operada por el legislador para la modificación e inaplicación parcial de los convenios colectivos establecida en el artículo 82.3 del ET. Esta medida también ha permitido, por una segunda vía, la disminución de condiciones salariales pactadas en los convenios colectivos.

3.- Para la realización de un convenio colectivo de empresa no se requiere causa alguna que justifique la negociación en el ámbito de la empresa, sino únicamente la voluntad de las partes. Ahora bien, en un marco desequilibrado de negociación y una debilitación sindical conlleva una vía ciertamente unilateral para regular condiciones de trabajo inferiores a las establecidas en los convenios de ámbito superior.

4.- Desde una perspectiva general, se ha restringido las libertades de negociación y de estipulación como contenido propio del derecho de negociación colectiva (art. 37.1 CE) a través de dos vías: la limitación de la eficacia general de los convenios colectivos sectoriales (mecanismos de inaplicación); y la prohibición de concurrencia del convenio colectivo de empresa con el convenio de sector, autonómico o estatal en determinadas materias.

5.- La combinación de todos los elementos mencionados ha conllevado también la proliferación de convenios en el sector de las empresas multiservicios, por poner el ejemplo más significativo. Esto ha provocado una disminución de las condiciones de trabajo y situar a las empresas, a base de la precarización, en mejores condiciones para optar a las contrataciones en el mercado en general.

Como se ha dicho, las consecuencias de la de la preferencia aplicativa del convenio colectivo de empresa han incidido en varios aspectos de la relación laboral⁸, nos ceñiremos, no obstante, a algunas de ellas relativas a las condiciones salariales.

1. Los convenios colectivos que establecen o han establecido una reducción salarial o in peius respecto al convenio colectivo de ámbito superior dependen también del sector y su sindicalización. El sector de la industria, normalmente con una gran fuerza sindical, no ha visto devaluado sus condiciones tanto como en otros sectores no tan sindicalizados como la hostelería.
2. La mayor parte de la reducción de los salarios se ha realizado a través del salario base pero también a raíz del sistema de clasificación profesional. Cabe recordar que el artículo 84.2 d) también establece como materia para el convenio de empresa *“la adaptación al ámbito de la empresa del sistema de clasificación”*.
3. Según el estudio de CCOO antedicho se ha observado que la mayoría de los convenios de mejora son de empresas o centros de trabajo radicados en el País Vasco, Navarra y en Cataluña. Las causas radican en varios factores pero sobre todo porque cuentan con una situación económica que está por encima de la media nacional y también por el tamaño medio o grande de las empresas.
4. Algunos convenios colectivos de empresa van más allá de los contenidos amparados por el artículo 84.2 del ET al regular la estructura salarial⁹ e incluso cuestiones relativas a la liquidación y pago de salario¹⁰. También la negociación colectiva en el ámbito empresarial ha conllevado la supresión de algunos complementos salariales, disminución de dietas, o minoración de las mejoras voluntarias a la Seguridad Social.
5. Otras de las medidas detectadas por el estudio realizado por CCOO en los convenios de ámbito empresarial es la firma de dobles escalas salariales, *“que de una manera u otra vendría a reducir la*

⁸ El elenco de materias en la que el convenio de empresa puede incidir es muy amplio. No solo el salario, también sobre modalidades de contratación, clasificación profesional,... Al respecto *“Los convenios de empresa de nueva creación tras la reforma laboral de 2012”*, op. cit.

⁹ Por ejemplo, el convenio colectivo de la empresa Peritos judiciales de Barcelona SL, el de la empresa Investigación y desarrollo F.J. Sánchez SL o de la empresa Algeposa Outsourcing Industrial SL.

¹⁰ Convenio colectivo de la empresa Neonet Illes SL.



cuantía salarial de los trabajadores afectados a partir de un determinado momento¹¹.” Ahora bien, a este respecto habría que analizar con detalle la sentencia del Tribunal Constitucional 122/2017 de fecha 16 de octubre de 2017 que declara la necesidad de justificar, cada vez se firme el convenio colectivo, la necesidad de mantener la doble escala salarial a fin de no vulnerar el derecho a la igualdad establecido en el artículo 14 de la CE¹².

6. Desde una perspectiva sindical conviene evitar la remisión incondicionada por parte de los convenios sectoriales estatales e, incluso, provinciales, a la unidad de negociación empresarial. Asimismo, se deben buscar fórmulas, aunque resulten difíciles, para evitar la pérdida de condiciones laborales. Ha sido extensa la proliferación de convenios de empresa o ámbito inferior que se han negociado en condiciones ilegales. En efecto, ya son múltiples las sentencias del Tribunal Supremo anulando convenios de empresa por vulnerar el principio de correspondencia.

G.- La acción sindical a fin de atajar la precarización de las condiciones de trabajo impuestas por los convenios colectivos de ámbito empresarial son complejas, básicamente, por dos motivos. En primer lugar, la reforma respecto a la concurrencia de convenios colectivos que ha convertido el convenio de ámbito superior en su situación residual respecto al de empresa. En segundo lugar, la dificultad de realizar acción sindical en pequeñas y medianas empresas debido, como se ya se ha dicho, al actual sistema de representación.

1.- No obstante, la negociación colectiva ha encontrado sistemas para intentar frenar la precarización que imponen los convenios de empresa. A modo de ejemplo destaca el convenio colectivo sectorial del comercio de alimentación de Navarra.

Convenio colectivo 2010 – 2014 (firmado 10/01/2013)	Convenio colectivo 2015 - 2018
B) Concurrencia de Convenios: Las asociaciones empresariales y las organizaciones sindicales firmantes del presente convenio sectorial, consideran pertinente ponerlo en valor como	B) Concurrencia de convenios: Las asociaciones empresariales y las organizaciones sindicales firmantes del presente convenio sectorial, consideran pertinente ponerlo en valor como

¹¹ Los convenios de empresa de nueva creación tras la reforma laboral de 2012, op. cit., p. 115.

¹² Sentencia del Tribunal Constitucional que anula una sentencia del Tribunal Supremo a fin que vuelva a dictar nueva sentencia

elemento generador de reglas colectivas que garanticen, tanto la igualdad de oportunidades para los trabajadores como la transparencia en los procesos de competencia entre empresas.

El presente convenio sectorial autonómico tendrá prioridad aplicativa sobre las materias que se puedan someter a negociación en su ámbito y que no están recogidas en el artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores, al considerarse éste Convenio como una herramienta fundamental de las relaciones laborales, y de la competitividad de nuestro sector.

Para ello, las partes se obligan a incorporar al presente convenio las fórmulas legales que conforme al ordenamiento jurídico vigente y a la futura jurisprudencia obliguen y permitan dotar de una equidad competitiva salarial que garantice un mismo nivel mínimo de competencia en lo referido a salarios y coste salarial anual (en proporción a la jornada trabajada), es decir, que el presente convenio colectivo pueda regular, si la normativa legal lo permite, las condiciones laborales para todas las empresas reguladas y recogidas en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo.

Las partes se comprometen, a través de la "Comisión ad hoc" que se constituirá al amparo del presente Convenio, a incorporar al cuerpo del mismo las fórmulas legales que conforme al ordenamiento jurídico vigente y a la futura jurisprudencia puedan dotar de eficacia aplicativa a las condiciones mínimas del presente convenio sobre cualquier otro convenio.

Artículo 16

1.- Con el fin de desarrollar la intención manifestada por las partes firmantes del presente Convenio en el sentido de apostar por los Convenios sectoriales como elemento generador de reglas colectivas que garanticen, tanto la igualdad de oportunidades para sus trabajadores, como la transparencia e igualdad en los procesos de competencia entre empresas y al amparo del Art. 84 apartado 2º párrafo C del vigente estatuto de los trabajadores, se establece la siguiente jornada laboral:

- Durante toda la vigencia del presente Convenio, la jornada laboral será de 1.734 horas de trabajo efectivo.

elemento generador de reglas colectivas que garanticen, tanto la igualdad de oportunidades para los trabajadores como la transparencia en los procesos de competencia entre empresas.

El presente convenio sectorial autonómico tendrá prioridad aplicativa sobre las materias que se puedan someter a negociación en su ámbito y que no están recogidas en el artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores, al considerarse éste Convenio como una herramienta fundamental de las relaciones laborales, y de la competitividad de nuestro sector.

Para ello, las partes se obligan a incorporar al presente convenio las fórmulas legales que conforme al ordenamiento jurídico vigente y a la futura jurisprudencia obliguen y permitan dotar de una equidad competitiva salarial que garantice un mismo nivel mínimo de competencia en lo referido a salarios y coste salarial anual (en proporción a la jornada trabajada), es decir, que el presente convenio colectivo pueda regular, si la normativa legal lo permite, las condiciones laborales para todas las empresas reguladas y recogidas en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo.

Artículo 16. Jornada laboral.

1.- El presente Convenio tiene carácter Sectorial Autonómico de conformidad con lo establecido en el artículo 1.º apartado b) del mismo.

La presente cláusula tendrá prioridad aplicativa en materia de jornada, y ello es así al amparo de lo establecido en el artículo 84 apartado 2.º del vigente Estatuto de los Trabajadores donde se establece de manera taxativa aquellas materias con prioridad aplicativa en los convenios de empresa, entre las que no se encuentra la jornada laboral. En consecuencia, se establece la

- Para aquellas empresas que, incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio y que por aplicación de un convenio de distinto ámbito, abonen a sus trabajadores una retribución inferior a la establecida en las tablas salariales del presente convenio para el grupo V (el que más trabajadores agrupa en el sector), la jornada laboral será de 1.540 horas de trabajo efectivo para toda la plantilla de la empresa.

- A estos efectos, se entiende que una empresa abona un salario inferior al grupo V del presente convenio, cuando la retribución total anual a jornada completa y por todos los conceptos salariales garantizados que establece su convenio de aplicación para un trabajador con una antigüedad de 10 años y cuya actividad profesional pueda encuadrarse en dicho grupo V, sea inferior a la retribución anual bruta que por todos los conceptos garantizados establezca el citado grupo V, del presente convenio, para un trabajador a jornada completa con una antigüedad de 10 años.

siguiente regla de concurrencia de convenios, según la cual, durante la vigencia de los distintos convenios de empresa, la jornada laboral regulada en el presente artículo tendrá prioridad aplicativa para todas las empresas del ámbito de aplicación señaladas en el artículo 1.

2. Durante toda la vigencia del presente Convenio, la jornada laboral será de 1.734 horas de trabajo efectivo.

Para aquellas empresas que, incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio y que por aplicación de un convenio de distinto ámbito, abonen a sus trabajadores una retribución inferior a la establecida en las tablas salariales del presente convenio para el grupo V (el que más trabajadores agrupa en el sector), la jornada laboral será de 1.540 horas de trabajo efectivo para toda la plantilla de la empresa.

A estos efectos, se entiende que una empresa abona un salario inferior al grupo V del presente convenio, cuando la retribución total anual a jornada completa y por todos los conceptos salariales garantizados que establece su convenio de aplicación para un trabajador cuya actividad profesional pueda encuadrarse en dicho grupo V, sea inferior a la retribución anual bruta que por todos los conceptos garantizados establezca el citado grupo V, del presente convenio, para un trabajador a jornada completa.

La cláusula convencional descrita prevé una doble regulación de la jornada anual máxima para las empresas en el sector del comercio de alimentos de Navarra en función de la retribución reconocida a sus trabajadores.

La Dirección General de Trabajo y Prevención de riesgos del Departamento de Economía, hacienda, industria y Empleo de Navarra impugnó ese artículo ante el Juzgado de lo Social que dictó sentencia desestimando la demanda. Posteriormente, el Tribunal Superior de Justicia de Navarra dictó sentencia en fecha 30 de julio de 2014 confirmando la sentencia. De los fundamentos jurídicos cabe destacar que:

“La conclusión que se alcanza en la instancia es, por tanto, la de ausencia de vulneración legal en el repetido artículo 16.1, pues el artículo 84.2 no hace una reserva normativa o negociadora de las condiciones de trabajo que enumera en sus siete apartados, sino que asienta una regla de primacía aplicativa que entra en juego cuando concurren distintos Convenios de los que se desprenden regulaciones contradictorias, caso en el que habrá de prevalecer, en los aspectos antes enumerados y recogidos en el artículo 84.2, la contenida en el de ámbito empresarial. Afirma en este sentido el juzgador de instancia que el Convenio Sectorial impugnado solamente estaría infringiendo el precepto legal en el caso de que estableciera o pretendiera establecer una primacía distinta, o que regulara una cuestión que limitara o fuera contra la prioridad del Convenio de empresa en cuanto a la determinación de la cuantía salarial. Y en este particular aspecto, se asevera igualmente que el cuestionado artículo 16 ni contiene regla alguna de primacía aplicativa sobre el Convenio de empresa ni supone una regulación del salario en un sentido que limite la capacidad reguladora de los Convenios empresariales, más allá de la relación de la delimitación de la jornada anual respecto de la cuantía de ese salario.”

Esta conclusión debe profundizarse en la medida en que lo que se plantea realmente es que, al determinar el Convenio Sectorial una jornada laboral anual de número inferior en horas para aquellas empresas que abonen a sus trabajadores un salario inferior al establecido en el mismo Convenio Sectorial (conforme a los criterios que son ya conocidos), lo que el Convenio Sectorial está pretendiendo es fijar de forma indirecta un criterio de determinación del salario, materia respecto de la que el artículo sí 84.2 dispone un principio de primacía favorable a los Convenios empresariales que desplaza a los Sectoriales como el presente, y que no podría por lo tanto verse interferida ni limitada por ninguno de estos.

Sin embargo, la Sala estima que no puede compartirse que el artículo 16.1 que aquí se discute constituya una norma reguladora en sentido salarial, siquiera indirecto. El artículo 16.1 del Convenio Sectorial regula la jornada laboral de las empresas sujetas al mismo y contempla dos magnitudes máximas (1.734 horas frente a 1.540) como jornada laboral anual considerada en función de los niveles retributivos propios de las distintas empresas, que anteceden a esta determinación. Es decir, se parte de esa realidad retributiva que no está disciplinando ni tratando de regular para, valorada aquella como premisa, establecer distintos cómputos máximos de jornada anual. El objeto de su regulación lo constituye propiamente la jornada, y no el salario: no se está imponiendo o estableciendo un nivel salarial determinado con pretendida prevalencia sobre lo que decidieran los Convenios de empresa en su caso, sino que se está partiendo de una determinación



salarial autónoma correspondiente a las distintas empresas para atribuir a la misma unos efectos normativos convencionales en materia, estrictamente, de jornada”.

No consta que esta sentencia fuera recurrida en casación. No obstante, el convenio colectivo perdió su vigencia en el año 2014, pero se ha vuelto a firmar para los años 2015 – 2018 en los mismos términos sin que conste se hubiere impugnado.

2.- Otro de los ejemplos para combatir la precariedad laboral a través de la primacía del convenio colectivo de empresas multiservicios es la acción sindical en la negociación colectiva. A través de la negociación se ha firmado el convenio colectivo de empresa Outsourcing SAU y Atlas servicios empresariales SAU en la que se indica en el artículo 6 que:

Artículo 6. Estructura de la negociación colectiva en la empresa y sistema de convergencia sectorial.

1. A través del presente artículo y de otros apartados de este convenio se regula un específico sistema de convergencia sectorial que recoge la voluntad de la partes negociadoras de equiparar en el tiempo las condiciones salariales de los trabajadores de la empresa conforme a las establecidas en los convenios sectoriales que, por razón de la actividad que ésta desarrolla, deben considerarse de aplicación.

En las empresas multiservicios deberá aplicarse el convenio colectivo del sector de la empresa donde el trabajador efectivamente preste servicios.

ANEXO. COMPARATIVA ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES.

<p>Artículo 83. Unidades de negociación</p> <p>1. Los convenios colectivos tendrán el ámbito de aplicación que las partes acuerden.</p> <p>2. Mediante acuerdos interprofesionales o por convenios colectivos las organizaciones sindicales y asociaciones patronales más representativas, de carácter estatal o de Comunidad Autónoma, podrán establecer la estructura de la negociación colectiva, así como fijar las reglas que han de resolver los conflictos de concurrencia entre convenios de distinto ámbito y los principios de complementariedad de las diversas unidades de contratación, fijándose siempre en este último supuesto las materias que no podrán ser objeto de negociación en ámbitos inferiores.</p> <p>3. Dichas organizaciones de trabajadores y empresarios podrán igualmente elaborar acuerdos sobre materias concretas. Estos acuerdos, así como los acuerdos interprofesionales a que se refiere el apartado 2 de este artículo, tendrán el tratamiento de esta Ley para los convenios colectivos.</p> <p>Artículo 84. Concurrencia.</p> <p>Un convenio colectivo, durante su vigencia, no podrá ser afectado por lo dispuesto en convenios de ámbito distinto, salvo pacto en contrario, conforme a lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 83 y salvo lo previsto en el apartado siguiente.</p> <p>En todo caso, a pesar de lo establecido en el artículo anterior, los</p>	<p>Artículo 83. Unidades de negociación</p> <p>1. Los convenios colectivos tendrán el ámbito de aplicación que las partes acuerden.</p> <p>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.</p> <p>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 la presente Ley.</p> <p>3. Dichas organizaciones de trabajadores y empresarios podrán igualmente elaborar acuerdos sobre materias concretas. Estos acuerdos, así como los acuerdos interprofesionales a que se refiere el apartado 2 de este artículo, tendrán el tratamiento de esta Ley para los convenios colectivos.</p> <p>Artículo 84. Concurrencia</p> <p>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</p> <p>2. Salvo que un acuerdo o convenio</p>	<p>Artículo 83. Unidades de negociación</p> <p>1. Los convenios colectivos tendrán el ámbito de aplicación que las partes acuerden.</p> <p>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.</p> <p>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 la presente Ley.</p> <p>3. Dichas organizaciones de trabajadores y empresarios podrán igualmente elaborar acuerdos sobre materias concretas. Estos acuerdos, así como los acuerdos interprofesionales a que se refiere el apartado 2 de este artículo, tendrán el tratamiento de esta Ley para los convenios colectivos.</p> <p>Artículo 84. Concurrencia</p> <p>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 apartado 2 del artículo 83, y salvo lo previsto en el apartado siguiente.</p> <p>2. La regulación de las condiciones</p>
--	--	--

<p>sindicatos y las asociaciones empresariales que reúnan los requisitos de legitimación de los artículos 87 y 88 de esta Ley podrán, en un ámbito determinado que sea superior al de empresa, negociar acuerdos o convenios que afecten a lo dispuesto en los de ámbito superior siempre que dicha decisión obtenga el respaldo de las mayorías exigidas para constituir la comisión negociadora en la correspondiente unidad de negociación.</p> <p>En el supuesto previsto en el párrafo anterior se considerarán materias no negociables en ámbitos inferiores el período de prueba, las modalidades de contratación, excepto en los aspectos de adaptación al ámbito de la empresa, los grupos profesionales, el régimen disciplinario y las normas mínimas en materia de seguridad e higiene en el trabajo y movilidad geográfica.</p>	<p>colectivo de ámbito estatal o de Comunidad Autónoma negociado según el artículo 83.2 estableciera reglas distintas sobre estructura de la negociación colectiva o concurrencia entre convenios, la regulación de las condiciones establecidas en un convenio de empresa tendrá prioridad aplicativa respecto del convenio sectorial estatal, autonómico o de ámbito inferior en las siguientes materias:</p> <p>a) La cuantía del salario base y de los complementos salariales, incluidos los vinculados a la situación y resultados de la empresa.</p> <p>b) El abono o la compensación de las horas extraordinarias y la retribución específica del trabajo a turnos.</p> <p>c) El horario y la distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo a turnos y la planificación anual de las vacaciones.</p> <p>d) La adaptación al ámbito de la empresa del sistema de clasificación profesional de los trabajadores.</p> <p>e) La adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación que se atribuyen por la presente Ley a los convenios de empresa.</p> <p>f) Las medidas para favorecer la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal.</p> <p>Igual prioridad aplicativa tendrán en estas materias los convenios colectivos para un grupo de empresas o una pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas y nominativamente identificadas a que se refiere el artículo 87.1.</p> <p>Los acuerdos y convenios colectivos a que se refiere el artículo 83.2 podrán ampliar la relación de condiciones de trabajo anteriormente señalada.</p> <p>3. Salvo pacto en contrario negociado según el artículo 83.2, los sindicatos y las asociaciones empresariales que</p>	<p>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:</p> <p>a) La cuantía del salario base y de los complementos salariales, incluidos los vinculados a la situación y resultados de la empresa.</p> <p>b) El abono o la compensación de las horas extraordinarias y la retribución específica del trabajo a turnos.</p> <p>c) El horario y la distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo a turnos y la planificación anual de las vacaciones.</p> <p>d) La adaptación al ámbito de la empresa del sistema de clasificación profesional de los trabajadores.</p> <p>e) La adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación que se atribuyen por la presente Ley a los convenios de empresa.</p> <p>f) Las medidas para favorecer la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal.</p> <p>g) Aquellas otras que dispongan los acuerdos y convenios colectivos a que se refiere el artículo 83.2.</p> <p>Igual prioridad aplicativa tendrán en estas materias los convenios colectivos para un grupo de empresas o una pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas y nominativamente identificadas a que se refiere el artículo 87.1.</p> <p>Los acuerdos y convenios colectivos a que se refiere el artículo 83.2 no podrán disponer de la prioridad aplicativa prevista en este apartado.</p> <p>3. Salvo pacto en contrario negociado según el artículo 83.2, los sindicatos y las asociaciones empresariales que</p>
--	--	---

	<p>reúnan los requisitos de legitimación de los artículos 87 y 88 de esta Ley 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.</p> <p>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 período 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.</p>	<p>reúnan los requisitos de legitimación de los artículos 87 y 88 de esta Ley 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.</p> <p>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 período 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.</p>
--	---	---