

**ANTONIO PEDRAJAS QUILES**

Socio Abdón Pedrajas  
apq@abdonpedrajas.com

**TERESA TRIGUEROS RAMOS**

Asociada Abdón Pedrajas  
ttr@abdonpedrajas.com

# Prioridad aplicativa del Convenio Colectivo de Empresa sobre el de sector

## ¿Qué sucede con las cláusulas subrogatorias sectoriales?

**// 1.** El art. 84.2 del Estatuto de los Trabajadores (ET) establece **“La regulación de las condiciones establecidas en un convenio de empresa, que podrá negociarse en cualquier momento de la vigencia de convenios colectivos de ámbito superior, tendrá prioridad aplicativa respecto del convenio sectorial estatal, autonómico o de ámbito inferior (...)”**

Se otorga, por lo tanto, prioridad aplicativa al convenio colectivo de empresa frente al de sector, siendo una excepción a la previsión de la regla clásica *“prior in tempore”*, prevista en el art. 84.1 ET para la concurrencia de convenios.

Esta prioridad aplicativa ha sido cuestionada en muchas ocasiones por nuestros Tribunales, en los supuestos de falta de legitimación activa negociadora de los representantes de los trabajadores (art. 87 ET), por quiebra del *“principio de correspondencia”*. En efecto, son numerosas las sentencias que han declarado la nulidad de los convenios de empresa negociados con representantes de los trabajadores cuyo ámbito de representación era inferior (centro de trabajo), al del convenio (empresa). Por todas, Sentencias

del Tribunal Supremo de 8 de febrero de 2016 ó de 11 de enero de 2017.

El momento para examinar la suficiente representatividad será al inicio de las negociaciones, sin que sean posibles variaciones posteriores. Entre otras, SSTS 485/2017, de 6 de junio y 567/2017, de 28 de Junio.

**// 2.** Igualmente cuestionable sería la prioridad aplicativa de convenios de ámbito inferior a la empresa. En efecto, al objeto de superar el indicado *“principio de correspondencia”*, es muy frecuente que se negocien convenios colectivos de centro de trabajo.

Pues bien, el art. 84.2 ET es claro al delimitar la prioridad aplicativa a los convenios de empresa, sin que quepa extender a otras unidades interiores. Así lo ha concluido el Tribunal Supremo, entre otras, en sus Sentencias nº 773/2016, de 22 de septiembre de 2016, y Nº 404/2017, de 9 de Mayo 2017.

**// 3.** Además, y esta es una cuestión especialmente sensible sobre la que seguramente no se ha prestado la suficiente atención, la prioridad aplicativa del convenio colectivo de empresa, lo es exclusivamente respecto de





## El nivel idóneo para fijar una cláusula subrogatoria es el sectorial, careciendo de sentido hacerlo en un convenio de empresa al no poder imponer tal obligación a una empresa no comprendida en su ámbito de actuación •

unas materias concretas. En efecto, el art. 84.2 ET desarrolla un listado tasado de materias (salario, tiempo de trabajo, descansos, vacaciones, clasificación profesional, contratación y conciliación).

La subrogación no se encuentra expresamente prevista en el listado, habiéndose planteado la duda de si la cláusula subrogación de un convenio sectorial resultaría dispositiva por vía del art. 83.2 ET. Ahora bien, sin duda el nivel idóneo para fijar una cláusula subrogatoria es el sectorial, careciendo de sentido hacerlo en un convenio de empresa al no poder imponer tal obligación a una empresa no comprendida en su ámbito de actuación.

Por ello, siendo que el art. 84.2 ET no incluye la subrogación entre las materias entre las que tiene prioridad aplicativa un convenio de empresa,

una empresa con convenio colectivo propio que licitase a una sucesión de una contrata o servicio, podría llegar a quedar afectada por la cláusula del convenio de sector, siempre, naturalmente, que por su actividad estuviese dentro de su ámbito funcional. Así lo ha concluido la reciente Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña N° 333/2017, de 20 de Enero de 2017.

/// 4. Por último, con arreglo al art. 1.257 del Código Civil, un convenio colectivo no puede contener cláusulas obligacionales que afecten a quienes no son parte en la negociación, ni establecer condiciones de trabajo que hayan de asumir empresas no incluidas en su ámbito de aplicación (entre otras, STSJ Navarra 229/2016, de 2 de Mayo; STSJ de Madrid 120/2017, de 16 de Febrero; SSTS de 21 de Abril de 2015 y 19 de Mayo de 2015).

Así, cuando se produce sucesión de contratas y las dos empresas están sujetas a convenios de sector diferentes, no puede aplicarse la subrogación prevista en el convenio de la empresa saliente, si éste no es aplicable a la empresa entrante y en el que sí le es aplicable no se establece la subrogación (entre otras, SSTS de 17 de Junio y 11 de Julio de 2011 y STSJ de Castilla y León (Valladolid) 795/2015, de 6 de Mayo).

Por el contrario, en el supuesto de que ambos convenios de sector prevean la subrogación, si bien la nueva empresa adjudicataria no está vinculada por el contenido de un convenio en el que no ha participado, sí está obligada en virtud del convenio que le sea aplicable a subrogarse en los contratos de los trabajadores adscritos a la contrata en virtud del art. 1.257 CC (STSJ de Castilla y León (Valladolid) 795/2015, de 6 de Mayo. ]