Tribunal Superior de Justicia de Madrid - Sección nº 02 de lo Social
Domicilio: C/ General Martínez Campos, 27 , Planta 2 - 28010
Teléfono: 914931969
Fax: 914931957
34011510

NIG: 28.079.00.4-2017/0036285

Procedimiento Conflicto colectivo 871/2017 Secc. 2-FS

Materia: Impugnación convenio colectivo
DEMANDANTE: CCOO CONSTRUCCION Y SERVICIOS
DEMANDADO: ARIETE SEGURIDAD SA y otros 4

Ilmos. Sres

D./Dña. MIGUEL MOREIRAS CABALLERO
D./Dña. MANUEL RUIZ PONTONES
D./Dña. SANTIAGO EZEQUIEL MARQUÉS FERRERO

En Madrid a 20 de diciembre de 2017, habiendo visto las presentes actuaciones la Sección Segunda de la Sala de lo Social de este Tribunal Superior de Justicia, compuesta por los Ilmos. Sres. citados, de acuerdo con lo prevenido en el artículo 117.1 de la Constitución Española,

EN NOMBRE DE S.M. EL REY
Y POR LA AUTORIDAD QUE LE CONFIERE
EL PUEBLO ESPAÑOL

Ha dictado la siguiente

S E N T E N C I A nº 1276/2017

En Conflicto colectivo 871/2017, formalizado por el /la CCOO CONSTRUCCION Y SERVICIOS contra la empresa ARIETE SEGURIDAD SA, COMITE DE EMPRESA DE ARIETE SEGURIDAD SA DE MADRID, FEDERACION REGIONAL DE SERVICIOS DE UGT MADRID, MINISTERIO FISCAL y FTSP-USO MADRID, siendo Magistrado Ponente el **Ilmo. Sr. D./Dña. MANUEL RUIZ PONTONES.**

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Con fecha 31/07/2017 tuvo entrada demanda formulada por CCOO CONSTRUCCION Y SERVICIOS contra ARIETE SEGURIDAD SA, COMITE DE EMPRESA DE ARIETE SEGURIDAD SA DE MADRID, FEDERACION REGIONAL DE SERVICIOS DE UGT MADRID, MINISTERIO FISCAL y FTSP-USO MADRID y admitida a trámite se citó de comparecencia a las partes señalando para el día 13 de diciembre de 2017, que se celebró con el resultado que consta en el acta y soporte de grabación incorporado a las actuaciones.

SEGUNDO.- Se han observado en la tramitación del proceso las prescripciones legales.

HECHOS PROBADOS

PRIMERO.-La empresa Ariete Seguridad S.A., es una empresa seguridad dedicada a la Seguridad Privada, y con implantación en todo el territorio nacional (reconocido en el acto de juicio).

SEGUNDO-Con fecha 1/07/2017, se ha publicado en el BOCM el Convenio Colectivo de la empresa "*Ariete Seguridad Sociedad Anónima*", con las siguientes cláusulas:

"PRIMERO. - Circunstancias identificativas del conflicto.
El presente conflicto colectivo afecta a todos los trabajadores pertenecientes a la empresa ARIETE SEGURIDAD, S.A. en la Comunidad de Madrid
La empresa tiene una plantilla suprior a los 450 trabajadores,

SEGUNDO. – Relativas a la actividad de la empresa
La Empresa ARIETE SEGURIDAD, S.A., es una empresa dedicada a la Seguridad Privada, y con implantación en todo el territorio nacional
TERCERO.- Respecto del Convenio Colectivo convencional de la empresa ARIETE SEGURIDAD, S.A.
1.- Con fecha 1 de julio de 2017, se ha publicado en el BOCM el Convenio Colectivo de la empresa "Ariete Seguridad Sociedad Anónima", con las siguientes clausulas:
Artículo 1. Ámbito de aplicación,— El presente convenio colectivo ha sido negociado por "Ariete Seguridad, Sociedad Anónima", y la representación sindical de los trabajadores en la Comunidad de Madrid, y establece las bases fundamentales para regular las relaciones entre la empresa "Ariete Seguridad, Sociedad Anónima", y sus trabajadores en el ámbito de actividad de la empresa.
Art. 2. Ámbito territorial.—El presente convenio colectivo será de aplicación al centro de trabajo que actualmente tiene abierto la empresa en la localidad de Alcorcón (Madrid), quedando incluidos en el mismo los puestos de trabajo de la empresa que se encuentran dentro de la Comunidad de Madrid.
Art. 3. Ámbito funcional.—Se encuentran incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo, todas las actividades desarrolladas por la compañía "Ariete Seguridad, Sociedad Anónima", y que se encuentran descritas en su objeto social, estableciéndose como actividad principal la prestación de servicios de vigilancia y protección de inmuebles o personas, servicios de escolta, transporte de explosivos y de valores y caudales, depósito y custodia de los mismos o cualesquiera bienes que precisen vigilancia y protección, incluyéndose aquellos servicios de vigilancia y protección que se presten mediante la utilización de sistemas electrónicos, audiovisuales o de cualquier otra naturaleza.
Art. 4. Ámbito personal.— El presente convenio colectivo regulará las relaciones laborales de todos los trabajadores adscritos al centro de trabajo que actualmente tiene abierto la empresa en la localidad de Alcorcón (Madrid), conforme al ámbito territorial y funcional precedentemente establecido, y a excepción de las relaciones de alta dirección a las que se aplicarán las disposiciones específicas de carácter legal o reglamentario.
Art. 5. Vigencia.— La vigencia del presente convenio colectivo se extenderá por un período

inicial de cinco años, entrando en vigor en fecha 1 de enero de 2017 y prolongándose hasta el día 31 de diciembre de 2021, con independencia de la fecha de publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.
Se tiene por reproducido, el resto del clausulado de la norma convencional, • pero ya se anticipa que respecto del convenio colectivo del sector estatal de seguridad privada, el convenio colectivo del centro de trabajo de Madrid de la Empresa ASA, contiene una retribución inferior no solo en cuantía — Salario Base, complemento de puesto de trabajo como plus de peligrosidad con arma, retribución de las horas extraordinarias, vacaciones, complemento extrasalariales — Transporte y Vestuario —, así como, estableciendo más limitaciones en la compensaciones en los supuestos de incapacidad temporal."

(reconocido en el acto de juicio).

TERCERO.-La empresa tiene representación en Baleares, Barcelona y Guadalajara (interrogatorio de la empresa), con trabajadores dados de alta en Baleares, Barcelona y otros centros, como se desprende de la información remitida por la Tesorería General de la Seguridad Social (folios 45 a 101).

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.-Los hechos declarados probados primero y segundo no han sido controvertidos ya que la representación letrada de la empresa ha reconocido los que se consignan en la demanda pero no su valoración y el hecho probado tercero se ha obtenido del interrogatorio de la empresa).

SEGUNDO.- El objeto de la pretensión es la prioridad aplicativa del Convenio Colectivo del sector sobre el convenio colectivo de ámbito inferior a la empresa, señalando que existe concurrencia respeto de:
1.-Retribución de las vacaciones ya que el convenio de ámbito inferior a la empresa establece una retribución inferior a la prevista en el artículo 45 del Convenio Colectivo Estatal.
2.-Complementos extrasalariales-Transporte y vestuario-, al establecer, también una retribución inferior a la prevista en la norma convencional del sector.
3.-Prestaciones sociales, respecto a la compensación en los supuestos de incapacidad temporal, al establecer su pago, límites a su pago, en una sola vez dentro del año natural, no previsto en el convenio sectorial

TERCERO.-La parte demandante interesa que se declare "*NULO EL CONVENIO C0OLECTIVO publicado en el BOCM de fecha 1 de julio de 2017 de la Empresa ARIETE SEGURIDAD S.A. para los trabajadores de la Comunidad de Madrid de la Empresa ARIETE SEGURIDAD S.A. y subsidiariamente NULOS todos aquellos artículos relatados en el cuerpo de este escrito que concurran con el Convenio Colectivo de Empresas de Seguridad Privada o son ilegales CONDENE a la empresa a las consecuencias inherentes a tal declaración y a estar y pasar por la misma*.".

El artículo 2 del Convenio Colectivo de la Empresa "Ariete Seguridad Sociedad Anónima",

dispone en lo que respecta a su ámbito territorial que "*será de aplicación al centro de trabajo que actualmente tiene abierto la empresa en la localidad de Alcorcón (Madrid), quedando incluidos en el mismo los puestos de trabajo de la empresa que se encuentran dentro de la comunidad de Madrid.*" , y en el artículo 3, respecto a su ámbito personal, que "*regulará las relaciones laborales de todos los trabajadores adscritos al centro de trabajo que actualmente tiene abierto la empresa en la localidad de Alcorcón (Madrid) (...)*".

CUARTO.-El 18/09/2015 se publicó en el BOE el Convenio Colectivo Estatal de las Empresas de Seguridad para el periodo julio 2015-diciembre 2016, estableciendo en cuanto a su ámbito temporal que: "*entrará en vigor el día 1 de julio de 2015, con independencia de la fecha de su publicación en el "Boletín Oficial del Estado", y se mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2016, quedando prorrogado íntegramente hasta su sustitución por otro convenio de igual ámbito y eficacia*" (artículo 4); que su denuncia "*se entenderá automática al momento de su vencimiento, en este caso, el 31 de diciembre de 2016. No obstante, la Comisión Negociadora del convenio se constituirá con anterioridad a dicha fecha a petición de cualquiera de las partes legitimadas.*" (artículo 5); en cuanto a su ámbito personal que : "*Se regirán por el presente Convenio Colectivo Nacional la totalidad de los trabajadores que presten sus servicios en las empresas comprendidas en el ámbito funcional expresado en el artículo 3.*
(...)" (artículo 6), y en cuanto a la concurrencia de convenios que: "*El presente convenio colectivo tiene voluntad de regular las condiciones de trabajo para todas las Empresas y sus trabajadores incluidos en el Sector de Seguridad Privada, por tanto, todos los contenidos establecidos en este Convenio se aplicarán a todas las empresas y trabajadores de este sector.*
En el caso de concurrencia de este convenio con los convenios de empresas se estará a lo previsto en el artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores.
En el resto de materias no enumeradas en el artículo 84.2 el presente convenio colectivo tendrá prioridad aplicativa al amparo de lo previsto en el artículo 83.2 salvo que sean objeto de mejora en ámbitos inferiores." (artículo 81).

QUINTO.-Esta Sala en sentencia de 28/12/2015, autos nº 923/2015, resolviendo la demanda de impugnación de convenio, interpuesta contra una empresa de seguridad privada, con implantación en todo el territorio nacional, en la que se había alcanzado un acuerdo de convenio colectivo de empresa, para todo el territorio nacional, para los años 2014 a 2024, ha dicho:

>>En orden a la nulidad por concurrencia de convenios debemos tener presente lo dispuesto en el artículo 82 del Convenio Colectivo Estatal del SectorLegislación citada que se aplicaResolución de 23 de diciembre de 2014, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo estatal de las empresas de seguridad. art. 82 , vigente al momento de publicación del aquí impugnado, que remite en materia de concurrencia al artículo 84.2 del Estatuto de los TrabajadoresLegislación citada que se aplicaReal Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. art. 84 (08/07/2012) y que en las materias que no está allí contempladas dispone que es de prioridad aplicativa dicho Convenio Estatal, al amparo del artículo 83.2 del Estatuto de los TrabajadoresLegislación citada que se aplicaReal Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto

refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. art. 83 (12/06/2011) , salvo que las condiciones sean mejoradas en los de ámbito inferior. En este punto, la parte demandante se refiere a los artículos 10 a 20 del Convenio ColectivoLegislación citada que se aplicaRESOLUCIÓN de 29 de enero de 2015, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Empleo, Turismo y Cultura, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa ?Marsegur Seguridad Privada, Sociedad Anónima? art. 10 a 20 de empresa autonómico impugnado, destinados a la materia retributiva, y su discrepancia con lo dispuesto en los artículos 64 a 73 del Convenio Colectivo Estatal del SectorLegislación citada que se interpretaResolución de 11 de abril de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo estatal de las empresas de seguridad. art. 64 a 73 , también en materia retributiva, en tanto que se establecen peores condiciones retributivas.

Pues bien, el artículo 84.1 del Estatuto de los TrabajadoresLegislación citada que se aplicaReal Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. art. 84 (08/07/2012) , en materia de "Concurrencia", dispone que " 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 ".

El apartado 2 del citado precepto legal establece que " 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 en las siguientes materias:

a) La cuantía del salario base y de los complementos salariales , incluidos los vinculados a la situación y resultados de la empresa...." .

Por su parte, el artículo 82 del Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Seguridad , publicado en el BOE 25 de abril de 2013 y con vigencia hasta el 31 de diciembre de 2014, en materia de concurrencia de convenios, dispone que cuando concurra el presente convenio con otro de empresa se estará a lo previsto en el artículo 84.2 del Estatuto de los TrabajadoresLegislación citadaET art. 84.2Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. , teniendo prioridad aplicativa el convenio estatal del sector en las materias no expresadas en aquel precepto legal.

Sobre la regulación legal vigente en el momento de la firma del Convenio Colectivo impugnado, el Tribunal Constitucional ya ha recordado, en sentencia 119/2014, de 16 de julioJurisprudencia citada a favorSTC , Pleno , 16/07/2014 (STC 119/2014)Legitimación sindical. , que en la reforma laboral de 2012 la estructura de la negociación colectiva ha impuesto la prioridad aplicativa de los convenios de empresas sobre los convenios sectoriales, en relación con determinadas materias, con la finalidad de facilitar una negociación de las condiciones laborales en el nivel más cercano y adecuado a la realidad de las empresas y de sus trabajadores, procurando favorecer la flexibilidad empresarial en aquellas materias en las que el legislador ha entendidos necesario acomodar a las características de la empresa y sus trabajadores. " En concreto, la preferencia aplicativa del

convenio empresarial se reconoce en determinados aspectos ligados a la retribución, tiempo de trabajo y vacaciones, sistema de clasificación profesional, modalidades de contratación o conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Los objetivos finales pretendidos por esta opción legislativa son, nuevamente, la defensa de la productividad y viabilidad de la empresa y, en última instancia, del empleo" .

El citado Tribunal Constitucional, en la sentencia 8/2015, de 22 de eneroJurisprudencia citada a favorSTC , Pleno , 22/01/2015 (STC 8/2015)Legitimación sindical. , dijo que " El legislador ha optado por dar preferencia al resultado de una negociación descentralizada sobre el resultado de una negociación centralizada, en uno y otro caso, entre los "representantes de los trabajadores" y los empresarios, asumiendo como de mayor validez el criterio de la cercanía del representante a la empresa, sobre el de su lejanía, cuando se trata de regular condiciones de trabajo afectantes a determinadas materias".

Igualmente, y con esa base doctrinal, debemos recordar lo que esta Sala ya dijo de forma clara en materia similar y respecto del alcance del precepto legal que nos ocupa. Así, se dijo en la sentencia de 18 de mayo de 2015, Demanda 197/2015 que " ....., es el art. 84 del ET Legislación citadaET art. 84Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. el que viene a resolver los supuestos que la doctrina científica denomina de concurrencia conflictiva entre convenios colectivos que siendo de distinto ámbito coinciden parcialmente presentando una regulación contradictoria.

[-----]

3.- Se trata de una excepción a la prohibición de concurrencia entre convenios estatutarios establecida en el art. 84.1 ET Legislación citadaET art. 84.1Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. , excepción que a su vez establece una regla de prevalencia del "convenio de empresa" diferente a la general de prioridad temporal (que confiere prevalencia al convenio anterior). La prioridad aplicativa se extiende, además, a los convenios de "grupo de empresas" o para una "pluralidad de empresas" vinculadas y nominativamente identificadas.

4.- A la vista de la anterior normativa y de su literalidad (el subrayado es nuestro) queda claro que la unidad privilegiada de fijación de las condiciones de trabajo es la empresa, el grupo de empresas y la pluralidad de empresas vinculadas. Por tanto, el elemento que vertebra la prioridad aplicativa viene determinado por el elemento "empresa", tratando con ello de garantizar la descentralización de la negociación colectiva para facilitar una negociación de las condiciones en un nivel más próximo y, por ello más adecuado, a la realidad de las empresas (E.M. RD-Ley 3/2012). Se trata de que el convenio de empresa opere de forma prevalente como "convenio de proximidad". El convenio de empresa es, por tanto, el convenio considerado legalmente como más próximo, por tanto, el privilegiado.

[....].

En consecuencia con este planteamiento, la prioridad aplicativa del convenio de empresa se nos ofrece como una regla de concurrencia de orden público pero materialmente limitada: el convenio de empresa se aplica en las materias que se enumeran en el art. 84.2 ET

Legislación citadaET art. 84.2Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. con independencia del convenio que exista a nivel no solo superior sino también inferior.

6.- Sentado lo anterior debemos recordar que la sujeción de la negociación colectiva a la ley es incuestionable de tal forma que el convenio colectivo es una norma cuya eficacia vinculante y efectos solo se producen dentro del marco que establece la ley. En consecuencia, si la ley establece una preferencia aplicativa de la negociación colectiva en la que la unidad de fijación de las condiciones de trabajo es el concepto empresa (empresa, grupos de empresas, empresas vinculadas), esta unidad no puede, a su vez, ser desmembrada por la negociación colectiva empresarial en unidades privilegiadas inferiores de fijación de condiciones de trabajo (centro o centros de trabajo en una ciudad, provincia o provincias, Comunidad o Comunidades Autónomas...) con igual preferencia aplicativa. Sencillamente, ya no sería una empresa (grupo de empresa o pluralidad de empresas vinculadas) o el ámbito de la empresa, sino la parte de un todo. La ley no permite la sustitución de la parte por el todo y el todo, insistimos, es la empresa en sentido estricto o amplio (el grupo de empresas o la pluralidad de empresas vinculadas).

7.- El convenio colectivo y con él las partes negociadoras quedan vinculados por el marco legislativo del art. 84 para lo favorable desde el punto de vista empresarial (regulación preferente a nivel de empresa de las materias más relevantes en las relaciones laborales enumeradas en su apartado 2) y en lo -en cierta medida es favorable desde un punto de vista de máxima flexibilización empresarial: para la prioridad aplicativa la unidad de fijación de condiciones es la "empresa" y no otro inferior.

8.- Si el legislador hubiera querido establecer la prioridad aplicativa de unidades de fijación de condiciones de trabajo inferiores a la empresa lo hubiera así establecido de forma específica. Al respecto, se advierte la insistencia y reiteración en el precepto del concepto empresa en todas sus variantes como elemento vertebrador de la nueva regla de prioridad aplicativa de orden público. Y empresa no puede confundirse con centro de trabajo ni con lugar de trabajo. Pueden coincidir, o no. En todo caso, el centro de trabajo y el lugar de trabajo son conceptualmente distintos a la empresa, pues es aquella parte de la empresa a la que el trabajador se halla adscrito para desempeñar su cometido. El centro de trabajo, como ha tenido ocasión de señalar y recordar la STJUE 13 de mayo de 2015, C-392/13 (fdtos, 44, 45, 46) en concepto plenamente trasladable al presente, es una entidad diferenciada que, en el marco de una empresa, tiene cierta permanencia y estabilidad, está adscrita a la ejecución de una o varias tareas determinadas y dispone de un conjunto de trabajadores, así como de medios técnicos y un grado de estructura organizativa que le permita llevar a cabo esas tareas.

9.- Es más al utilizar los términos «entidad diferenciada» y «en el marco de una empresa», el Tribunal de Justicia precisó que los conceptos de «empresa» y de «centro de trabajo» son distintos y que el centro de trabajo es, por regla general, una parte de una empresa. No obstante, ello no excluye que el centro de trabajo y la empresa puedan coincidir en aquellos casos en los que la empresa no disponga de varias unidades distintas. Lugar de trabajo es un concepto incluso más preciso que el de centro de trabajo y así se comprueba al ser utilizado

en las normas supranacionales como son por un lado el artículo 17 del Convenio número 155 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente del trabajo y por otro, el artículo 6.4 de la Directiva Marco 89/391/CEE , de 12 de junio, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo.

10.- Por expreso deseo legal es la empresa, por tanto, el límite de la flexibilización privilegiada. El objetivo no puede ser otro que evitar los abusos en que pudieran incurrir aquellas empresas que disgregadas en múltiples centros en distintos territorios o con centros de trabajo difusos o peculiares por razón de su actividad -como es el caso de las empresas de vigilancia y seguridad que disponen de "lugares de trabajo" ex art. 35 de ambos Convenios, perteneciendo el centro al cliente- hagan desvanecer las posibilidades de negociación colectiva integral entre trabajadores de la empresa en las materias que, como hemos visto, son las más relevantes en las relaciones laborales.

[....]

13.- Es la empresa y no el centro de trabajo, por tanto, la unidad de imputación para la regulación de todas las materias que se consideran primordiales para conseguir una gestión flexible. Es la empresa la unidad de negociación que se puede proveer con un convenio propio con preferencia aplicativa y tratamiento diferente en materias como el importe del salario -no la estructura-, la organización del tiempo de trabajo y las vacaciones -distribución pero no cuantía-, el abono o compensación de las horas extraordinarias, la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, la adaptación del sistema de clasificación profesional y ciertos aspectos concernientes a la contratación laboral. Es la empresa, a la que se tiene una evidente preferencia, y no la provincia ni la Comunidad Autónoma ni el centro de trabajo, donde se focaliza el espacio para la toma de decisiones de carácter privilegiado ....".>>.

En el fallo declara: *"(...) la inaplicación de los artículos 10 a 20 del Convenio Colectivo de la Entidad "MARSEGUR SEGURIDAD PRIVADA , SOCIEDAD ANÓNIMA", para todo el territorio de la Comunidad de Madrid, con vigencia desde el 1 de noviembre de 2014 al 30 de octubre de 2018, publicado en el BOCAM de 7 de marzo de 2015, por concurrir con el Convenio Estatal de Empresas de Seguridad publicado en el BOE de 25 de abril de 2013.".*

SEXTO.-La sentencia dictada por esta Sala de fecha 28/12/2015, en autos nº 923/2015, fue recurrida en casación dictándose la STS de 9/05/2017, recurso nº 115/2016, que señala:

>>(…) El tradicional principio de no concurrencia de convenios que establecía el artículo 84 ETLegislación citadaET art. 84Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. -según el que un convenio colectivo durante su vigencia no puede ser afectado por convenios de ámbito distinto salvo pacto en contrario negociado conforme al artículo 83.2 ETLegislación citadaET art. 83.2Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. - fue objeto de una nueva excepción que introdujo el RL 3/2012 y que consta en el apartado 2 del artículo 84 ETLegislación citadaET art. 84.2Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que

se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. relativa a la preferencia aplicativa limitada de los convenios de empresa. En efecto, el actual artículo 84 ETLegislación citadaET art. 84Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. , tras reiterar el principio y la excepción tradicional añade en su apartado segundo que «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 en las siguientes materias: a) La cuantía del salario base y de los complementos salariales, incluidos los vinculados a la situación y resultados de la empresa. b) El abono o la compensación de las horas extraordinarias y la retribución específica del trabajo a turnos. c) El horario y la distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo a turnos y la planificación anual de las vacaciones. d) La adaptación al ámbito de la empresa del sistema de clasificación profesional de los trabajadores. e) La adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación que se atribuyen por esta ley a los convenios de empresa. f) Las medidas para favorecer la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal. g) Aquellas otras que dispongan los acuerdos y convenios colectivos a que se refiere el artículo 83.2. 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».

Esta limitada preferencia aplicativa del convenio de empresa ha planteado algunos problemas aplicativos. De entrada, parece claro que se refiere a los convenios colectivos estatutarios y no a los extraestatutarios o a los pactos o acuerdos de empresa. El artículo 84.2 ETLegislación citadaET art. 84.2Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. , como excepción al principio de no concurrencia de convenios, se aplica a los convenios colectivos regulados en el Título III del ET. Ello significa que, vigente un convenio anterior, los sujetos legitimados en el ámbito empresarial podrán negociar un convenio de empresa que una vez firmado, depositado y publicado tendrá preferencia aplicativa en las materias relacionadas en el artículo 84. 2 ETLegislación citadaET art. 84.2Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. . Si la concurrencia se produce con otro instrumento negocial (convenio extraestatutarios o pacto o acuerdo de empresa), no existirá tal preferencia aplicativa.

Nuestra sentencia de 22 de septiembre de 2016 (rec. 248-15) solucionó otro de los problemas aplicativos que tienen que ver con el recurso que se formula: el de la delimitación del instrumento convencional cuya preferencia aplicativa limitada reconoce la ley. En este sentido, tras afirmar que «el convenio negociado exclusivamente con la representación de los trabajadores de un concreto ámbito geográfico inferior a la empresa carece de la calificación de convenio de empresa» dijimos que «la indicada prioridad aplicativa del convenio de empresa no es extensible a los convenios de ámbito inferior. Coincidimos aquí con los

razonamientos de la sentencia recurrida, la cual acertadamente señala que el legislador no ha optado por generalizar la prioridad de los convenios inferiores sobre los de ámbito superior. Entendemos que del juego de los apartados 1 Legislación citadaET art. 84.1Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. y 2 del art. 84 ET Legislación citadaET art. 84.2Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. 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 ninguna otro ámbito inferior ni precisión si sobre éstos últimos tendrían repercusión las misma 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 Legislación citadaET art. 84.2.aReal Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.) o el sistema de clasificación profesional (apartado d) art. 84.2 ET Legislación citadaET art. 84.2.dReal Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.)».

A ello podemos añadir, por un lado, que 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; y, por otro, lado que 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 actividades radicados en otras comunidades autónomas y trabajadores que prestan servicios fuera de la comunidad autónoma a la que se circunscribe el convenio discutido.>>.

SÉPTIMO.-En el presente caso, el convenio colectivo que se impugna no es un convenio de empresa, toda vez que su ámbito de negociación y aplicación está circunscrito a la Comunidad de Madrid, al centro que tiene en Alcorcón, cuando la empresa tiene más centros ubicados en otras Comunidades Autónomas, con trabajadores dados de alta en la Tesorería General de la Seguridad Social, careciendo 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. Lo expuesto lleva a estimar la demanda.

Vistos los preceptos citados y demás de general y pertinente aplicación,

FALLO

Que estimamos la demanda interpuesta por DON JESÚS ÁNGEL BELBIS ROCHA, actuando en nombre y representación de COMISIONES OBRRERAS DE CONSTRUCCIÓN Y SERVICIOS DE MADRID contra ARIETE SEGURIDAD S.A., FEDERACIÓN REGIONAL DE SERVICIOS DE LA UGT-MADRID (FEST-UGT), FTSP-USO MADRID, COMITÉ DE EMPRESA DE ARIETE SEGURIDAD SA DE MADRID y MINISTERIO FISCAL, en reclamación de IMPUGNACIÓN CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA ARIETE SEGURIDAD SA, registrada con el nº 871/2017, declarando nulos los artículos 18, 23 y 31 del Convenio de empresa publicado en el BOCM el 1/07/2017, por concurrir con el Convenio Colectivo Estatal para las Empresas de Seguridad publicado en el BOE de 18/09/2015, con las consecuencias legales inherentes a dicha declaración, debiendo la empresa estar y pasar por la misma.

Notifíquese la presente resolución a las partes y una vez firme la sentencia, se notificará a los trabajadores que pudieran ser afectados por el despido colectivo que hubiesen puesto en conocimiento de este Tribunal un domicilio a efectos de notificaciones. Asimismo se notificará para su conocimiento a la autoridad laboral, la entidad gestora de la prestación por desempleo y la Administración de la Seguridad social.

Notifíquese esta resolución a las partes.

MODO DE IMPUGNACIÓN: Cabe interponer recurso de casación que deberá prepararse en esta misma Sala dentro de los CINCO DÍAS siguientes a su notificación, para lo que bastará la mera manifestación -de la partes o de de su abogado, graduado social colegiado o representante-, al hacerle la notificación. También podrá prepararse por comparecencia o por escrito de cualquiera de ellos. Siendo requisito necesario que en dicho plazo se nombre al letrado que ha de interponerlo. Igualmente será requisito necesario que el recurrente que no tenga la condición de trabajador ,causahabiente suyo o beneficiario del Régimen Publico de la Seguridad Social o no gozare del derecho de asistencia jurídica gratuita, acredite ante esta Sala al tiempo de preparar el recurso haber depositado 600 euros, conforme al artículo 229 de la LRJS, y consignado el importe de la condena cuando proceda, presentando resguardos acreditativos de haber efectuado ambos ingresos, separadamente en la cuenta corriente nº 2827-0000-63-0871-17 que esta sección nº tiene abierta en BANCO DE SANTANDER sita en PS. del General Martinez Campos, 35; 28010 Madrid, pudiendo en su caso sustituir la consignación de la condena en metálico por el aseguramiento de la misma mediante el correspondiente aval solidario de duración indefinida y pagadero a primer requerimiento emitido por la entidad de crédito(at.230.1 L.R.J.S).

Se puede realizar el ingreso por transferencia bancaria desde una cuenta corriente abierta en cualquier entidad bancaria distinta de BANCO DE SANTANDER. Para ello ha de seguir todos los pasos siguientes:

Emitir la transferencia a la cuenta bancaria siguiente: IBAN ES55 0049 3569 9200 0500 1274. En el campo ordenante, se indicará como mínimo el nombre o razón social de la

persona física o jurídica obligada a hacer el ingreso y si es posible, el nif /cif de la misma. En el campo beneficiario, se identificará al juzgado o tribunal que ordena el ingreso. En el campo “observaciones o concepto de la transferencia”, se consignarán los 16 dígitos que corresponden al procedimiento 2827-0000-63-0871-17.

Expídase testimonio de la presente resolución para su incorporación a los autos de esta Sala.

Así por esta nuestra sentencia, definitivamente juzgando, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

PUBLICACIÓN.- Leída y publicada fue la anterior sentencia en el día 20 DE DICIEMBRE DE 2017 por el/la Ilmo. Sr. Magistrado Ponente que la suscribe, en la Sala de Audiencias de este Tribunal. Doy fe.

NOTA: Siendo aplicable la Ley Orgánica 15/99 de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal, y los artículos 236 bis y siguientes de la Ley Orgánica del Poder Judicial, los datos contenidos en esta comunicación y en la documentación adjunta son confidenciales, quedando prohibida su transmisión o comunicación pública por cualquier medio o procedimiento, debiendo ser tratados exclusivamente para los fines propios de la Administración de Justicia, sin perjuicio de las competencias del Consejo General del Poder Judicial previstas en el artículo 560.1.10 de la LOPJ.