

**EL PRINCIPIO DE CORRESPONDENCIA ENTRE LA REPRESENTACIÓN
UNITARIA Y EL ÁMBITO DEL CONVENIO DE EMPRESA
COMENTARIO A LA STS DE 10 DE JUNIO DE 2015**

Helena Ysàs Molinero
Profesora Agregada interina
Universitat Autònoma de Barcelona

Abstract

El Tribunal Supremo declaró, en sentencia de 10 de junio de 2015, la nulidad de un convenio colectivo de empresa por establecer como ámbito de aplicación el conjunto del territorio español habiendo sido negociado por los representantes de los trabajadores del único centro de trabajo con que contaba la empresa en el momento de la firma del convenio, de forma que entiendo quebrado el principio de correspondencia entre el ámbito de aplicación del convenio y la representación de los negociadores. En este artículo se analiza esta sentencia, en el marco de la jurisprudencia sobre el principio de correspondencia, y se propone una regulación alternativa de la legitimación para negociar convenios colectivos de empresa que reduzca los obstáculos para negociar dichos convenios desde el punto de vista de la correspondencia entre la representación de los sujetos negociadores y el ámbito de aplicación del mismo.

The Spanish Supreme Court declared, in a Judgment pronounced on June 10th, 2015, a company collective agreement as void due to the fact that it established as application field the whole Spanish territory while having been negotiated by workers' representatives of the company's single work center, deriving in a breach in the correspondence principle –between the negotiators and the agreement's field of application. This paper analyses the judgment, which was pronounced in the framework of the Supremes' Court jurisprudence on the correspondence principle. It also proposes an alternative regulation on the legitimation to negotiate company collective agreements. Such regulation should reduce the obstacles to negotiate these agreements from the point of view of the correspondence needed between the negotiators and the agreement's field of application.

Title: The correspondence principle of worker's representation and the company collective agreement's field of application. Comment on the Supremes' Court Judgment of June 10th, 2015

Palabras clave: Legitimación para negociar, convenio de empresa, principio de correspondencia

Keywords: Legitimation to negotiate, company collective agreement, correspondence principle

IUSLabor 2/2016, p. 1-10, ISSN 1699-2938

Sumario

1. Descripción de los hechos
2. Criterio del Tribunal
3. Valoración de la sentencia y propuesta de regulación

1. Descripción de los hechos

La sentencia resuelve el conflicto planteado por el sindicato UGT (Federación de Comercio, Hostelería y Turismo) –al que se adhirió CC.OO.–, que solicita la declaración de nulidad del Convenio Colectivo de la empresa Mnemon Consultores SL. Se trata de una empresa que dedica su actividad al “*outsourcing, trabajo temporal y servicios sociales*”. En el relato de hechos probados queda fijado que la empresa tiene registrado un único centro de trabajo, en la localidad de Pozuelo de Alarcón –así lo hace constar la Administración al desestimar la impugnación del convenio presentada por un representante de CC.OO. Queda constancia también de que todos los trabajadores de la empresa habían participado en las elecciones a representantes legales en el centro de trabajo de Pozuelo. Sin embargo, consta asimismo que en dichas elecciones participaron trabajadores que no se encontraban prestando servicios en el centro de trabajo de forma efectiva, sino en otros emplazamientos como centros de “El Corte Inglés” en la Comunidad de Madrid. De esta forma se declara que no queda probado que la empresa tuviera más de un centro de trabajo aunque consta que hay trabajadores prestando servicio en distintas provincias (como mínimo 29 en Barcelona, 10 en Ciudad Real, 20 en Cuenca, 10 en Guadalajara, 10 en Huelva, 400 en Madrid, 8 en Málaga, 4 en Sevilla, 20 en Tarragona, y 25 en Toledo).

En julio de 2011 se acordó un Convenio entre la empresa y el comité de empresa. El artículo 3 del texto convencional establecía que “*el Convenio será de aplicación en toda España. Asimismo, será de aplicación en el caso de los servicios contratados por MNEMON y cuya prestación efectiva se realice, total o parcialmente, temporal o plenamente, fuera del territorio nacional*”. La demanda presentada por UGT solicita la nulidad del Convenio por considerar que éste no podía tener ámbito estatal dado que se había negociado con los representantes de un único centro de trabajo.

2. Criterio del Tribunal

Parte de la discusión se centra en la existencia de uno o más centros de trabajo y, *a priori*, pudiera parecer que la resolución del caso dependiera de ello –por cuanto de existir más de un centro de trabajo se habría quebrado claramente el principio de correspondencia entre los sujetos negociadores y el ámbito de aplicación del convenio, no siendo así de existir un único centro de trabajo. Sin embargo, el Tribunal Supremo, ratificando el criterio de la Audiencia Nacional, expresado en la SAN de 25 de septiembre de 2013 (Núm. de recurso 233/2013), da en esta sentencia un paso más en la exigencia de correspondencia entre el ámbito del convenio y la representación de los negociadores. No se limita a declarar que se infringe el principio de correspondencia cuando hay centros de trabajo que no cuentan con representantes en la negociación del convenio de empresa sino

que amplía la infracción de dicho principio a los supuestos en que son los representantes de un centro de trabajo único quienes negocian el convenio que, siendo de nivel de empresa y estatal, resultaría de aplicación a los centros de trabajo que se pudieran crear en el futuro. Es por ello que, a pesar de que no resultara probado que la empresa MNEMON tuviera más de un centro de trabajo, el Tribunal Supremo declara nulo el convenio suscrito por el comité de empresa del centro de trabajo único de Pozuelo y la empresa.

El Tribunal entiende, como lo había hecho anteriormente (STS de 7 de marzo de 2012 – núm. de recurso 37/2011–) que aunque el delegado de personal de un concreto centro de trabajo tenga en abstracto legitimación inicial (capacidad convencional en los términos utilizados por el Tribunal) para negociar un convenio colectivo de empresa y hubiera tenido legitimación plena para negociar un convenio colectivo de empresa cuyo ámbito de aplicación se circunscribiera a su centro de trabajo, carecía de legitimación plena para negociar un convenio colectivo de empresa de ámbito estatal, es decir, un convenio colectivo que estableciera que quedan incluidos en su ámbito de aplicación todos los centros y puestos de trabajo que se encuentren en territorio español.

En definitiva, el Tribunal Supremo confirma que debe regir en este supuesto el principio de correspondencia, en virtud del cual *“debe existir una precisa correspondencia entre el órgano de representación que interviene en la negociación de empresa y el ámbito del personal afectado”*.

A criterio del Tribunal Supremo, el ámbito del convenio (de empresa, estatal) excede la capacidad representativa de los representantes del único centro de trabajo existente en el momento de la negociación y, en consecuencia, la definición del ámbito de aplicación del convenio como estatal supera las capacidades de disposición de la comisión negociadora, produciéndose una falta de congruencia entre el ámbito de representación del banco social y el ámbito de eficacia del convenio. Y ello con independencia de la existencia o no de otros centros de trabajo constituidos en el momento de la negociación y publicación del convenio. Entiende el Tribunal Supremo que el quebrantamiento del principio de correspondencia excluiría la participación de los trabajadores de otros centros de trabajo, presentes o futuros, en la negociación.

Debe señalarse que la principal aportación de la sentencia a la anterior doctrina del Tribunal Supremo sobre la materia consiste en el hecho de que se declare que un convenio colectivo de empresa con centro de trabajo único no puede declarar como ámbito de aplicación la totalidad del territorio español. Desde 2013 la Audiencia Nacional y el propio Tribunal Supremo se habían pronunciado reiteradamente declarando que en empresas con diversos centros de trabajo no era posible que los representantes de uno o

algunos centros de trabajo negociaran un convenio colectivo de empresa cuyo ámbito de aplicación se extendiera a todos los centros de trabajo existentes y en algunos casos también a los que se pudieran crear en el futuro. Debe subrayarse que en todos los casos existían en las empresas cuyo convenio se impugnó otros centros de trabajo en el momento de la firma del convenio, en algunos casos sin representantes legales, a parte del centro o centros cuyos representantes negociaron, por lo que de ser considerado válido el convenio, éste afectaría a trabajadores que ya formaban parte de la empresa en aquel momento y que no habían tenido la posibilidad de participar en la negociación del convenio a través de su representación legal. Son ejemplo de ello la sentencia del Tribunal Supremo de 9 de junio de 2015 (Núm. de recurso 149/2014) o las sentencias de la Audiencia Nacional de 24 de abril de 2013 (Procedimiento 79/2013), 11 y 16 de septiembre de 2013 (Procedimientos 219 y 314/2013), 29 de enero de 2014 (Procedimiento 431/2013), 5 y 17 de febrero de 2014 (Procedimientos 447 y 470/2014), 13 y 30 de junio de 2014 (Procedimientos 104 y 80/2014), 4 de julio de 2014 (Procedimiento 120/2014), 5 de septiembre de 2014 (Procedimiento 167/2014), 17 de febrero de 2015 (Procedimiento 326/2014), 12 de marzo de 2015 (Procedimiento 007/2015), 4 de mayo de 2015 (Procedimiento 80/2015), 15, 17 y 30 de septiembre de 2015 (Procedimientos 126, 190 y 193/2015), 9 de octubre de 2015 (Procedimiento 203/2015), 18 de noviembre de 2015 (Procedimiento 276/2015), 27 de enero de 2016 (Procedimiento 320/2015), 17 de febrero de 2016 (Procedimiento 289/2015), o 3 y 8 de marzo de 2016 (Procedimientos 315/2015 y 5/2016).

En este sentido la Audiencia Nacional insiste en la necesidad de que se cumplan las reglas sobre legitimación, por cuanto sólo el respeto a las reglas garantiza que los sujetos negociadores gozan de un apoyo entre los trabajadores de la unidad de negociación que permite reconocer su representatividad. Abunda la Audiencia Nacional en su argumento recordando que según el Tribunal Constitucional las reglas de legitimación son de derecho necesario absoluto. Debe insistirse en que en los casos precedentes se trataba de empresas con más de un centro de trabajo y que en la negociación del convenio no habían participado representantes de todos los centros de trabajo.

Debe tenerse en cuenta que anteriormente el Tribunal Supremo ya había declarado, en sentencia de 7 de marzo de 2012 (núm. de recurso 37/2011), que la inexistencia de órganos de representación unitaria en algún centro de trabajo de la empresa no puede producir el efecto de otorgar legitimación a la representación legal de otro centro de trabajo. De esta forma trasladaba el Tribunal su doctrina respecto a la legitimación para promover conflictos colectivos a la legitimación para negociar convenios de empresa. Afirma el Tribunal que una delegada de personal escogida como representante de los trabajadores de un concreto centro de trabajo “*no puede entenderse que era la representante de los restantes trabajadores de la empresa*”, que en el caso concreto

ascendían a 140 repartidos en diversas provincias. Argumenta el Tribunal que el ámbito de la elección se circunscribe a un concreto centro de trabajo, puesto que los delegados de personal ejercerán “*la representación para la que fueron elegidos*” (artículo 62.2 TRLET), en consecuencia la representación de quienes hayan sido electores, los trabajadores del centro de trabajo. Incidiendo en este mismo argumento, la inexistencia de órganos de representación de los trabajadores en algunos centros de trabajo no puede otorgar legitimación a los representantes elegidos en otro centro de trabajo. En definitiva, la actuación de los representantes de los trabajadores que han sido elegidos por un concreto grupo de electores no puede alcanzar a quienes no han participado en su elección. Dicha norma es válida tanto para determinar quiénes pueden presentar una demanda de conflicto colectivo como para determinar quiénes pueden negociar un convenio colectivo. También en relación a la validez de un período de consultas en un despido colectivo, en cuyo caso debe existir correspondencia entre el órgano de representación de los trabajadores que negocia con la empresa y el ámbito del personal afectado por el procedimiento de despido colectivo, de tal forma que si éstos alcanzaran un acuerdo quienes lo suscriban tengan legitimidad suficiente para vincular a los trabajadores del ámbito afectado por el despido.

Otra cuestión a destacar es que se plantea la posibilidad de que, aun no aceptando el Tribunal la validez del convenio impugnado como convenio colectivo de empresa de ámbito estatal, el texto convencional se pudiera convertir en convenio colectivo del centro de trabajo cuyo representante de los trabajadores lo negoció. Rechaza también el Tribunal esta solución, entendiendo que el vicio de falta de legitimación plena no es subsanable, “*ni siquiera reduciendo su ámbito [del convenio] al centro de trabajo (...) al no ser tal la voluntad de las partes ni la finalidad con la que se constituyó la comisión negociadora*”. Se decreta, en consecuencia, la nulidad total del convenio.

3. Valoración de la sentencia y propuesta de regulación

La STS de 10 de junio de 2015, que viene a confirmar la SAN núm. 168/2013, de 25 de septiembre (núm. de recurso 233/2013), establece que no podrán negociarse convenios colectivos de empresa cuando la empresa disponga de un único centro de trabajo; deberá tratarse en todo caso de un convenio de centro, que no vincularía a los trabajadores de futuros centros de trabajo que pudieran crearse. Doctrina reiterada del Tribunal Supremo ya había declarado que un convenio no podrá ser de empresa cuando es negociado por los representantes de una parte de los centros de trabajo existentes, ya sea porque los centros que no participan no disponen de representantes de los trabajadores, ya sea porque éstos, aun existiendo, no participan en la negociación.

No sólo ello sino que la Audiencia Nacional, en la sentencia de 25 de septiembre de 2013, declaró que para pactar un convenio de empresa de ámbito territorial estatal es preciso que la empresa tenga centros de trabajo en más de una Comunidad Autónoma y que participen en la negociación los representantes de los trabajadores de todos los centros. En caso de que la empresa sólo tenga centros de trabajo en una Comunidad Autónoma el ámbito territorial del convenio de empresa será la Comunidad Autónoma.

Por otra parte, como se apuntaba, los tribunales no se han pronunciado de forma directa sobre si los convenios de empresa podrán ser de aplicación a centros de trabajo no existentes en el momento de la negociación del convenio y que se creen con posterioridad. No obstante, son numerosos los convenios que contienen una previsión de esta naturaleza. En realidad, si bien es cierto que los tribunales no han abordado esta cuestión de forma directa, en la argumentación de la STS de 10 de junio de 2015 queda muy claro que la no representación de los trabajadores de los futuros centros de trabajo en la negociación es un argumento que pesa en la declaración de nulidad del convenio colectivo. Tanto es así que el tribunal afirma que “[l]a ruptura de aquella correspondencia antes indicada ponía en peligro la participación de los ulteriores trabajadores incorporados a la empresa en centros de trabajo distintos. De ahí que no cabía a las partes negociadoras incluir una regla de imposición futura de un convenio en cuya negociación no pudieron haber intervenido dichos trabajadores”.

En consecuencia, no parece posible que un convenio colectivo de empresa resulte de aplicación a los trabajadores encuadrados en centros de trabajo todavía inexistentes en el momento de negociación del convenio, por lo que las empresas no podrán disponer de un convenio para todos los centros de trabajo cuando aparezcan centros de nueva creación. Pensemos en empresas en expansión que creen con regularidad nuevos centros de trabajo. A priori parecería razonable que en todos los centros rigieran las mismas condiciones de trabajo, tanto para garantizar los derechos de los trabajadores como para facilitar la gestión empresarial.

De hecho, todo indica que los propios tribunales son conscientes de las limitaciones que lleva aparejada la aplicación del principio de correspondencia de forma estricta. En este sentido, la Audiencia Nacional apunta como solución la atribución de legitimación al comité intercentros, aunque a renglón seguido reconoce que ello sólo es posible cuando previamente se haya acordado así en convenio colectivo estatutario, lo que convierte dicha solución en imposible cuando se negocia el primer convenio colectivo de empresa. Constata la Audiencia Nacional que la única fórmula viable para la negociación de un primer convenio de empresa es que haya representantes de los trabajadores en todos los centros de trabajo.

Ciertamente esta cuestión está muy mal resuelta por la normativa, por cuanto el Estatuto de los Trabajadores, en su artículo 87, atribuye la legitimación para negociar convenios de empresa y de ámbito inferior al “*comité de empresa, los delegados de personal, en su caso, o las secciones sindicales si las hubiere que, en su conjunto, sumen la mayoría de los miembros del comité*”. Dado que nuestro sistema de representación legal de los trabajadores toma como espacio central de representación el centro de trabajo, hubiera sido muy conveniente que la norma hubiera previsto alguna solución específica para la negociación de convenios de empresa, puesto que atribuir la legitimación negocial al comité de empresa o a los delegados de personal, sin más, resulta a todas luces inadaptado a la negociación de convenios de ámbito superior al centro de trabajo. La norma ignora las variadas situaciones que pueden producirse en términos de composiciones empresariales muy diversas, con un número estable o no de centros de trabajo de dimensiones dispares y, en consecuencia, con representación legal en todos, algunos o ninguno de ellos.

Lo cierto es que la mayoría de sentencias dictadas en la materia dan respuesta a supuestos de los que se desprende de forma más o menos evidente la intención de la empresa de acordar convenios de empresa sólo con algunos de los representantes de los trabajadores de entre todos los existentes en los distintos centros de trabajo. En estos casos resulta muy pertinente el recurso al principio de correspondencia entre los sujetos negociadores y el ámbito de aplicación del convenio, puesto que con frecuencia se intuye que la empresa pretende negociar con los representantes de los trabajadores que puedan propiciar la aprobación de un convenio especialmente favorable a las pretensiones empresariales, dejando al margen otros representantes que podrían haber sido menos proclives a aceptar cláusulas del interés de la empresa. Por esta razón, la solución dada en estos casos por los tribunales resulta, en términos prácticos, absolutamente razonable y no induce a cuestionar el criterio seguido. Ello no obstante, el desajuste entre nuestro sistema de representación legal de los trabajadores, basado en el centro de trabajo y con umbrales mínimos para que pueda existir representación, y la realidad empresarial, con una mayoría de empresas y/o centros de trabajo de muy pequeñas dimensiones, junto con una interpretación estricta del principio de correspondencia, puede conducir a auténticas dificultades, en muchos casos insuperables, para negociar convenios de empresa, esto es, para todos los centros de trabajo. Y en muchos supuestos, la pretensión de poder negociar un convenio de empresa tampoco resulta irrazonable.

Por ello resultaría conveniente, a falta de una reforma del sistema de representación legal que facilitara una mayor extensión de la representación legal de los trabajadores en las empresas pequeñas o con centros de trabajo pequeños, rompiendo si resultara necesario con la exclusividad del centro de trabajo como ámbito único de elección de dichos representantes, una regulación equilibrada de la legitimación para negociar convenios

colectivos de empresa. Dicha regulación debería permitir que se mantuviera una correspondencia suficiente entre la representación que ostentan los negociadores y el ámbito de aplicación del convenio pero que, a la vez, fuera lo suficientemente flexible para posibilitar la aprobación de convenios de empresa sin necesidad de una correspondencia absoluta entre la representación de los negociadores y el ámbito de aplicación.

Puesto que, precisamente, nos movemos en el ámbito de la representación, debería ser posible que la representación mayoritaria del total de trabajadores afectados por el convenio tuviera legitimación plena para acordarlo. En este sentido, podría resultar razonable aceptar que pudieran negociar un convenio de empresa los representantes vinculados a los centros de trabajo, que, sumados, representaran el 75% del total de trabajadores de la empresa. Eso sí, todos los representantes existentes en la empresa en el momento de la negociación deberían participar en ella, de lo contrario se permitiría la exclusión por parte de la empresa de aquellos representantes cuya participación en las negociaciones la empresa podría preferir evitar.

Un mecanismo de estas características permitiría negociar convenios de empresa en aquellas que dispongan de representantes de los trabajadores en la mayoría de los centros de trabajo aunque no en su totalidad, así como para su aplicación en centros de trabajo creados con posterioridad a la aprobación del convenio, siempre y cuando los trabajadores no representados en la negociación sumados los dos supuestos mencionados no superaran el 25% del total. Ciertamente habría trabajadores no representados en la negociación, pero la exigencia de participación de todos los trabajadores en la elección de quienes vayan a negociar el convenio no puede ser absoluta, y de hecho no lo es, puesto que de lo contrario no se daría por representados a los trabajadores que no participaron en la elección por no formar en aquel momento parte de la plantilla de la empresa.

La solución propuesta dista de ser perfecta, ya que a su vez genera nuevos problemas: ¿qué ocurriría cuando, mediante la creación de un nuevo centro de trabajo, se superara el umbral del 25% de trabajadores pertenecientes a centros de trabajo no representados en la negociación? No parece razonable que el convenio se dejara de aplicar allí donde ya venía siendo aplicado, pero no es menos cierto que el convenio no podría aplicarse al centro de trabajo que provoque la superación del umbral y los que pudieran ser creados con posterioridad, que, en caso de disponer de representantes de los trabajadores, podrían adherirse al convenio de empresa. Ello generaría una situación paradójica, y es que el convenio de empresa, que por definición debería ser de aplicación a todos los centros de trabajo de la empresa en un ámbito territorial determinado, no lo sería. Debe señalarse no obstante que, como ya se ha comentado, aplicando con coherencia el principio de correspondencia, tampoco en la situación actual un convenio de empresa sería de

aplicación a los centros de trabajo que se creen con posterioridad a la aprobación de dicho convenio.

No siendo, como se ha reconocido, la solución propuesta plenamente satisfactoria, lo cierto es que faltan otras opciones viables. Más arriba se apuntaba a una alternativa como es la negociación por parte del comité intercentros, que sólo se podrá producir si previamente se ha negociado un convenio de empresa, por lo tanto, presupone la existencia de representantes legales de los trabajadores en todos los centros de trabajo. Es por lo tanto una alternativa que carece de utilidad cuando la mayoría de centros de trabajo dispone de representantes legales pero algunos no. Por otra parte, siguiendo la lógica del principio de correspondencia, deberemos concluir que el convenio negociado y acordado por el comité intercentros no podrá ser de aplicación a centros de trabajo que se creen con posterioridad a la aprobación del convenio, por no haber estado los trabajadores de dichos centros representados en la negociación, como mínimo hasta que dispongan de representantes de los trabajadores que se integren en el comité intercentros y que éste negocie un nuevo convenio.

Finalmente, queda la opción de que el convenio sea negociado por las secciones sindicales de empresa cuando se hayan constituido a este nivel y no a nivel de centro de trabajo. Posibilidad ésta que tampoco está exenta de dificultades, puesto que deberá contrastarse la representatividad de dichas secciones sindicales con la composición “del comité” (artículo 87.1 TRLET). Nos encontramos otra vez con una regulación más pensada para la negociación de convenios de centro de trabajo que de empresa, puesto que en este último caso el contraste de representatividad deberá hacerse en relación al conjunto de los representantes de los trabajadores existentes en la empresa, lo que tampoco garantiza un contraste real por cuanto algunos centros de trabajo pueden no disponer de representantes legales.

Fecha recepción: 8.6.2016
Fecha aceptación: 7.7.2016