

**REPRESENTANTES UNITARIOS Y CONVENIO COLECTIVO
EMPRESARIAL: A VUELTAS CON EL PRINCIPIO DE
CORRESPONDENCIA**

*Sentencia del Tribunal Supremo (Social) 23 de febrero de 2017
(rec.146/20)*

MARÍA ISABEL RIBES MORENO¹

SUPUESTO DE HECHO: La representación de la mercantil empleadora cuestiona la validez de la sentencia de instancia que declaró nulo el convenio colectivo de la empresa por infracción del principio de correspondencia. Un convenio que había sido negociado por el representante del centro de trabajo de Madrid, aunque en el artículo 3 se establecía, como ámbito territorial, la aplicación a todos los trabajadores contratados o adscritos por “Adaptalia Especialidades de Externalización” en su centro de trabajo de Madrid, incluidos aquellos que aun habiendo sido contratados o estén adscritos al citado centro de trabajo, deban prestar servicios, total o parcialmente, temporal o permanentemente, fuera del centro de trabajo de Madrid, de la Comunidad de Madrid o del territorio Nacional”. Durante el acto de juicio la empresa alegó que, con fecha 26 de febrero de 2016, había modificado el ámbito aplicativo del convenio, circunscribiéndolo exclusivamente al centro de Madrid. Sin embargo, dicha modificación no se registró de manera efectiva, ni tampoco figuraba documentada en los autos. Por otra parte, se acreditó que, conforme se elegían representantes en otros centros de trabajo de la empresa, se iniciaban negociaciones para pactar convenios colectivos de centros de trabajo que, invariablemente, finalizaban formalizando adhesiones al convenio colectivo impugnado. Igualmente, en los contratos de trabajo que se suscribían por la empresa, se materializaban adhesiones individuales al mismo convenio de referencia.

La representación de la empresa formula el recurso, en primer lugar, respecto al exceso de jurisdicción de la Audiencia Nacional, por considerar que el ámbito del convenio colectivo se circunscribía al centro de trabajo de Madrid. En segundo lugar, se denuncian cuatro cuestiones más: la validez de las adhesiones al

¹ Profesora Ayudante Doctora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

Convenio Colectivo de los distintos centros; la validez del mandato representativo del delegado de personal; la eficacia del Acta de negociación de 26 de febrero de 2016 que varía el ámbito territorial; y la posibilidad de «reconducción» del ámbito del Convenio.

RESUMEN: La sentencia de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo (recurso 146/2016), mantiene la pervivencia del instrumento colectivo acogiendo sólo en parte la pretensión de declarar nulo el convenio. Limita la nulidad a un inciso del artículo correspondiente al ámbito territorial, garantizando la validez del negocio jurídico, mediante la aplicación del criterio informador “*favor negotii*”, pese a la falta de legitimación de los representantes de los trabajadores para negociar un convenio en dicho ámbito. Este hecho permite analizar con diferente enfoque la doctrina sobre el principio de correspondencia y el papel que tienen los representantes unitarios con las reglas actuales de legitimación para negociar.

ÍNDICE:

1. INTRODUCCIÓN
2. LA NEGOCIACIÓN DE UN CONVENIO DE EMPRESA POR LA REPRESENTACIÓN UNITARIA Y LA PROBLEMÁTICA DEL PRINCIPIO DE CORRESPONDENCIA
3. ¿UN NUEVO ENFOQUE SOBRE EL PRINCIPIO DE CORRESPONDENCIA?
4. REFLEXIONES CONCLUSIVAS Y UNA PROPUESTA DE FUTURO

1. INTRODUCCION

En el presente comentario trataremos lo dispuesto en la Sentencia del Tribunal Supremo de la Sala de lo Social, de 23 de febrero de 2017, número de recurso 146/2016, acerca del principio de correspondencia. La importancia de esta sentencia es que acoge una nueva línea interpretativa, el “*favor negotii*”, sin sancionar de nulidad el convenio impugnado, pese a la vulneración de la normativa en materia de capacidad y legitimación para negociar. El fallo limita la ineficacia a los concretos preceptos nulos y modificando, en consecuencia, el ámbito de aplicación del convenio afectado. Al mismo tiempo, la sentencia refiere, aunque no aborda esta cuestión de forma directa, la fórmula utilizada por las representaciones de los distintos centros de trabajo de la empresa para extender el ámbito de aplicación del convenio, ejercitando para ello la figura de la adhesión prevista en el artículo 92.1 ET. Por todo ello, entendemos que estamos ante un pronunciamiento de gran interés.

La correspondencia representativa se encuentra presente de forma señalada en las relaciones laborales, recurriéndose a ella para distintas cuestiones. Paradigmáticamente, habrá de tenerse en cuenta en los procesos de conflicto colectivo, cuando se acredita la legitimación respecto a la representación

procesal². Conforme a lo anterior, el sujeto que inicie dicho proceso habrá de tener un ámbito de actuación igual o superior al del propio conflicto, a los efectos de asegurar la representación efectiva de todos los afectados. El contenido de dicha representación, en lo que respecta a los órganos de representación unitaria, se atribuye en función de lo dispuesto en la ley, que lo limita al ámbito para el que fueron elegidos. Sin embargo, en el caso de las organizaciones sindicales se concreta de conformidad con lo establecido en los correspondientes estatutos sindicales³. Este mismo principio ha sido referido, repetidamente, por la jurisprudencia tanto de la Audiencia Nacional, como la del Tribunal Supremo, para determinar la validez o nulidad de un convenio colectivo empresarial, a partir de la interpretación del artículo 87.1 del Estatuto de los Trabajadores, (en adelante ET)⁴. Así, se ha establecido de forma clara la aplicación del principio de correspondencia, al analizar la legitimación de la representación unitaria para negociar válidamente convenios colectivos de empresa.

En los últimos años, el hecho de que la reforma laboral haya consagrado la preferencia aplicativa del convenio de empresa ha motivado que se negocien numerosos instrumentos colectivos a ese nivel. Se trata de una fórmula que facilita adecuar las condiciones de trabajo al ámbito concreto en cuestión. Es visible, que las disposiciones establecidas en el ET permiten que puedan pactarse instrumentos colectivos de ámbito empresarial, incluso estando vigentes otros de ámbito superior. Probablemente por ello, los tribunales han tenido la oportunidad de resolver numerosos asuntos respecto a este particular. De hecho, es abundante la jurisprudencia que analiza distintos aspectos de la posible vulneración de las normas en materia de capacidad y legitimación para negociar, en correspondencia con el ámbito de aplicación del convenio colectivo resultante.

La efectividad del principio de correspondencia conlleva que, en la práctica, la negociación de un convenio de empresa por los representantes unitarios se vea afectado por ciertas limitaciones. En efecto, cuando los representantes legales de los trabajadores se exceden al negociar un convenio colectivo del ámbito de su capacidad representativa, se vulnera el referido principio de correspondencia. En

² Art. 154 Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social, BOE núm. 245, de 11 de octubre.

³ Art. 8.1 a) Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, BOE núm. 189, de 8 de agosto. Vid. García-Perrote Escartín, I., Mercader Ugina, J.R., “El principio de correspondencia representativa como límite en la negociación de empresa”, *Revista de Información Laboral* num.3/2014 parte Art. Doctrinal, (BIB 2014\1253), pág. 1; Mercader Ugina, J.R., “El tortuoso trayecto del convenio de empresa por los tribunales tras la reforma laboral”, *Comentarios a Leyes. Cláusulas de vanguardia y problemas prácticos de la negociación colectiva actual*, (BIB 2015\17100), pág. 1.

⁴ 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, BOE núm. 255, de 24 de octubre.

dichas situaciones la jurisprudencia ha considerado, como doctrina asentada, la nulidad absoluta del convenio resultante.

Por tanto, trataremos, en primer lugar, la doctrina acerca del mencionado principio de correspondencia para, a continuación, analizar con detalle los antecedentes y el contenido del fallo de la Sentencia comentada. Por último, ofreceremos reflexiones conclusivas sobre las cuestiones tratadas.

2. LA NEGOCIACIÓN DE UN CONVENIO DE EMPRESA POR LA REPRESENTACIÓN UNITARIA Y LA PROBLEMÁTICA DEL PRINCIPIO DE CORRESPONDENCIA

Como es sabido, para que un convenio colectivo tenga “naturaleza estatutaria y carácter de norma jurídica de aplicación general”, su negociación ha de llevarse a cabo conforme a lo previsto en el Título III ET. En este sentido, las normas reguladoras establecen que estarán legitimados para negociar en dicho ámbito tanto la representación estatutaria, es decir, el comité de empresa o los delegados de personal, como la representación sindical. Al mismo tiempo, el contenido de las disposiciones estatutarias, en concreto el artículo 87 ET, otorgan preferencia para asumir la representación a las secciones sindicales, si las hubiere, que en su conjunto sumen la mayoría de los miembros del comité.

Sin embargo, el precepto señalado solo puede aplicarse, en lo que respecta a la legitimación de los representantes de base unitaria, cuando el convenio no exceda del ámbito para el que fueron elegidos⁵. Esto significa que los representantes de los trabajadores en la empresa, delegados de personal o comités de empresa, solo podrán negociar convenios cuyo ámbito sea igual o inferior al de su representación, sin que quepa extender su representatividad fuera de ésta. Por ello, a la hora de valorar la validez de un convenio colectivo empresarial, ha de atenderse a la necesaria existencia de correspondencia entre la representación social y el ámbito del convenio colectivo.

Como se ha indicado anteriormente, hasta el momento, existe una doctrina asentada del Tribunal Supremo y la Audiencia Nacional sobre el principio de correspondencia. A tal efecto, se exige una precisa correspondencia entre el ámbito de representación del órgano negociador y el ámbito del personal afectado por el convenio colectivo⁶. El respeto de la correspondencia en la negociación es

⁵ Entre otras, vid. Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social) de 7 de marzo de 2012 (rec. 37/2011), de 20 de mayo de 2015 (rec. 6/2014) y de 9 de junio de 2015 (rec. 6/2014).

⁶ Esta legitimación habrá de existir y acreditarse en el momento de inicio de las negociaciones del convenio colectivo. Por tanto, la jurisprudencia establece que, “el momento para determinar la legitimación va referido a la fecha de constitución de la Mesa Negociadora”. En este sentido, entre

considerado por los tribunales de crucial importancia ya que, hasta la presente sentencia, cuando se vulneraba indefectiblemente se ratificaba la nulidad del convenio colectivo.

Así, la doctrina del Tribunal Supremo ha confirmado que la aplicación de este principio determina que en una empresa unicelular que tenga representantes de base unitaria válidamente elegidos, éstos podrán pactar un convenio de empresa cuyo ámbito se limite a ese único centro de trabajo. Por el contrario, no podrá negociarse un convenio colectivo de ámbito geográfico estatal, aunque la empresa se conforme únicamente por ese centro, ya que esta conducta excedería “las posibilidades de disposición de la comisión negociadora”⁷. En supuestos como éste se produciría una falta de congruencia entre el ámbito de representación y el ámbito de eficacia del convenio, poniendo “poniendo en peligro la participación de los ulteriores trabajadores incorporados a la empresa en centros de trabajo distintos”⁸.

En este contexto, el Tribunal considera que, el que la representación unitaria negocie un convenio de ámbito estatal, aunque sea en ese momento la única representación del único centro de trabajo existente, establecería una regla de imposición futura a centros de trabajo que se pudieran constituir⁹. De esta forma, el convenio colectivo con vocación de ser aplicado en un ámbito superior al de la representación que negocia habría de declararse nulo, incluso aunque el ámbito personal del convenio en el momento de la negociación hubiera sido únicamente los trabajadores representados por los sujetos negociadores, ya que la negociación excede el ámbito de representación de los firmantes¹⁰.

De otro lado, los representantes unitarios tampoco podrán negociar un convenio representando a trabajadores de otro centro de trabajo, que no contasen con representantes legales, considerándose igualmente contrario al mencionado principio de correspondencia. Por ello, no puede pactarse un convenio colectivo empresarial por el delegado de personal de uno de los centros de trabajo de una

otras, Sentencias del Tribunal Supremo de 25 de junio de 2006 (rec. 126/05), de 21 de enero (rec. 21/08) y 1 de marzo de 2010 (rec. 27/09).

⁷ Sentencia del Tribunal Supremo de 10 de junio de 2015, recurso 175/2014.

⁸ Refiriendo consolidada doctrina, Sentencia del Tribunal Supremo de 22 de marzo de 2017, recurso 126/2016.

⁹ Esta situación, se confirma, entre otras, en la sentencia de 18 de febrero de 2016, recurso número 93/2015, donde se declara la nulidad de un convenio colectivo con ámbito de aplicación de todo el territorio nacional y que había sido negociado por dos comités de empresa de dos centros de trabajo. La empresa, dedicada a la limpieza, tenía varios centros de trabajo aunque la negociación afectaba, en ese momento, únicamente a los trabajadores representados por la representación unitaria, ya que los restantes trabajadores eran procedentes de subrogaciones empresariales por licitación de contratos que no se veían afectados por el convenio empresarial.

¹⁰ Sentencia del Tribunal Supremo de 18 de febrero de 2016, recurso número 93/2015.

empresa, ni siquiera cuando los trabajadores de los restantes centros de la misma, que no tienen representación unitaria, le hubiesen apoderado expresamente para la negociación¹¹. En estas circunstancias se reitera que la representatividad de un órgano unitario corresponde únicamente para el centro para el que fue elegido, y solo en dicho ámbito puede ejercitar su representación, sin que quepa efectuar una irradiación inversa. Así, el que los restantes centros no tengan representación unitaria, no les habilita para negociar ni aún en el caso en que los trabajadores de otros centros le apoderen para ello, utilizando mecanismos de derecho privado.

El Tribunal Supremo considera que “el ámbito del convenio de empresa ha de corresponderse estrictamente con el de afectación del convenio colectivo y que no afecta a la legitimación el hecho de que los restantes centros de trabajo no tengan representación unitaria (...), la inexistencia de los mismos no puede producir el efecto de otorgar legitimación a la representación legal de otro centro de trabajo”¹². Esta interpretación contrasta con la posibilidad prevista en el artículo 41.4 ET, que cuando se trata de negociar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo que afectan a empresas con varios centros de trabajo, unos con representantes y otros no, permite que los que no lo tienen, puedan delegar su representación en los representantes legales de otros centros de trabajo.

No obstante lo anteriormente expresado, habrá de respetarse el derecho a la participación en la constitución de la comisión negociadora de “todos los sujetos legitimados, por minoritarios o irrelevantes que sean, (...), sin que quepa alcanzar acuerdos por la mayoría”¹³. En esta ocasión, la interpretación jurisprudencial tiene como propósito evitar que se impida el acceso a la negociación a sujetos con capacidad negociadora, excluyéndolos, habida cuenta que esta conducta vulnera el principio de representatividad, íntimamente unido al de correspondencia. Por tanto, también habrá de declararse la nulidad de un convenio colectivo empresarial negociado por miembros de la representación unitaria de algunos centros de trabajo de la empresa, aunque los firmantes puedan representar a la mayoría de los trabajadores de la empresa. En efecto, una comisión negociadora que no respete este derecho estará irregularmente constituida, al excluir de la negociación a quien tenía legitimidad para ello, lo que ocasiona la nulidad total del convenio.

Consecuentemente, conforme al mencionado principio de correspondencia, los representantes de los trabajadores solo tendrán representación ante el empresario respecto al centro de trabajo o ámbito para el que fueron elegidos, sin poder extender dicha representación a otros centros de trabajo que se puedan

¹¹ Sentencia del Tribunal Supremo de 18 de febrero de 2016, recurso número 282/2014.

¹² Sentencia del Tribunal Supremo de 25 de enero de 2017, recurso 40/2016.

¹³ Sentencia 23 de febrero de 2016, recurso 39/2015.

constituir en el futuro. Asimismo, la doctrina reitera que tampoco cabe irradiar la representación a los delegados de personal o miembros de un comité de empresa, cuando los demás centros de trabajo no hayan elegido a sus representantes legales, o no puedan elegirlos por no contar con un número de trabajadores suficiente para hacerlo¹⁴. Es visible que este tratamiento jurisprudencial del principio de correspondencia ocasiona que se produzca una cierta debilidad en la facultad para negociar convenios colectivos de empresa por parte de los representantes de base unitaria.

Por tanto, cabría preguntarse cómo habría que proceder para negociar un convenio colectivo empresarial que pueda afectar a los centros de trabajo existentes, con o sin representación, y que se extienda, en su caso, a nuevos centros que puedan establecerse en el territorio nacional. Se aprecia que se trata de un supuesto en que se restringe la participación de los representantes unitarios en la negociación, teniendo en cuenta que “las reglas relativas a la legitimación constituyen un presupuesto de la negociación colectiva, que escapa al poder de disposición de las partes negociadoras que no pueden modificarlas libremente”¹⁵, cuya naturaleza es de derecho necesario absoluto.

Como se ha señalado, la doctrina considera que cuando la empresa tiene más de un centro de trabajo y haya representantes de los trabajadores en todos los centros de trabajo afectados, podrá atribuirse la legitimación al conjunto de comités y delegados de personal de los diferentes centros¹⁶. En otro caso, cuando existan representantes en unos centros pero en otros no, el convenio colectivo no podrá negociarse por la representación de base, sin quebrar el principio de correspondencia, ya que su representatividad queda limitada a los ámbitos en los que fueron elegidos. Esto significa que si la empresa se compone de pequeños centros de trabajo se veda la actuación a los representantes unitarios, en favor de otros sujetos negociadores. Por consiguiente, la solución para negociar un convenio colectivo empresarial, con la pretensión de aplicarse a una empresa pluricelular que no cuente con representantes unitarios en todos sus centros pasaría por la atribución de legitimación al comité intercentros. Sin embargo, “dicha opción solo es posible cuando se ha acordado así en convenio colectivo estatutario (...), lo cual es imposible cuando se negocia el primer convenio de

¹⁴ Sentencia Tribunal Supremo (Sala de lo Social), de 10 de junio de 2016, recurso 209/2015.

¹⁵ Tribunal Constitucional (Sala Primera), Sentencia núm. 73/1984 de 27 junio.

¹⁶ Así, respecto al despido colectivo la jurisprudencia ha señalado que “debe existir correspondencia entre el órgano de representación de los trabajadores que interviene y negocia en el período de consultas con la empresa y el ámbito del personal afectado por el procedimiento, con la finalidad de que, caso de llegar a un acuerdo, los representantes que lo suscriban tengan la representatividad suficiente para vincular a los trabajadores del ámbito afectado por el expediente de despido colectivo”, Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social), de 25 de noviembre de 2013 (rec. 87/2013).

empresa¹⁷. Además, también cabría plantearse si esta representación podría vulnerar el mencionado principio de correspondencia cuando, una vez negociado, se produjese una nueva expansión de la empresa y se abrieran nuevos centros de trabajo. Sobre esta cuestión, habría que considerar que la representación de estos trabajadores no formaría parte del referido órgano de segundo grado¹⁸.

Por otra parte, otra solución posible será que esta función sea asumida por las secciones sindicales, ya que en estos supuestos su ámbito no viene predeterminado por la normativa, sino que serán los propios estatutos sindicales los que determinen su representatividad. De este modo, se favorece la elección de estos sujetos para formar parte del banco social, en detrimento de los órganos unitarios.

Como es sabido, la representación sindical cuenta con prioridad para negociar frente a la representación unitaria cuando tienen mayoría en dichos órganos. Sin embargo, también tienen legitimidad para negociar en empresas pluricelulares que no tengan representación unitaria en todos los centros, siempre que dichos órganos sindicales hayan sido constituidos a nivel de empresa y, por tanto, no se supere su ámbito de representatividad, por lo que podrá adaptarse a una posible extensión territorial.

Por último, en aquellas empresas en las que no haya comité intercentros o no existan secciones sindicales constituidas, la negociación sólo podrá desarrollarse entre los representantes del empresario y las propias organizaciones sindicales, “titulares originarias del derecho a la negociación colectiva”, ya que en otro caso, se privaría a las empresas de poder negociar un convenio colectivo de empresa¹⁹.

En consecuencia, consideramos que el principio de correspondencia afecta significativamente a la legitimación para negociar un convenio colectivo de empresa por parte de la representación unitaria, limitando su capacidad, habida cuenta que dicha representación no puede asumir la negociación de un convenio que afecte a trabajadores que no participaron en su elección. Es un hecho claro que, el momento presente, las empresas tienen una vocación expansiva por ello, a nuestro juicio, la normativa otorga preferencia a otros sujetos negociadores, restringiendo las funciones representativas de los órganos unitarios en torno al centro de trabajo.

¹⁷ Audiencia Nacional (Sala de lo Social, Sección1ª), Sentencia núm. 13/2016 de 27 enero.

¹⁸ Ysàs Molinero, H., “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”, *IUSLabor* 2/2016, págs. 7-8.

¹⁹ Audiencia Nacional (Sala de lo Social, Sección1ª), Sentencia núm. 13/2016 de 27 enero.

3. ¿UN NUEVO ENFOQUE SOBRE EL PRINCIPIO DE CORRESPONDENCIA?

En este escenario, la Sentencia de la sala de lo social del Tribunal Supremo de 23 de febrero de 2017 introduce nuevas variables que debemos destacar. Ahora bien, para valorar adecuadamente la situación que se produce en el supuesto en cuestión, debemos referir, con detalle, los hechos acaecidos. Por tanto, tenemos que tratar lo planteado no sólo en la Sentencia de la Audiencia Nacional, sala de lo Social sección 1ª, de 4 de marzo de 2016, procedimiento 17/2016, objeto del recurso, sino también, en la del mismo tribunal de 15 de septiembre de 2015, procedimiento 126/2015, cuyo supuesto de hecho es antecedente, en cierta forma, de la que aquí se comenta. Ambas sentencias resolvieron acerca de la impugnación de un convenio colectivo negociado entre la representación de la empresa Adaptalia Especialidades de Externalización, S.L. (en adelante Adaptalia) y los representantes legales de los trabajadores, aunque con ciertas diferencias entre ellas, según se verá.

Atendiendo a la primera cronológicamente, se plantea la impugnación del convenio colectivo de la empresa, cuya negociación finalizó el 14 de febrero de 2011. En este supuesto, formaban parte de la comisión negociadora, por parte de los trabajadores, los dos Delegados de personal que habían sido elegidos en la empresa, que representaban a los centros de trabajo de Madrid y Barcelona. Según lo referido por la empresa, en aquel momento los únicos centros de trabajo que podían tener representación, en virtud del número y antigüedad del personal afecto a ellos, eran dichos centros. Adaptalia tiene, según el CNAE, como actividades las de apoyo, la prestación a terceros en régimen de externalización. También se incluyen dentro de sus servicios los de logística, gestión de almacenes, mercancías clasificación de cartería y paquetería y su almacenaje, transporte y distribución. Igualmente, se establecen como actividades las relacionadas en los procesos auxiliares en cadenas de producción y limpieza.

Así, el convenio colectivo impugnado se negoció determinando su ámbito funcional en torno a las actividades mencionadas conforme a su objeto social, a las que se vinieron a sumar otras de carácter conexas²⁰. El ámbito territorial

²⁰ Según el artículo 1 del Convenio Colectivo: “Servicios de logística, gestión de almacenes y de mercancías, clasificación de cartería y paquetería, así como su almacenaje transporte y distribución. Servicios relacionados con los procesos auxiliares, en cadenas de producción y en actividades industriales. Servicios de hostelería en general, servicios de recepción, cocina y de servicio de camareros en barra, en sala, a domicilio y servicio de habitaciones, incluyendo la gestión y ayuda en comedores de colectividades, servicio de animadores, azafatas. Servicios de limpieza en general, en todo tipo de establecimientos e instalaciones, ya sean industriales, de colectividades, de hostelería o cualesquiera otras. Servicio de lavandería. Servicios de mantenimiento integral de todo tipo de edificios e instalaciones. Servicios de búsqueda, selección y evaluación del personal,

se concretó respecto a todos los centros y lugares de trabajo de Adaptalia, con ubicación en todo el territorio nacional, y también todos los centros que pudieran abrirse en el futuro y durante la vigencia del convenio. Por último, la duración del convenio se pactó por cinco años, salvo excepciones.

Ahora bien, contrariamente a lo manifestado, la empresa no tenía únicamente los centros de trabajo de Madrid y Barcelona, sino que en la comunicación que se realizó a la Autoridad laboral, como hoja estadística que acompañaba al convenio, se establecía que contaba con 183 trabajadores distribuidos en las provincias de Barcelona, Coruña, Madrid, Pontevedra, Asturias, Valencia y Valladolid. Por otro lado, en la página web de la compañía se incluía como delegaciones principales de la empresa Madrid, Sevilla, Murcia, Barcelona, Granada, Jaén y Valencia. Asimismo, era práctica corriente en la compañía la contratación de personal para la prestación de servicios en varias provincias de diferentes comunidades autónomas. A tal efecto, Adaptalia alegó que los únicos representantes legales de los trabajadores que habían sido elegidos en la empresa eran los que formaron parte de la comisión negociadora, aunque ciertamente existían trabajadores de la empresa que prestaban servicios fuera de los centros de trabajo constituidos como tales, siendo consideradas estas localizaciones como meros lugares de trabajo. No obstante lo anterior, los mencionados “lugares de trabajo” contaban con su propio código de cotización y con domicilio social independiente en cada provincia. Además, la parte demandada entendía que debido a que los centros de trabajo de Madrid y Barcelona comprendían un porcentaje significativo de la plantilla –más del 60%–, este hecho permitía convalidar el carácter representativo de los negociadores, ya que venían a representar a la “práctica totalidad de la plantilla” sin que existieran “otros interlocutores válidos para la negociación del convenio de empresa”.

Como viene siendo habitual, la Audiencia Nacional consideraba que el convenio colectivo era nulo, habida cuenta que la comisión negociadora del convenio carecía de capacidad y legitimación. Así, aunque la empresa en ese momento solo podía negociar con los representantes unitarios de ambos centros de trabajo, el resultado de la negociación, conforme a lo establecido en la cláusula del artículo 3 del Convenio, excedía la representación de la comisión negociadora. A tal efecto, la sentencia reproduce reiterada doctrina, afirmando que se requiere de la concurrencia de las reglas de legitimación contenidas en los artículos 87 y 88 ET, cuya naturaleza es de derecho necesario absoluto conforme a la doctrina constitucional.

así como toda actividad comercial o industrial que fuera necesaria realizar para el desarrollo de las citadas actividades”.

Tal como se ha señalado con anterioridad “las reglas relativas a la legitimación constituyen un presupuesto de la negociación colectiva, que escapa al poder de disposición de las partes negociadoras”²¹. Por tanto, al tratarse de una empresa con más de un centro de trabajo que solo tiene representación unitaria en algunos, pero no en todos sus centros, si el sujeto negociador es la representación unitaria habrá de limitar su ámbito al de su propia representación, es decir, no podrá pactar un convenio colectivo empresarial.

La doctrina del Tribunal Supremo sobre esta cuestión hace referencia a que en dichos supuestos, para que el convenio se aplicase al conjunto de la empresa, solo podría atribuirse legitimación al comité intercentros, siempre que así se hubiera establecido en convenio colectivo estatutario. Por ello, tal como recuerda el Tribunal, la mencionada posibilidad no es posible cuando se negocie el primer convenio empresarial limitando, en consecuencia, las opciones de negociar un convenio de empresa por delegados de personal y comités de empresa.

En este sentido, la sentencia establece que se produce “una falta de congruencia entre el ámbito de representación del banco social y el ámbito de eficacia del convenio”. La sentencia concluye haciendo mención de que, con esta técnica, se ocasiona que ulteriores trabajadores que se incorporasen a la empresa en centros de trabajo diferentes, no podrían participar en la negociación. Por otro lado, la sentencia anotada refiere que el hecho de que la comisión negociadora se constituya y su intención sea la de negociar un convenio de ámbito estatal sin que, como se ha señalado, tenga legitimación para ello, conduce indefectiblemente a la nulidad del convenio, ya que no es posible la subsanación del defecto limitando su ámbito de aplicación, puesto que no era ésta la voluntad de la comisión negociadora²². En consecuencia, la Audiencia Nacional, en sentencia de 15 de septiembre de 2015, anula el convenio por vulneración del principio de correspondencia.

Sin embargo, un día antes de la celebración del acto de juicio que dio lugar a la anterior sentencia, la empresa y el delegado de personal del centro de trabajo de Madrid suscriben un nuevo convenio colectivo cuyo ámbito de aplicación es exclusivamente dicho centro de trabajo, así como, aquellos trabajadores contratados o adscritos al citado centro que deban prestar servicios total o parcialmente, temporal o permanentemente, fuera del centro de trabajo de Madrid, la Comunidad de Madrid o el territorio nacional. El mencionado

²¹ Sentencia del Tribunal Constitucional número 73/1984.

²² En este punto la sentencia refiere la numerosa jurisprudencia de la Audiencia Nacional a tal efecto, entre las que destacamos las sentencias de 29 de enero de 2014, (proc. 431/2013) , de 5 y 17 de febrero de 2014 (procedimientos 447/2013 y 470/203, respectivamente); de 13 y 30 de junio de 2014 (procedimientos 104/2014 y 80/2014) ; de 4 de julio de 2014, (proc. 120/2014) , de 5 de septiembre de 2014 (proc. 167/2014) y 17 de febrero de 2015 (proc. 326/2014).

convenio “de centro” fue el resultado de negociaciones paralelas durante la vigencia del anterior. Al mismo tiempo, se van realizando elecciones en los distintos centros de trabajo de la empresa, iniciándose a continuación procesos negociadores que concluyen con adhesiones legítimas al convenio de Madrid. Esta práctica se efectúa en los centros de trabajo de Jaén, Murcia, Barcelona y Valencia. Igualmente, se suscriben adhesiones individuales al convenio por parte de trabajadores contratados en otros lugares, dándose la circunstancia que en los contratos de trabajo mencionados, el convenio se señala como de carácter empresarial²³.

Ante estas circunstancias, se impugna el nuevo convenio colectivo por vulneración del principio de correspondencia, conforme a la falta de correlación entre la representación que negocia el instrumento colectivo, circunscrita a su centro de trabajo, y el ámbito de aplicación del mismo. Así, la Audiencia Nacional declara su nulidad debido a la inclusión en el ámbito del convenio de aquellos trabajadores contratados o adscritos al centro de trabajo de Madrid, pero que deban prestar servicios total o parcialmente, temporal o permanentemente, fuera del mismo, de la Comunidad de Madrid o del territorio nacional.

Igualmente, la sentencia señala que las adhesiones individuales y colectivas al convenio, reflejan la intención de generalizar la aplicación del referido convenio a toda la empresa. La sentencia, de fecha 4 de marzo de 2016, hace referencia a que el ámbito territorial del convenio desbordaba los límites de representatividad del principio de correspondencia ya que un representante de un centro de trabajo únicamente está legitimado para negociar un convenio que afecte “a los trabajadores que presten servicios efectivos en el citado centro, o fuera de él, siempre que esta última prestación no les obligue al cambio de residencia”.

La mercantil Adaptalia, por tanto, interpone recurso de casación ante el Tribunal Supremo, que, en esta ocasión, en un pronunciamiento de enorme interés, se distancia de su doctrina tradicional sobre el principio de correspondencia y, aunque reproduce lo anteriormente expuesto como hechos probados, no declara la nulidad del convenio. El hecho de que la sentencia no cuente con votos particulares, resulta especialmente llamativa, máxime cuando se está produciendo un cambio de doctrina.

El recurso se formula, por una parte, alegando exceso de jurisdicción en la decisión de la Audiencia Nacional, considerando que el ámbito geográfico del Convenio, tras la modificación de su ámbito aplicativo, se circunscribía al centro

²³ Estas adhesiones individuales incluso se realizan en la misma fecha de suscripción del acta del acuerdo de adhesión al convenio, reflejando, a juicio de la Audiencia Nacional, la intención de los negociadores de extender inadecuadamente el ámbito de aplicación del convenio de centro de trabajo.

de Madrid. Este motivo se rechaza por la sala; primeramente, al no ajustarse a formalidad legal, por no citar ningún precepto legal concreto y, en segundo lugar, puesto que dicha denuncia parte de presupuesto fáctico diverso al declarado probado, sin que dicho presupuesto jurídico fuera aceptado por la Audiencia.

La sentencia anotada señala que, por otra parte, el recurso trata otros cuatro temas: la validez de las adhesiones al convenio colectivo de los distintos centros de trabajo, la validez del mandato representativo del representante del banco social, la eficacia del acta de negociación de 26 de febrero de 2016 y la posibilidad de reconducción del ámbito del convenio, siendo la primera y la última el nudo gordiano de la sentencia. En primer lugar, en lo que respecta a la validez de las adhesiones, la Sala únicamente refiere que la sentencia de la Audiencia atribuyó a las mismas una naturaleza indiciaria, en lo que respecta al propósito de atribuir ámbito estatal al Convenio Colectivo impugnado sin que, en segundo lugar, se cuestione por el Tribunal la legitimación y representatividad del representante para negociar. En tercer lugar, en cuanto a la eficacia de la negociación modificadora del ámbito del convenio, tampoco difiere con la resolución de la Audiencia, puesto que la no publicación del Convenio en el Boletín Oficial correspondiente conduce a su “inaplicabilidad jurídica con valor normativo” aunque, como se verá, esta conducta tendrá relevancia en el contenido del fallo.

Sin embargo, antes de analizar el último tema, es decir, la decisión del Tribunal de mantener la vigencia del convenio, es preciso retroceder para comentarla de forma conjunta con la primera cuestión ya que, en nuestra opinión, se encuentran íntimamente conectadas. La utilización de un acuerdo colectivo de adhesión, para aplicar a un ámbito no previsto un convenio colectivo vigente, puede ser una práctica destinada a eludir la aplicación estricta del principio de correspondencia, en convenios negociados válidamente por un órgano de base electiva de primer nivel. Este hecho permitiría extender la aplicación del convenio colectivo a otros ámbitos para los que los sujetos negociadores no tenían legitimación. Así, se introduce una posibilidad que permite que un convenio negociado por un comité de empresa o delegado de personal, o por varios, se aplique más allá de su propio ámbito de representación. Sin duda, este hecho permitiría que los representantes unitarios, aunque de forma indirecta, extendiesen su ámbito de representatividad, en definitiva, que un convenio de centro de trabajo pudiera transformarse, en la práctica, en un convenio empresarial. Ahora bien, por otra parte, introduce una fisura que puede ser utilizada por la empresa para extender las condiciones de trabajo negociadas con representantes de los trabajadores de forma favorable a las pretensiones empresariales, sin que pueda considerarse nulo el resultado de esta práctica.

Por último, en lo que respecta a la posible reconducción del ámbito aplicativo del convenio colectivo, el Tribunal cuestiona la declaración de nulidad

total de un convenio en base al principio de “*favor negotii*” que informa toda la negociación colectiva, garantizando la validez del resultado de la negociación, mediante la limitación de su ineficacia exclusivamente a los preceptos nulos. En este sentido, considera “contrario a la lógica negocial” que se pretenda la declaración de nulidad de todo el convenio colectivo, debido a la inserción dentro del artículo referido al ámbito de aplicación del párrafo “...incluidos aquellos que aun habiendo sido contratados o estén adscritos al citado centro de trabajo, deban prestar servicios, total o parcialmente, temporal o permanentemente, fuera del centro de trabajo de Madrid, de la Comunidad de Madrid o del territorio Nacional”. La sentencia establece que probablemente la intención de los sujetos negociadores conllevaba un plus de ilegitimidad, habida cuenta que, a su juicio, coincidente con el de la sentencia objeto de recurso, la pretensión era dotar al convenio de un ámbito nacional. No obstante, ninguna de estas cuestiones obsta a la aplicación del “*favor negotii*” y a la conservación del negocio jurídico, justificando la pervivencia del convenio colectivo tanto en la adhesión de los demás centros de trabajo, como por la intención de los negociadores de reducir el ámbito de aplicación –pese a que en la fecha de la sentencia parece que aún no se ha materializado el preceptivo trámite administrativo–. Ahora bien, el propio Tribunal tampoco descarta la posible aplicación de nulidad parcial del convenio en el supuesto de que el ámbito hubiese sido estatal, considerándolo legalmente posible en virtud del artículo 90.5 ET.

En definitiva, el Tribunal Supremo parece reconocer la necesidad de dar una solución aceptable a la situación que se ocasiona con la vulneración del principio de correspondencia, favoreciendo la pervivencia de un convenio negociado. La sentencia ofrece una interpretación integradora, ya que considera que “la declaración de nulidad total de un convenio comporta un cúmulo de perjuicios e inconvenientes para todos aquellos comprendidos en el ámbito de aplicación del mismo, en especial para los trabajadores, que pierden los derechos y ventajas que tal Convenio les había reconocido, volviéndose a aplicar unas condiciones de trabajo ya superadas y obsoletas, que correspondían a un período anterior y ya vencido...”²⁴.

4. REFLEXIONES CONCLUSIVAS Y UNA PROPUESTA DE FUTURO

A la vista de lo expuesto en páginas anteriores, es necesario señalar la extraordinaria importancia de la Sentencia que comentamos, al separarse de la doctrina consolidada acerca de la nulidad del convenio colectivo cuando se vulnera el principio de correspondencia. El hecho de que, además, no contase con voto

²⁴ En este punto se cita la Sentencia del Tribunal Supremo de 22 de septiembre de 1998, recurso 263/97.

particular permite considerar que quizá estamos ante el inicio de un cambio de doctrina. En este sentido, el incorporar el criterio del “*favor negotii*”, justificando su utilización en los perjuicios que pueden ocasionarse a los trabajadores al anular el convenio, introduce un elemento arriesgado. Así, con este fallo se manifiesta la tolerancia ante el hecho de que un sujeto negociador se exceda del ámbito de su legitimación, lo que a nuestro juicio puede dar lugar, si se generaliza, a conductas imprudentes o contrarias a los intereses de los trabajadores.

Sin embargo, en nuestra opinión, la sentencia engloba otra cuestión de importancia no menor. La doctrina científica viene destacando la problemática que se manifiesta en la negociación de un convenio colectivo de empresa²⁵. Se trata de una situación en la que la legitimación requerida, conforme a lo dispuesto en el ET, ocasiona una práctica enormemente compleja cuando se negocia en empresas pluricelulares, especialmente cuando se pretende que quien ostente la legitimación del banco social sea la representación unitaria. A tal efecto, hay que tener presente el principio de correspondencia y, por ello, es necesario atender al ámbito representativo de los negociadores, habida cuenta que no cabe extender ni irradiar la representación. Así, los delegados de personal y comités de empresa no podrán negociar un convenio colectivo de empresa que se extiendan a centros de trabajo sin representantes, ni tampoco pretender que el ámbito del convenio exceda de su propia representación, esto es, dotarle de un ámbito superior al del centro de trabajo.

En estas circunstancias, se evidencia que la posibilidad de acudir a un comité intercentros para negociar un convenio colectivo de empresa también presenta elementos que pueden ser controvertidos. Así, aunque el Tribunal Supremo no ha resuelto sobre la aplicación del mencionado principio de correspondencia a un comité intercentros, cabría dentro de lo probable que el negociar un ámbito de aplicación superior al de la propia implantación de los miembros que lo componen, superase el mismo principio de correspondencia.

Por tanto, ante las circunstancias anteriores parece incuestionable que la única opción para negociar un convenio empresarial cuya vocación sea la de permanencia ante la expansión empresarial, con ámbito nacional o autonómico, será la de otorgar la legitimación a las representaciones sindicales, bien a la sección sindical caso de que la hubiera, o bien, a los propios sindicatos en otro caso.

²⁵ Ysàs Molinero, H., “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”, cit., págs. 1-10; Nieto Rojas, P., “La negociación colectiva de empresa por representantes de base unitaria. El principio de correspondencia como límite jurisprudencial. Comentario a la sentencia de la Audiencia Nacional de 9 de marzo de 2015”, *Revista Boliviana de Derecho* n° 21, Enero 2016, págs. 308-315.

Sin embargo, consideramos que la representación unitaria debería de tener un papel clave en la negociación colectiva, y conforme a las reglas previstas en el sistema vigente del Título III del Estatuto de los Trabajadores, ello no sucede. La realidad de las empresas en España, pluricelulares, con centros de trabajo de pequeño tamaño, no permite que, conforme al principio de correspondencia, la representación unitaria pueda desempeñar ese rol esencial. A diferencia de lo que sucede para la negociación colectiva de los grupos de empresa, cuyas reglas sí se prevén en el ET, se precisa articular reglas para otras situaciones, como las de empresas pluricelulares e, incluso, el alcance de la legitimación de los comités intercentros. Así, aunque a nuestro juicio es visible la razonabilidad de la doctrina consolidada sobre el mencionado principio, especialmente en aquellos supuestos en los que se manifiesta una intención fraudulenta, como puede ser obviar la participación de algunos representantes en el proceso negociador, también consideramos necesario reformular las reglas atinentes a la legitimación para negociar.

La sentencia comentada introduce un importante elemento, ya que favorece la pervivencia de un convenio negociado por los representantes unitarios, limitando su ámbito al de su propia representatividad. Este hecho, junto a la declaración del “*favor negotii*”, y el expreso reconocimiento de los intereses en juego, considera justificado el mantenimiento de la vigencia del convenio, precisamente porque la mayoría de los centros de trabajo se han adherido a él.

Por todo ello, esta afirmación nos hace reflexionar sobre el hecho de que las empresas son proclives a negociar convenios con sus propios representantes, trabajadores que conocen su realidad que con mayor facilidad pueden concluir acuerdos. En este contexto entendemos que la utilización del mecanismo de la adhesión al convenio es perfectamente válido, pero su alcance es controvertido. Todos estos hechos, sin duda, evidencian la necesidad de una reforma que haga posible una mayor participación de los representantes unitarios dentro del proceso de negociación.