



María del Mar Alarcón Castellanos, Socia del Departamento Laboral de Ceca Magán.

Es bien conocido que, entre las fuentes jurídicas, el ordenamiento jurídico-laboral incluye el **convenio colectivo estatutario**, esto es, el negociado con arreglo a las exigencias del título III del Estatuto de los Trabajadores (STS 15-04-2013, rec. 43/2012); en efecto, un convenio colectivo sometido a dicho precepto tiene **naturaleza jurídica normativa y eficacia general**. De esta forma, el convenio así negociado se incorpora al ordenamiento jurídico como una norma que no tiene su origen en el poder legislativo, sino en la negociación llevada a cabo por dos partes, por un lado, por el empresario o las asociaciones empresariales, y por otra, por los representantes unitarios o sindicales.

Ahora bien, las **reglas de legitimación** para la negociación de **convenios colectivos estatutarios** son normas de derecho necesario absoluto, tal y como ha defendido la doctrina constitucional (STC 73/1984), y es que esta legitimación para negociar un convenio implica “más que una representación en sentido propio, un poder ex lege de actuar y afectar a las esferas jurídicas de otros”, (SSTC 57/1989 y 12/1983). Es por ello, aclara la sentencia de la Audiencia Nacional de 9 de septiembre de 2015, que las reglas sobre la legitimación en la negociación colectiva constituyen un presupuesto que escapa al poder de disposición de las partes negociadoras que no podrán modificarlas libremente. Esta falta de libertad de disposición de las reglas contenidas en el título III ET es fundamental para la cuestión que tratamos en este artículo.

En efecto, esta cuestión se centra en los **convenios colectivos de empresa** al hilo de la SAN de 21 de abril de este mismo año que vuelve a declarar la nulidad de otro convenio de empresa por no respetar el principio de correspondencia.

Relaciones Laborales

A este respecto, el art. 87.1 ET reconoce **legitimación para negociar convenios de empresa o de ámbito inferior**, al **comité de empresa**, a los **delegados de personal** (quienes deberán acreditar, eso sí, el principio de correspondencia -STS 20-05-2015, rec. 6/2014-), y a las **secciones sindicales** que sumen la mayoría de los representantes unitarios del ámbito de que se trate. También pueden tener legitimación para negociar un convenio colectivo de empresa, los **comités intercentros** con los requisitos que comentaremos a continuación.

1. Por tanto, si se pretende negociar un convenio de empresa o de ámbito inferior a la empresa, estarán legitimados el **comité de empresa o los delegados de personal** correspondientes cuando la empresa tenga un único centro de trabajo, o el convenio afecte efectivamente a un solo centro de trabajo. En estos casos estarán legitimados para la negociación del convenio el comité de empresa del centro o, en su caso, el delegado o delegados de personal del centro (salvo que, en ese centro de trabajo o en esa empresa con un único centro de trabajo decidan negociar las secciones sindicales mayoritarias -SAN 17-06-2014, proced. 125/2014-).
2. Continuando en el ámbito de la representación unitaria, sí pueden negociar un convenio colectivo de empresa el **comité intercentros**, cuando la empresa tenga más de un centro de trabajo, siempre que el convenio colectivo habilite la constitución de un comité intercentros (STS 14-07-2000, rec. 2723/2000), encomendándole, entre otras funciones, la negociación del convenio colectivo (SAN 9-09-2014, procedimiento 78/2014). En este sentido, la exigencia de que el convenio colectivo estatutario haya habilitado la opción de poder negociar un convenio colectivo de ámbito de empresa (63.3 ET) imposibilita que este comité intercentros esté legitimado para negociar un convenio colectivo de empresa cuando se negocie el primer convenio colectivo. Se debe tener en cuenta también que aunque el comité intercentros puede tener legitimación para negociar un convenio colectivo de empresa, serán las secciones sindicales con mayoría entre los representantes unitarios las que podrán negociarlo finalmente si éstas así lo deciden (SAN 22-06-2015, procedimiento 145/2015).
3. Con relación a la **representación sindical**, debemos tener en cuenta que, tal y como recoge la SAN de 9 de septiembre de 2015, para que la representación sindical pueda tener legitimación para negociar un convenio colectivo de empresa además de cumplir lo dispuesto en los artículos 87.1 y 88.1 ET debe cumplir



La negociación de un convenio de empresa: luces y sombras

también con lo dispuesto en los artículos 8 y 10 de la Ley Orgánica 11/1985, de Libertad Sindical, por tanto, sino existen secciones sindicales en la empresa, la ostentación de la condición de afiliados de los representantes unitarios de un centro de trabajo, incluso en el supuesto de que la federación sindical les designe como delegados sindicales, no es válido puesto que se incumple lo contenido en el artículo 10.1 LOLS que exige que se hayan constituido secciones sindicales en el seno de la empresa.

4. Por otra parte, y como ya se ha recogido expresamente en alguna sentencia (STS) Canarias 31-07-2014, rec. 9/2014) las **comisiones ad hoc** no pueden negociar un convenio de empresa.

Lo que sí está muy claro, es que el **principio de correspondencia** implica que, en materia de negociación colectiva, los representantes unitarios de los trabajadores (delegados o comités) solo están legitimados para negociar un convenio del centro o centros que les eligieron; por consiguiente, **si dichos representantes de centro negocian con el empresario un convenio de empresa, éste último será nulo de pleno derecho** (SAN de 21

de abril de 2016, 10 de marzo de 2016 (nº 39/2016, rec. 7/2016), de 10 de septiembre de 2015 y un larguísimo etc...). El TS también recoge la necesidad de respetar este principio de correspondencia y la nulidad del convenio como consecuencia indiscutible de su incumplimiento (por todas, las STS de 7 de marzo de 2012 -casación 37/2011- y 20 de mayo y de 10 de junio de 2015).

Como conclusión, las empresas deben ser conscientes que deben respetar el principio de correspondencia y dimensionar su aplicación a la legitimación que ostenta la representación de los trabajadores. Por tanto, si algunos centros de trabajo de la empresa tienen representación unitaria y otros no, debe acomodar la eficacia del convenio a dicha representación o bien negociar un convenio colectivo de empresa recurriendo a las posibilidades que el Estatuto le ofrece. **No hay varitas mágicas pero sí distintas soluciones que habrá que analizar para ver cuál se adapta mejor a la situación de cada empresa.** De otra manera, deben saber que el convenio colectivo negociado sin respetar este principio de correspondencia es nulo de pleno derecho en su integridad. ■