



Universidad de Valladolid

Facultad de Derecho

Grado en Derecho y Administración de Empresas

Título del Trabajo Fin de Grado:

Prioridad aplicativa del Convenio Colectivo de empresa, legitimación
negocial y principio de correspondencia. Estudio jurisprudencial

Presentado por:

David Fernández Martínez

Tutelado por:

Noemí Serrano Argüello

Valladolid, 03 de julio de 2021

RESUMEN

Tras las reformas legislativas de 2011 y 2012, el convenio colectivo de ámbito empresarial se ha convertido en una pieza clave de las relaciones laborales de carácter colectivo. Sin embargo, paralelo al mayor protagonismo otorgado al convenio de empresa, han surgido múltiples conflictos colectivos por la falta de correspondencia entre el ámbito de aplicación de dichos convenios y la legitimación de los negociadores. El objeto del presente trabajo es realizar un estudio sobre tres elementos con gran conexión entre sí: la prioridad aplicativa de los convenios de empresa, la legitimación negociadora, y el principio de correspondencia.

PALABRAS CLAVE

Principio de correspondencia, legitimación negociadora, prioridad aplicativa, convenio colectivo de empresa.

ABSTRACT

After the legislative reforms of 2011 and 2012, the collective bargaining agreement has become a key part of collective labour relations. However, parallel to the importance conferred to the company agreement, several issues have emerged due to the lack of correspondence between the scope of application of these agreements and the legitimacy of the negotiators. The purpose of this paper is to carry out a study on three elements with great connection to each other, the priority of the application of the business agreements, the legitimisation of the negotiators and the principle of correspondence.

KEY WORDS

Correspondence principle, negotiating legitimacy, applicative priority, collective bargaining agreement

ÍNDICE

1.- INTRODUCCIÓN	5
2.- EL DERECHO A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LA CONSTITUCIÓN	6
3.- REFORMA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE LOS AÑOS 2011 Y 2012	10
4.- PRIORIDAD APLICATIVA DEL CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA	12
4.1.- Desarrollo legal de la preferencia aplicativa del convenio colectivo de empresa	13
4.2.- Recursos de inconstitucionalidad contra el Real Decreto-ley 3/2012.....	15
4.3.- Efectos cuantitativos de las reformas sobre la negociación de convenios colectivos	17
5.- LA TRIPLE LEGITIMACIÓN PARA LOS CONVENIOS COLECTIVOS DE EMPRESA	22
5.1.- Desarrollo legal de la legitimación para Convenios Colectivos de empresa y fijación de la unidad de negociación	23
5.2.- Legitimación inicial o simple	25
5.3.- Legitimación plena interviniente, o deliberante, o complementaria	27
5.4.- Legitimación negociadora o decisoria.....	29
5.5.- Consecuencias de aplicar la triple legitimación a la negociación del convenio colectivo de empresa.....	30
6.- PROBLEMÁTICA DEL PRINCIPIO DE CORRESPONDENCIA EN CONVENIOS COLECTIVOS DE EMPRESA.....	31
6.1.- Análisis del problema	32
6.1.1.- Empresa con un solo centro de trabajo y representación unitaria	33
6.1.2.- Empresa con varios centros de trabajo. Negociación por representantes de un centro en representación de otro centro.....	35
6.1.3.-Criterios para diferenciar entre una negociación llevada a cabo por una representación unitaria, y una negociación realizada por representación sindical.....	36
6.1.4.- Relación entre el principio de representatividad y el principio de correspondencia	37
6.1.5.- Relación entre el principio de igualdad y el principio de correspondencia	38
6.1.6.- La ruptura del principio de correspondencia como vicio insubsanable	39
6.2.- La imposibilidad de negociar un convenio mediante las comisiones “ad hoc” del artículo 41.4 ET	41
6.2.1.- Negociación de Convenios Colectivos mediante comisiones ad hoc	42
6.2.2.- Negociación de acuerdos extraestatutarios por comisiones ad hoc	43
6.2.3.- Negociación de planes de igualdad por comisiones ad hoc.....	45
6.3.- Nuevo enfoque sobre el principio de correspondencia.....	48
7.- CONCLUSIONES Y PROPUESTAS	52
7.1.- Conclusiones.....	53
7.2.- Propuestas	56
7.2.1.- Propuestas para empresas con varios centros de trabajo, sin representación unitaria en todos los centros.....	56

7.2.2.- Propuestas para empresas sin ningún tipo de representación.....	58
7.3.- Reflexión final	61
8.- BIBLIOGRAFÍA	63

1.- INTRODUCCIÓN

Este trabajo tiene por objeto el estudio de tres materias que guardan especial relación entre sí: la prioridad aplicativa de los convenios colectivos de empresa, la triple legitimación para la negociación de convenios colectivos, y el principio de correspondencia. Se ha tratado del caldo de cultivo perfecto para desembocar en múltiples sentencias judiciales en las que la consecuencia jurídica inmediata fue la nulidad de los convenios colectivos recurridos. El trabajo se estructurará de la siguiente manera:

Se comenzará ahondando en el análisis de la regulación del derecho a la negociación colectiva en el texto constitucional. Se reflexionará acerca de su eficacia, su entronque como un elemento fundamental de la libertad sindical, la titularidad de este derecho y su conexión con la legitimación para negociar.

A continuación, se estudiarán los efectos de las reformas de 2011 y 2012 sobre la negociación colectiva, los aspectos que reformaron (centrando el estudio en los cambios producidos en materia de negociación colectiva) y los objetivos que se buscaban. Se realizará un detallado estudio sobre la prioridad aplicativa (introducida en 2012), su regulación en el Estatuto de los Trabajadores, la polémica que esto ha suscitado, llegándose a plantar dos recursos de inconstitucionalidad contra el Real Decreto-Ley de 2012, así como los efectos cuantitativos que ambas reformas han suscitado, analizando el efecto real de las reformas con datos extraídos del Boletín del Observatorio de la Negociación Colectiva.

El epígrafe cuarto se centra en explicar la triple legitimación para la negociación de los convenios colectivos de empresa. Esta materia está regulada en los artículos 87, 88 y 89 del Estatuto de los Trabajadores. Especial importancia adquiere este punto, pues la triple legitimación guarda conexión con el principio de correspondencia, el cual se ha ido definiendo mediante la Jurisprudencia de la Audiencia Nacional y del Tribunal Supremo.

En el epígrafe quinto se realizará un estudio detallado sobre las múltiples sentencias dictadas por la Audiencia Nacional y el Tribunal Supremo sobre el quebrantamiento del principio de correspondencia. En concreto, el análisis se centrará en el estudio de la diversa casuística presentada en los tribunales. Requiere especial atención la STS de 23 de febrero del año 2017 (recurso 146/2016), la cual podríamos tildar de sentencia “sui generis”.

Finalmente se extraerán una serie de conclusiones, así como se realizarán distintas propuestas a problemas que se puedan encontrar tras el análisis.

2.- EL DERECHO A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LA CONSTITUCIÓN

El artículo 37.1 de la Constitución Española (CE) recoge el derecho a la negociación colectiva empleando la siguiente terminología: *“La ley garantizará el derecho a la negociación colectiva laboral entre los representantes de los trabajadores y empresarios, así como la fuerza vinculante de los convenios.”*. Dicho precepto reconoce la labor de los convenios colectivos como un instrumento básico en la regulación de las relaciones laborales. Superando el debate acerca de si la proclamación constitucional de la fuerza vinculante de los convenios entraría dentro de las tesis normativistas, o, encajaría mejor en las tesis contractualistas, que entienden los convenios colectivos son acuerdos entre sujetos privados¹, no hay duda de que la Constitución guarda para los convenios una posición preferente en cuanto a la regulación de las relaciones laborales.

Uno de los aspectos que más debate ha suscitado entre la doctrina ha sido el de la eficacia del derecho reconocido en el artículo 37.1 CE. Una parte de la doctrina entiende que se trata de un simple mandato al legislador². El Tribunal Constitucional declaró en su sentencia 58/1985 de 30 de abril que el artículo 37.1 CE goza de eficacia inmediata, pese a que el propio artículo formule un mandato a la ley de garantizar el derecho a la negociación colectiva. Por tanto, no requerirá de su desarrollo mediante ley para desplegar eficacia jurídica de manera directa.

La consecuencia de esta afirmación supone confirmar que la negociación colectiva de eficacia limitada goza de cobertura constitucional³. Así mismo fue proclamado por el Tribunal Constitucional en su sentencia 108/1989 de 9 de junio, al afirmar que la clasificación entre convenios de carácter estatutario y extraestatutario es meramente una decisión del legislador,

¹ OJEDA AVILÉS, A. Manual de derecho sindical. Editorial Tecnos. Octava Edición. Año 2003, pág. 692-696.

² SAGARDOY BENGOCHEA, J.A. La eficacia de los convenios colectivos y su contenido en el estatuto de los trabajadores, Madrid, Instituto de Estudios Sociales. 1984, pág. 24. También, DÚRÁN LÓPEZ, F. “El Estatuto de los Trabajadores y la negociación colectiva”, Revista Relaciones Laborales, número 10-11

³ VALDÉS DAL-RÉ, F. El derecho a la negociación colectiva en la jurisprudencia constitucional española. Revista de Derechos Fundamentales. Número 5. Año 2011, pág. 131.

“consecuencia de que se cumplan o no los requisitos de mayoría representativa que el ET exige para la regulación del convenio colectivo, al que se otorga un plus de eficacia”.

Sin embargo, parte de la doctrina sigue manteniendo la inviabilidad jurídica de los llamados convenios extraestatutarios, afirmando que únicamente podrán existir aquellos convenios *“secundum lege”* ⁴. E incluso, llegando a afirmar que en caso de que el Estatuto de los Trabajadores hubiese querido incorporar ambos tipos de convenio, lo hubiese hecho de una manera *“terminante y clara”* ⁵, concluyendo que dichos convenios presentan un vicio de ilegalidad y deberán de ser declarados nulos ⁶.

El Tribunal Constitucional ha contemplado la negociación colectiva como un elemento esencial de la libertad sindical ⁷. Y es que, dada la localización del derecho a la negociación colectiva en el artículo 37.1 CE., no se podría considerar per se como un derecho fundamental, por lo que no sería susceptible interponer un recurso de amparo basándose simplemente en una infracción del artículo 37.1. El Tribunal Constitucional solo se podrá pronunciar respecto a una vulneración del artículo 37 siempre y cuando afecte necesariamente al artículo 28 CE ⁸, que reconoce la libertad sindical.

Respecto a la titularidad, la opción asumida por el constituyente en el art. 37.1 CE al regular el derecho de negociación colectiva fue la de configurar de una manera abierta y flexible esta posibilidad al referirse a los “representantes de los trabajadores”. Es más, este artículo guarda relación con el artículo 129.2 CE. en el que, según algunos autores, se encontraría la justificación a la participación en la negociación colectiva de la representación unitaria.

De la misma manera, el Tribunal Constitucional ha realizado una interpretación amplia de quienes ostentan dicha titularidad. No solo reconoce la legitimación de los sindicatos para la negociación colectiva (derecho que entraría dentro de la libertad sindical), si no que, abre la puerta a otros sujetos en la sentencia 118/1983 de 13 de diciembre, en la que dice

⁴ DURÁN LÓPEZ, F. “El Estatuto de los Trabajadores y la negociación colectiva”

Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica. Nº2. 1990, pág. 138.

⁵ MONTOYA MELGAR, A. “Sobre la viabilidad legal de convenios colectivos al margen del Estatuto de los Trabajadores”. Los problemas actuales de la negociación colectiva. 1984, págs. 58 y 59.

⁶ MONTOYA MELGAR, A. “Convenios Colectivos al margen del Estatuto de los Trabajadores”. Boletín AEDIPE. 1982, pág. 4.

⁷ STC 73/1984, de 24 de junio.

⁸ STC 4/1983, de 28 de enero.

textualmente: “*permite en nuestro ordenamiento positivo la existencia de un sistema sindical dual en el que la acción sindical, entendida en cuanto actividad dirigida a la representación y defensa de los intereses de los trabajadores puede ser ejercida, sin entrar ahora en otras posibilidades...*”. Por el término de otras posibilidades, se refiere a otras instancias organizativas distintas de los sindicatos. No se trata de una opinión del todo aceptada por la doctrina, pues Fernando Valdés Dal-Ré entiende que únicamente el sindicato se encuentra amparado constitucionalmente como titular de la negociación colectiva, teniendo la representación unitaria un derecho de naturaleza, desarrollo, y tutela estrictamente legal⁹.

Esta redacción constitucional puede incluir, por tanto, a representantes unitarios y a representantes sindicales. Todo ello sin perjuicio de que, por la relación entre la negociación colectiva y la libertad sindical doten al sindicato de un papel preponderante en esta materia.

No obstante, se puede encontrar cierto conflicto interpretativo, ya que, la Constitución está reconociendo una posición prevalente a los organismos sindicales para la defensa de sus intereses en el artículo 7 CE., y, por otro lado, en el artículo 37.1 CE., se abre la posibilidad a que otras formas de representación de los trabajadores efectúen el derecho a la negociación colectiva. Esto podría suponer una consecuencia negativa hacia los sindicatos, que se verían desplazados en el ejercicio del derecho a la negociación colectiva. Pero como ya se reconoció en la STC 70/2000, la negociación colectiva es un elemento esencial de la libertad sindical, por lo que quedaría tajantemente prohibida el desplazamiento o la exclusión de los sindicatos en el ejercicio de este derecho.

Sin embargo, desde círculos sindicalistas se insta a dotar a los sindicatos de exclusividad para la negociación colectiva, y así reforzar “*los vínculos entre sindicato y empresa*”¹⁰. Pero esto podría suponer una evidente erosión en la defensa de la defensa de los trabajadores, dado el afianzamiento de la representación unitaria como vía habitual para la participación de los sindicatos en la empresa.

⁹ VALDÉS DAL-RÉ, F. “El derecho a la negociación colectiva en la jurisprudencia constitucional española”. Revista de Derechos Fundamentales. Número 5. Año 2011, pág. 132. No obstante, él mismo explica en esta obra su cambio de opinión, pues al poco tiempo de promulgarse la CE. defendía una interpretación amplia de quienes ostentaban la titularidad del derecho constitucional a la negociación colectiva. Concretamente: VALDÉS DAL-RÉ, F. “La negociación colectiva en la Constitución”, en la Revista de Política Social, número 121. 1979, pág. 469.

¹⁰ MERINO SEGOVIA, A. “La reforma de la negociación colectiva en el Real Decreto-Ley 3/2012”. Revista de Derecho Social, número 57, 2012, pág. 257.

Igualmente se pueden encontrar numerosos argumentos a favor de dotar en exclusividad a los sindicatos del derecho a la negociación colectiva: Por ejemplo, la normativa internacional insta a que el hecho de que existan representantes electos no penalice la situación de los sindicatos ¹¹.

La doctrina jurisprudencial del Tribunal Constitucional ha excluido a los funcionarios públicos del derecho a la negociación colectiva. En la sentencia 57/1982 de 27 de julio esclareció no poder encontrar un *“nexo causal racional”* entre el derecho a sindicarse del funcionariado y la posibilidad de que pudieran negociar un convenio colectivo obligatorio, añadiendo que supondría una pérdida de la supremacía de la Administración que acarrearía graves consecuencias.

Por último, mencionar la relación existente entre el derecho a la negociación colectiva y la legitimación negocial. La jurisprudencia del Tribunal Constitucional en este tema se ha centrado, generalmente, en una cuestión: que el legislador opte por delimitar los sujetos que se encuentran legitimados para negociar un convenio, ¿es conforme a la Constitución? El Tribunal entendió que los requisitos de legitimidad tratan de garantizar una representatividad mínima para los participantes, así como constituir un derecho de aquellos sindicatos más representativos de formar parte de las negociaciones, asegurando representar el interés mayoritario de trabajadores y empresarios ¹², y que, por tanto, se ajustan al texto constitucional¹³.

Relacionado con los requisitos de la legitimación se encuentra la indisponibilidad de que las partes modifiquen dichas normas de legitimación. Esta opinión la ratificó el Tribunal Constitucional en la sentencia 73/1984 al disponer textualmente: *“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”*.

En el siguiente apartado se abordará las modificaciones incluidas en materia de derecho colectivo en las reformas laborales de los años 2011 y 2012, concretamente: cuales han sido

¹¹ Art. 5 del Convenio N.º 135 de la OIT. 1971

¹² STC 73/1984 de 27 de junio.

¹³ Opinión defendida también por VALDÉS DAL-RÉ, F. “El derecho a la negociación colectiva en la jurisprudencia constitucional española”. Revista de Derechos Fundamentales. Número 5. Año 2011, pág. 148.

sus modificaciones, y cuál ha sido su impacto cuantitativo en el plano de la negociación de convenios colectivos.

3.- REFORMA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE LOS AÑOS 2011 Y 2012

En el año 2011, se aprueba el Real Decreto-ley 7/2011 de 10 de junio, de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva. En la propia exposición de motivos del Real Decreto-ley se fundamenta la necesidad de renovar esta materia regulada por primera vez a principios de los años ochenta, buscando solventar y adaptar la normativa al creciente dinamismo de la economía, el empleo, y las relaciones laborales.

Seis meses después, se aprueba el Real Decreto-ley 3/2012 de 10 de febrero, para las medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. Esta segunda reforma viene a complementar de manera crucial el *alcance y el carácter coercitivo*¹⁴ de la primera reforma. Ambas reformas son de carácter estructural, buscando modificar los pilares que sostienen el derecho del trabajo.

La primera reforma tiene los siguientes objetivos¹⁵:

- Una ordenación más óptima de la negociación colectiva, con un acercamiento más estrecho al ámbito de la empresa, y una negociación colectiva sectorial más adaptada a cada sector (estructura de los convenios y concurrencia).
- Introducir un mayor dinamismo en la negociación de convenios, tanto en contenido, como en su negociación, dotando de mayor flexibilidad a las empresas y más seguridad laboral para la parte trabajadora (vigencia y contenido de los convenios).
- Adaptación de la negociación colectiva a la nueva realidad económica, mediante nuevas normas de legitimación para los convenios (una nueva definición de los sujetos llamados a negociar).

Los objetivos de la segunda reforma se ordenan en cuatro bloques¹⁶:

¹⁴ FERNÁNDEZ VILLAZÓN, L.A. “La prioridad aplicativa del convenio colectivo de empresa: límites e incidencia sobre los fenómenos de descentralización productiva”. Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. N°51. Año 2018, pág. 167.

¹⁵ Exposición de motivos del Real Decreto-ley 7/2011 de 10 de junio.

¹⁶ Exposición de motivos del Real Decreto-ley 3/2012 de 11 de febrero.

- Promover la empleabilidad de los trabajadores, modificando aspectos inherentes a la formación profesional y la intermediación laboral. Dotar también de un marco a las empresas de trabajo temporal.
- Impulsar la contratación indefinida, fomentando la contratación de la población joven y de las Pequeñas y Medianas Empresas.
- Evitar la destrucción de empleo mediante la promoción de la flexibilidad interna en el seno de la empresa.
- La limitación de la dualidad laboral, favoreciendo una mayor eficiencia en el mercado de trabajo, focalizando la reforma hacia aspectos relativos a la extinción de contratos de trabajo.

Centrando primero el análisis en el tercer punto de la primera reforma, el Real Decreto-ley 7/2011 de 10 de junio crea nuevas reglas de legitimación para la negociación de convenios colectivos de carácter estatutario. Se realizan modificaciones sobre los artículos 87 y 88 E.T., y por otro lado los artículos 40, 41, 47, 51, y 82.3 E.T.

El artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores sufre diversas modificaciones. Primero, cabe destacar la prioridad que se otorga a la representación sindical en detrimento la representación unitaria. Se determina la intervención de las secciones sindicales siempre que así lo acuerden y sumen una mayoría en los órganos de representación unitaria. También se apuesta por la regulación expresa de la negociación de convenios colectivos para grupos de empresas, y para pluralidades de empresas que estén vinculadas entre sí por razones productivas y organizativas. Atribuye la negociación de los convenios franja a las secciones sindicales. Y finalmente, se establecen unas modificaciones respecto a la representación empresarial en los convenios sectoriales.

Los cambios en el artículo 88 E.T. buscan sortear los supuestos en los que, sobre todo, en materia de negociación de convenios colectivos sectoriales, pese a existir sujetos poseedores de legitimación inicial, no era posible formar la mesa negociadora para crear el convenio. Establecieron con claridad el reparto de los miembros de la mesa negociadora acorde a la representatividad de los distintos legitimados, y modificaron el número de componentes de la mesa negociadora (15 miembros máximo para los convenios sectoriales y el límite de 13 miembros para los demás convenios). Nuevamente, el objetivo de la reforma perseguía dotar de mayor cobertura a la negociación colectiva.

Se prevé la posibilidad de que se creen comisiones ad hoc para la representación de trabajadores afectados por modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, despido

colectivo, descuelgue salarial y movilidad geográfica. Pero nada de esto se ha previsto para la negociación de convenios colectivos de empresa en ausencia de representación de los trabajadores ¹⁷.

Cabe destacar que la primera reforma, pese a modificar ciertos aspectos de la legitimación para la negociación de convenios colectivos, tratando de esclarecer quienes son los llamados a negociar, y aportar una mayor seguridad jurídica, han introducido cierta conflictividad que, a la vista de este trabajo está, han generado, cuanto menos, bastantes dudas. La reforma ha dejado una ristra de convenios colectivos de empresa declarados nulos por los tribunales.

Añadir que la nueva reforma obvia por completo la situación de las microempresas, que son aquellas que, por dimensiones propias, no cumplen con los requisitos necesarios para tener representación alguna. Este tipo de empresas, estarán en cierta medida discriminadas, pues no podrán acceder a la negociación de un convenio colectivo de empresa que tomen en cuenta sus necesidades específicas, teniendo que conformarse con someterse a un convenio colectivo de carácter sectorial. Aunque, en esta opinión se ahondará en la conclusión del trabajo.

En cuanto a materia de negociación colectiva, la segunda reforma (introducida por el Real Decreto-ley 3/2012), introduce modificaciones sobre los artículos 82.3, 84.1, 84.2, 85.3, 86.1 y 89.2.

El análisis se centrará, en el siguiente epígrafe, en los cambios establecidos en concreto en el artículo 84 ET., relativo a la concurrencia de convenios colectivos, y a la incorporación de la prioridad aplicativa del convenio colectivo de empresa.

4.- PRIORIDAD APLICATIVA DEL CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA

El Real Decreto-ley 3/2012 de 10 de febrero busca *“facilitar la negociación de las condiciones laborales en el nivel más cercano y adecuado a la realidad de las empresas y de sus trabajadores”* ¹⁸. La

¹⁷ Este tema se abordará más adelante, concretamente en el Epígrafe 6.2.

¹⁸ Exposición de motivos del Real Decreto-ley 3/2012 de 11 de febrero.

causa por la que el legislador persigue esta mejor adaptabilidad es que los niveles territoriales “son escasamente sensibles a la situación de la empresa y de la economía en general”¹⁹.

Es precisamente, la búsqueda de esta adaptación de la negociación colectiva a las particulares necesidades de cada empresa, lo que ha llevado al legislador a introducir una nueva regla en cuanto a la concurrencia de convenios colectivos.

4.1.- Desarrollo legal de la preferencia aplicativa del convenio colectivo de empresa

El artículo 84.1 ET. determina la regla general en cuanto a la concurrencia de convenios colectivos: “*Un convenio colectivo, durante su vigencia, no podrá ser afectado*”²⁰ por lo dispuesto en convenios de ámbito distinto salvo pacto en contrario”. Por tanto, la regla general, salvo pacto en contrario, viene a prohibir la concurrencia de convenios.

La reforma laboral del año 2012 introduce una excepción a dicha regla general. Concretamente, dicha prerrogativa se concreta en el artículo 81.2 ET.: “*La regulación de las condiciones establecidas en un convenio de empresa... tendrá prioridad aplicativa respecto del convenio sectorial estatal, autonómico o de ámbito inferior*”. A continuación, el legislador introduce una serie de materias sobre las que el convenio colectivo de empresa tendrá prevalencia sobre los sectoriales estatales, autonómicos y de inferior ámbito:

- La cuantía del salario base y los complementos salariales.
- La retribución específica del trabajo por turnos y la cuantía compensatoria por horas extraordinarias.
- El trabajo por turnos, la distribución horaria de la jornada y la planificación vacacional.
- La clasificación profesional de los empleados.

¹⁹ GOERLICH PESET, J.M. “La reforma de la negociación colectiva: Procedimiento negociador y eficacia de los convenios colectivos”. La reforma del sistema de negociación colectiva y el análisis de las cláusulas de revisión salarial, 2008, pág. 64.

²⁰ La utilización por el legislador de la palabra “*afectado*”, ha generado un debate entre la doctrina: entre quienes entienden que el precepto regula una “prohibición de concurrencia” entre convenios colectivos (pues así lo detalla el encabezamiento del artículo 84 ET.), y los que defienden que se trata de una “prohibición de afectación” (pues así se extrae de la mera literalidad del artículo 84.1 ET.). LOPEZ ANIORTE, M del C, Concurrencia de convenios y atomización de la negociación colectiva, Laborum, Murcia, 2015, pág.32.

- La adaptación de las modalidades de contratación atribuidos por ley a los convenios colectivos de empresa.
- Medidas para la conciliación laboral, familiar y personal.
- Aquellas materias dispuestas por los acuerdos interprofesionales y los convenios a los que se refiere el artículo 83.2 ET.

Se trata de un listado amplio, que incorpora gran parte de los aspectos más relativos de la negociación colectiva. Reúne aquellas materias que el legislador entiende más cercanas a la realidad de las empresas, que justifican una regulación particular para conseguir una mayor adaptación a su entorno económico y productivo.

Esta prioridad aplicativa que señala el artículo 84.2 ET. se extiende a los convenios colectivos para un grupo de empresas, o una pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas, y que se encuentren nominativamente identificadas.

No obstante, mención expresa requieren los convenios colectivos de ámbito inferior al empresarial. Y es que, la prioridad aplicativa de este tipo de convenios se ha visto delimitada por el Tribunal Supremo ²¹, dado que entiende que la prioridad aplicativa se trata de una excepción a la regla general de concurrencia establecida en el artículo 84.1 ET., y dado su carácter excepcional, se debe realizar una interpretación literal del concepto de empresa.

Este primer paso hacia la *descentralización normativa*²² fue dado por el Real Decreto-ley 7/2011, aunque se trataba de una preferencia de carácter dispositivo, pues abría la posibilidad de que acuerdos interprofesionales o convenios colectivos de carácter estatal o autonómico estableciesen disposiciones contrarias a la concurrencia entre convenios. Se regulaba como una norma de carácter supletorio. De esta manera, los convenios de carácter sectorial estatales y autonómicos continuaron pactando la aplicación obligatoria de sus cláusulas referidas a la concurrencia entre convenios ²³.

²¹ STS de 22 de septiembre del año 2016, recurso 248/2015, y STS de 9 de marzo del año 2017, recurso 115/2016.

²² MARTIN, P. (2017). “La negociación colectiva de empresa como paradigma y herramienta del cambio laboral”. En J. Cabeza Pereiro (Dir.), *La gestión del cambio laboral en la empresa*. Cizur Menor: Aranzadi, pág. 272.

²³ MERCADER UGUINA, J. GIMENO DÍAZ DE ATAURI, P. Y NIETO ROJAS, P. *Efectos de la reforma de 2011 sobre la estructura de la negociación colectiva en España*. Madrid, 2011.

Para poner fin a esta práctica, y terminar de hacer efectiva la prioridad aplicativa de los convenios colectivos de empresa, el Real Decreto-ley 3/2012 eliminó de manera expresa la posibilidad de que acuerdos interprofesionales o convenios colectivos estatales o autonómicos dispusieran de la capacidad de pactar reglas contrarias a la prioridad aplicativa. De esta manera se pretendió hacer efectiva la descentralización normativa, y el acercamiento de la negociación de las relaciones laborales a un nivel más próximo a la empresa.

Por tanto, la preferencia aplicativa de los convenios colectivos de ámbito empresarial regirá de manera independiente a lo dispuesto en convenios de ámbito superior, en las materias dispuestas en el propio artículo 84.2 ET., anteriormente explicadas. Se trata pues, y así lo ha entendido también el Tribunal Supremo²⁴, de un precepto de derecho necesario absoluto, indisponible por las partes.

No obstante, la regla general que prohíbe la concurrencia entre convenios colectivos seguirá siendo de aplicación en aquellas materias que expresamente no se hayan reservado para los convenios de empresa.

La aprobación del Real Decreto-ley 3/2012 no estuvo exento de críticas. Ciertos sectores se cuestionaban la constitucionalidad de esta norma. Concretamente, entendían que la nueva regulación suponía una ruptura con el modelo de negociación vigente y que este nuevo real decreto atentaba contra el poder negociador de los agentes sociales para convenios de carácter supraempresarial. Por ello consideraban que se estaban vulnerando los artículos 24.1, 28.1 y 37.1 CE.

4.2.- Recursos de inconstitucionalidad contra el Real Decreto-ley 3/2012

Ese mismo año 2012, el grupo parlamentario del PSOE, junto con el grupo parlamentario de Izquierda Plural (IU; ICV-EUiA; CHA), decidieron interponer un recurso de inconstitucionalidad. Entre los distintos motivos y preceptos citados por los recurrentes, se encuentra el artículo 14.3 del Real Decreto-ley 3/2012, en el que se modifica el artículo 84.2 ET. y por el que se introduce la prioridad aplicativa de los convenios de empresa. Como ya se ha mencionado anteriormente, los recurrentes encuentran vulnerados los artículos 28.1 y 37.1 CE., correspondientes al derecho a la libertad sindical y a la negociación colectiva respectivamente. Su argumento parte de la premisa de que, como consecuencia de aplicar preferentemente convenios colectivos que se negocien por sujetos representativos no

²⁴ STS de 26 de marzo del año 2014, recurso 129/2013.

sindicales, se puede retraer y lesionar el derecho a la negociación colectiva y su derecho a la acción sindical ²⁵.

Pero no fue el único recurso que se interpuso contra la reforma llevada a cabo por el Real Decreto-ley 3/2012. Aproximadamente un año antes, se interpuso un recurso de inconstitucionalidad planteado por el parlamento de Navarra, en parecidos términos.

El Tribunal Constitucional rechaza ambos recursos de inconstitucionalidad. Las sentencias, STC 114/2014, de 16 de julio y STC 8/2015, de 22 de enero, se apoyan en tres pilares fundamentales:

- El hecho de que la Constitución reconozca el derecho a la negociación colectiva, no conlleva un *desapoderamiento normativo del Estado para regular las relaciones laborales* ²⁶. Es decir, la Constitución no ha reconocido una reserva de regulación en favor de la autonomía colectiva que le brinde el monopolio normativo en la regulación de las relaciones laborales. El Tribunal ya había rechazado la idea de que el artículo 37.1 CE. consolide un derecho a la negociación colectiva de manera que *ningún otro instrumento pueda suplirla a la hora de alcanzar la normativa laboral* ²⁷.
- Que no existe un *modelo constitucional cerrado de negociación colectiva* ²⁸. El artículo 37.1 CE. se limita a reconocer un derecho a la negociación colectiva, a indicar los titulares de dicho derecho y a fijar la eficacia del resultado de la actividad negocial (que es la fuerza vinculante reconocida a los convenios).
- La Constitución no propone ni un sistema centralizado de negociación colectiva (en el que se dé prioridad a la negociación por los sindicatos, y a la negociación por sectores), ni un sistema descentralizado (en el que esa prioridad se otorgue a las empresas), por lo que, al no existir un modelo constitucional de negociación colectiva, tan legítimo es que la política en materia laboral se apoye en un sistema o en el otro ²⁹.

El Tribunal Supremo a su vez alcanza el mismo razonamiento en su Sentencia de 26 de marzo del año 2014 (recurso 129/2013). Los recurrentes instaban al planteamiento de una

²⁵ Recurso de inconstitucionalidad contra la ley 3/2012.

²⁶ STC 8/2015, de 22 de enero.

²⁷ STC 11/1981, de 8 de abril.

²⁸ STC 11/1981, de 8 de abril.

²⁹ STC 114/2014, de 16 de julio.

cuestión de inconstitucionalidad citando (al igual que en los recursos de inconstitucionalidad que se acaban de exponer) los artículos 28.1 y 37.1 CE. El Tribunal Supremo rechaza el planteamiento de la cuestión, e incluso lo llega a calificar como “*notoriamente infundado*”. Los motivos argumentados son prácticamente idénticos a los esgrimidos por el Tribunal Constitucional para resolver el recurso planteado por el Parlamento de Navarra (STC 114/2014 de 16 de julio).

Cómo se ha podido comprobar, las reformas introducidas en los años 2011 y 2012 introdujeron cambios de gran calado en el ordenamiento laboral que no dejaron indiferente a ninguno de los actores políticos del panorama nacional. Pero, cabe plantearse ¿cuál habrá sido el efecto real de este cambio sobre la prioridad aplicativa de los convenios de empresa? Y, ¿qué efectos cuantitativos habrá tenido sobre la negociación de convenios en distintos ámbitos?

4.3.- Efectos cuantitativos de las reformas sobre la negociación de convenios colectivos

Para tratar de dar respuesta a las anteriores preguntas, a continuación, se va a realizar un estudio sobre las cifras disponibles acerca de convenios colectivos, y discurrir la efectividad de las reformas implementadas en los años 2011 y 2012.

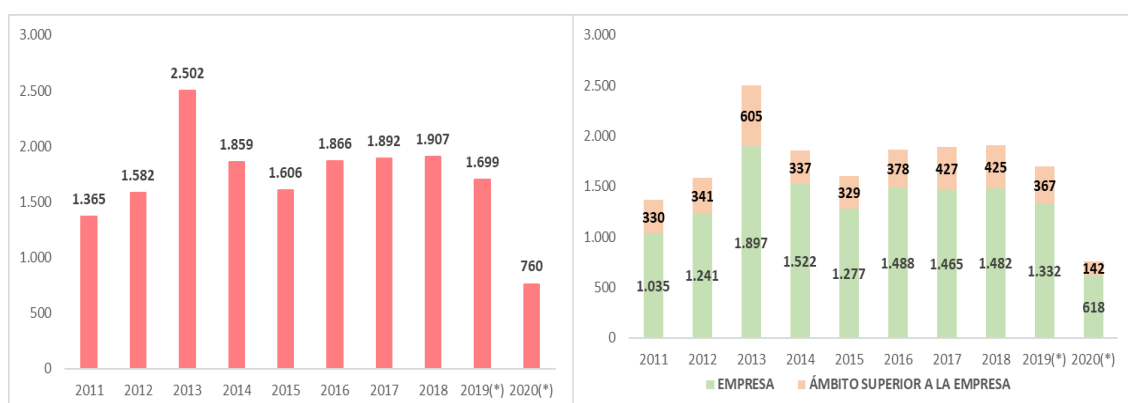
Primero, se analizará la tendencia sobre la firma total de convenios colectivos, entre los convenios firmados desde 2011, diferenciando entre los convenios de ámbito supraempresarial y los de ámbito empresarial.

Tabla 1: Firma de convenios totales desde 2011 y trabajadores representados por dichos convenios.

AÑO DE FIRMA	CONVENIOS			TRABAJADORES		
	TOTAL	EMPRESA	ÁMBITO SUPERIOR A LA EMPRESA	TOTAL	EMPRESA	ÁMBITO SUPERIOR A LA EMPRESA
2011	1.365	1.035	330	2.628.901	251.751	2.377.150
2012	1.582	1.241	341	3.195.164	289.375	2.905.789
2013	2.502	1.897	605	5.247.575	376.470	4.871.105
2014	1.859	1.522	337	2.169.246	249.303	1.919.943
2015	1.606	1.277	329	3.548.975	172.852	3.376.123
2016	1.866	1.488	378	2.832.343	290.427	2.541.916
2017	1.892	1.465	427	3.920.950	277.327	3.643.623
2018	1.907	1.482	425	4.635.943	271.723	4.364.220
2019(*)	1.699	1.332	367	3.016.957	261.597	2.755.360
2020(*)	760	618	142	1.412.666	136.933	1.275.733

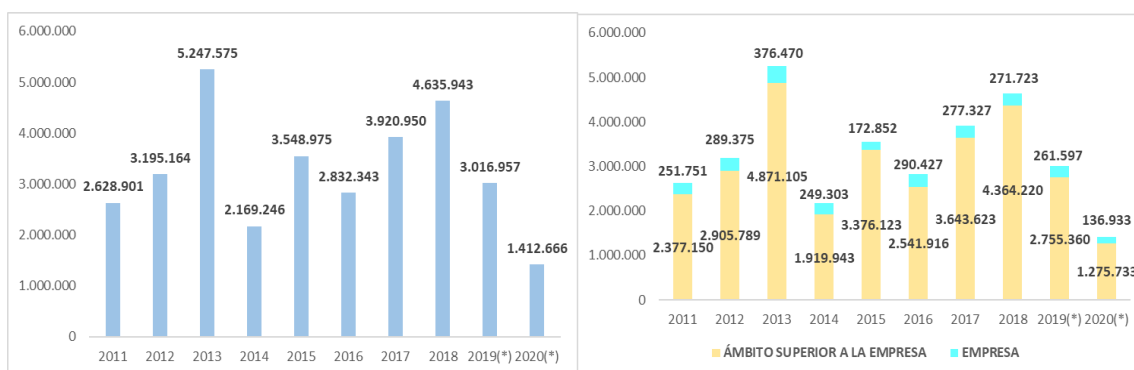
Fuente: Elaboración propia a partir de datos extraídos del Boletín del Observatorio de la Negociación Colectiva.

Gráfica 1: Firma de convenios totales desde 2011



Fuente: Elaboración propia a partir de datos extraídos del Boletín del Observatorio de la Negociación Colectiva.

Gráfica 2: Trabajadores representados por convenios



Fuente: Elaboración propia a partir de datos extraídos del Boletín del Observatorio de la Negociación Colectiva.

Si bien, analizando la Tabla 1 y la Gráfica 1, hasta 2013 hubo una tendencia creciente de la firma total de convenios colectivos, a partir de 2014 la tendencia es más baja, situándose en torno a una media de 1800 convenios colectivos firmados por año.

Los convenios colectivos de ámbito empresarial siguen la misma tendencia (Tabla 1 y Gráfica 1), crecen hasta el año 2013, para luego mantener una cifra estable entorno a un promedio de 1400 convenios firmados cada año. Se puede afirmar que se firman más convenios de empresa durante los años 2014-2019, en comparación a los que se venían firmando en 2011.

Respecto a los convenios colectivos de ámbito supraempresarial, rompen con la tendencia seguida por los antes descritos: mantienen una tendencia ligeramente creciente.

Cabe señalar los datos “atípicos” del año 2013. En este año se presenta un aumento drástico de la firma del total de convenios colectivos, de ámbito empresarial y de ámbito superior a la empresa. Se podría pensar que se trata de un efecto inmediato de la reforma, ya que la cifra decae en los años inmediatamente siguientes. Pero cuanto menos resulta desconcertante que

también crecen los convenios colectivos de ámbito superior, por lo que habría que replantearse cuales podrían ser las verdaderas causas de estos incrementos.

Así mismo, es un dato bastante revelador que pese a que ha aumentado la negociación de convenios colectivos de carácter empresarial no ha aumentado el número de trabajadores representados por estos convenios (Tabla 1 y Gráfica 2), e incluso ha disminuido. En el año 2011, cada convenio colectivo empresarial representaba a 243,23 trabajadores. Pero este ratio de representación ha ido descendiendo paulatinamente, hasta llegar en 2015 a que cada convenio colectivo de empresa representaba a tan solo 135,35 trabajadores. Se trata de una caída de hasta un 44,35% del ratio. Una de las causas de este descenso puede ser que son empresas “más pequeñas³⁰” las que acceden a la negociación de convenios colectivos de empresa. Cabría extraer esta conclusión comparando dos datos: si se comparan, por ejemplo, datos de 2012 y 2015, que se negociaron un número de convenios de empresa bastante semejante (1241 y 1277 respectivamente), en el año 2012 representaban a 289.375 trabajadores, mientras que en el 2015 tan solo a 172.852 trabajadores.

Lamentablemente, se trata de una simple hipótesis que no se puede constatar por falta de más datos, y en la que habría que parar a analizar la influencia de la correlación con otras variables: como podría ser el crecimiento de la economía, la creación o destrucción de empleo, jubilaciones...

Seguidamente, se va a proceder al desglose de estas cantidades por sectores con el fin de encontrar que sectores han firmado más convenios de cada tipo y calificar que sectores muestran mayor preferencia a la negociación colectiva de ámbito supraempresarial, y en cambio, que sectores han empleado una mayor negociación de carácter empresarial.

³⁰ Es decir, con un menor número de trabajadores.

Tabla 2: Firma de convenios totales desde 2012 desglosado por sectores de actividad.

SECTOR Y SECCIÓN DE ACTIVIDAD	2.012			2.013			2.014			2.015		
	Total	Empresa	Superior	Total	Empresa	Superior	Total	Empresa	Superior	Total	Empresa	Superior
TOTAL	1.580	1.239	341	2.501	1.896	605	1.859	1.522	337	1.606	1.277	329
Agrario	19	5	14	39	13	26	30	17	13	27	10	17
Industria	635	536	99	934	745	189	728	600	128	618	504	114
Construcción	38	14	24	61	36	25	33	31	2	53	47	6
Servicios	888	684	204	1.467	1.102	365	1.068	874	194	908	716	192

SECTOR Y SECCIÓN DE ACTIVIDAD	2.016			2.017			2.018			2.019		
	Total	Empresa	Superior	Total	Empresa	Superior	Total	Empresa	Superior	Total	Empresa	Superior
TOTAL	1.866	1.488	378	1.892	1.465	427	1.907	1.482	425	1.585	1.236	349
Agrario	38	19	19	39	21	18	23	9	14	26	10	16
Industria	726	617	109	741	612	129	718	597	121	570	474	96
Construcción	44	37	7	53	37	16	56	28	28	37	26	11
Servicios	1.058	815	243	1.059	795	264	1.110	848	262	952	726	226

Fuente: Fuente: Elaboración propia a partir de datos extraídos del Boletín del Observatorio de la Negociación Colectiva.

En la Tabla 2 se ha procedido a clasificar los convenios colectivos según el sector de actividad en el que se negocien.

Se puede comprobar así, primeramente, como existen sectores con mayor tendencia a la negociación colectiva, como son el sector industrial y el sector servicios. Bastante más rezagado, en cuanto a cantidad de convenios colectivos firmados, están el sector agrario y el sector de la construcción, que presentan cifras marginales en cuanto al total de convenios firmados.

Así mismo, es constatable como la proporción entre los convenios colectivos de empresa y los de ámbito superior ha ido aumentando en favor de los primeros.

- En el sector agrario, la evolución ha ido desde una proporción de aproximadamente un 25% / 75% de los convenios de empresa frente a los de ámbito superior en el año 2012, a casi un 40% / 60% en el año 2019. Ha habido años en que incluso este ratio ha sido mayor, como en 2014, donde más de un 50% de los convenios firmados se trataban de convenios de empresa.
- En el sector industrial, la proporción de convenios de ámbito empresarial frente a los de ámbito superior ya era muy alto en 2012: aproximadamente un 85% de los convenios acordados eran de ámbito empresarial. Esa misma proporción se ha mantenido relativamente constante a lo largo de los ocho años analizados (fluctuando entre un mínimo de un 80% y un máximo de 85%).
- En el sector de la construcción el aumento del ratio fue vertiginoso. En el año 2012 tan solo un 36% de los convenios firmados eran de ámbito empresarial. Pero esta

proporción se disparó hasta un 70% en el año 2013, e incluso hasta alcanzar un 93% en el año 2014. Finalmente, en los años siguientes el ratio fluctuó entre un 88% de máxima en el año 2015, y un mínimo de 50% en 2018.

- El sector servicios sigue una tendencia muy parecida a la seguida por el sector industrial. En 2012 un 77% de los convenios firmados eran de ámbito empresarial, y se mantiene esa proporción relativamente constante a lo largo de los años.

Se puede concluir que, en cierta medida, la prioridad aplicativa de los convenios colectivos de empresa ha conllevado un ligero aumento de la firma de estos tipos de convenio. Frente a la caída esperable de la negociación de convenios de ámbito supraempresarial, el número de convenios colectivos de ámbito superior al de empresa sigue siendo constante, e incluso, en determinados años, ha aumentado con respecto a la media (concretamente en 2017 y 2018 hay un aumento relevante). La reforma laboral ha tenido un impacto muy distinto dependiendo de cada sector económico, como se ha podido comprobar, afectando más a aquellos sectores que tenían menos tendencia a la negociación de convenios colectivos de empresa.

Hubiera sido interesante poder conocer el número de empresas que carecen de representación de base electiva, pues no existen datos oficiales. De esta manera se podría haber analizado cuantas empresas podrían negociar convenios colectivos de carácter empresarial y cuáles se tendrían que “conformar” con adherirse a convenios negociados en instancias superiores. Esto pondría número a un problema existente de facto en el ordenamiento laboral español, y que ni la reforma de 2011 ni la de 2012 han solventado: la falta de alternativas para la negociación de un convenio colectivo de empresa en aquellas que no reúnen la capacidad para tener representantes de los trabajadores.

Si se tuviera que extraer una conclusión final es que la reforma conllevada en los años 2011 y 2012, centrando el análisis en las reformas sobre derecho colectivo, y hablando en términos cuantitativos, ha conllevado un cambio bastante tibio sobre la negociación colectiva. A pesar de que la mayoría de los convenios firmados son de carácter empresarial, pues casi un 80% del total de convenios firmados durante los años analizados, son de este ámbito, tan solo representan a un 8% de los trabajadores del total. Para nada concuerdan estos datos con la intención del legislador, que como señala en la Exposición de Motivos del Real Decreto-ley 3/2012 buscaba: *“facilitar una negociación de las condiciones laborales en el nivel más cercano y adecuado a la realidad de las empresas y de sus trabajadores”*, que, en términos cuantitativos, no ha conseguido.

5.- LA TRIPLE LEGITIMACIÓN PARA LOS CONVENIOS COLECTIVOS DE EMPRESA

El presupuesto que deben de cumplir los convenios colectivos para disponer de eficacia general y naturaleza jurídica normativa es el cumplimiento de las exigencias recogidas en el Título III del Estatuto de los Trabajadores. Las disposiciones que se encuentran en este título cercioran que los sujetos encargados de la negociación colectiva cumplan con la necesaria representatividad. Según la doctrina del Tribunal Constitucional, dichos requisitos se tratan de derecho necesario absoluto³¹.

Los requisitos de legitimidad poseen un doble objetivo: por un lado, garantizan que los participantes cuenten con la necesaria representatividad. Por otro lado, avalan el derecho de los órganos con mayor grado de representatividad a participar en las negociaciones colectivas³².

A continuación, se procederá al análisis de la técnica habilitada legalmente para conceder representatividad a aquellos sujetos negociadores, y legitimar la negociación colectiva en la empresa. La técnica a estudiar consiste en la “triple legitimación”, que también guarda relación con el principio de correspondencia. La triple legitimación recibe fundamento en el equilibrio que instaura entre la función social reconocida a los sindicatos, y la implantación en la unidad ámbito de negociación de la representación unitaria.

La jurisprudencia entiende que dicha triple legitimación debe quedar correctamente acreditada al inicio de las negociaciones³³, y se mantendrá así durante todo el proceso negociador³⁴, puesto que no existe un derecho a ser llamado por el resto de participantes, pues el legislador no ha regulado como se debería de realizar ese llamamiento³⁵. También

³¹ STC 73/1984 de 27 de junio.

³² CANALDA CRIADO, S. “La triple legitimación negociadora de los convenios colectivos de empresa: Diferencias entre órganos unitarios y secciones sindicales”. *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*. N.º 152, pág. 143.

³³ STS de 21 de enero del año 2010, recurso 3115/2010.

³⁴ STSJ de Castilla la Mancha de 8 de mayo del año 2014, recurso 19/2014.

³⁵ SAN de 25 de abril del año 2013, procedimiento 33/2013 y STS de 27 de octubre del año 2014, recurso 267/2013. También lo entiende así BODAS MARTÍN, R. en “Cuestiones jurisprudenciales sobre la negociación colectiva”. XXXVI Jornadas universitarias andaluzas de derecho del trabajo y relaciones laborales. 2017, pág. 123.

entiende que la carga de la prueba (onus probandi) pertenece a aquel que pretenda impugnar el convenio, dado que se presume que las partes que participan en la negociación del convenio poseen representatividad suficiente³⁶, y dado que se otorga cierta presunción de validez a aquellos convenios publicados en el Boletín Oficial, dado que han pasado un primer control de validez de la Administración.

5.1.- Desarrollo legal de la legitimación para Convenios Colectivos de empresa y fijación de la unidad de negociación

El Tribunal Constitucional, en la STC 4/1983 reconoce que dada la eficacia erga omnes de los convenios colectivos estatutarios, los convenios no tendrían el carácter de mero contrato, si no de norma reguladora de las condiciones de trabajo que somete a todos los trabajadores descritos en su ámbito de aplicación. Esto ha promovido que el legislador requiera unos requisitos con mayor intensidad.

El procedimiento regulado, respecto a la legitimación, en el Estatuto de los Trabajadores, garantiza la eficacia general de los Convenios colectivos, asegurando la representatividad de los sujetos que van a llevar a cabo la negociación³⁷. La regulación de la triple legitimación³⁸ se encuentra en el Estatuto de los Trabajadores, más concretamente, en el Título III, Capítulo I, Sección Segunda. Los artículos referenciados son el artículo 87, referido a la legitimación, y el artículo 88, referido a la comisión negociadora. Ambos artículos formarían la legitimación simple, o inicial (artículo 87) y la legitimación deliberante, o plena (artículo 88). Se encuentra una tercera legitimación, según la doctrina, en el artículo 89, correspondiente a la tramitación

³⁶ STS de 20 de junio del año 2006, recurso 5358/2006.

³⁷ LÓPEZ ATARI, J. “Modalidad procesal de impugnación y convenios colectivos de empresa: notas sobre los debates en la jurisprudencia reciente” Negociación colectiva y gobernanza de las relaciones laborales: una lectura de la jurisprudencia tras la reforma laboral. Editorial Bomarzo. Año 2016, pág. 14. También, LÓPEZ LÓPEZ, J. “Modalidad procesal de impugnación de convenios colectivos de empresa: notas sobre los debates en la jurisprudencia reciente”. Negociación colectiva y gobernanza de las relaciones laborales: una lectura de la jurisprudencia tras la reforma laboral. Bomarzo. 2016, pág. 14.

³⁸ Hay autores que hablan simplemente de una doble legitimación (legitimación inicial y plena) por ejemplo, BODAS MARTÍN, R, “Aproximación doctrinal a la problemática de la legitimación de la representación de los trabajadores”, XXVIII Jornadas de Estudio sobre Negociación Colectiva, año 2015, págs. 85 y 86. Otros en cambio, entienden que son tres legitimaciones, como bien se expone en la STS de 25 de noviembre del año 2014, recurso 63/2014.

de la negociación. A esta última se le otorga el nombre de legitimación decisoria, o negociadora.

A esta regulación en el Estatuto de los Trabajadores, habría que sumarle los artículos 6, 7 y 8 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS), referidos a la representatividad sindical (artículos 6 y 7), y a la acción sindical (artículo 8).

Todos estos artículos formarían la regulación correspondiente a la triple legitimación para la negociación de convenios colectivos de carácter estatutario. El Tribunal Supremo, en la STS de 21 de diciembre de 2015 (recurso 6/2015), afirmó que tanto la legitimación inicial, como la plena, tienen el carácter de *sucesivas y acumulativas*³⁹, por lo que, para que un Convenio reciba el carácter de estatutario, debe reunir ambas legitimaciones.

Que los sujetos cumplan o no con dicha triple legitimación, se deberá de interpretar acorde al sujeto que esté llevando a cabo la negociación. Pero se pueden extraer una serie de criterios comunes para todos los sujetos que pudieran intervenir:

Primero, y tal y como marca el Tribunal Constitucional en la STC 73/1984, la legitimación negocial, supone un *“presupuesto de la negociación colectiva que escapa al poder de disposición de las partes negociadoras”*⁴⁰, por lo que, no podrían modificarlas de manera libre.

Cabe destacar, que no solo las tres legitimaciones mencionadas guardan relación entre sí, sino que también guardan relación entre las mismas, y el ámbito de aplicación que se vaya a pactar para el convenio colectivo. La triple legitimación debe garantizar que los sujetos firmantes del convenio poseen la suficiente representatividad. Precisamente, y como se analizará más adelante, la falta de representatividad, suele desembocar en la declaración de nulidad del convenio.

Es necesaria la explicación del desarrollo legal respecto a la fijación de la unidad de negociación. El artículo 83.1 ET. dispone que existe plena libertad para fijar la unidad de negociación dado que *“los convenios colectivos tendrán el ámbito de aplicación que las partes acuerden”*. Esta libertad para concretar la unidad de negociación de los convenios colectivos, así como sus límites, adquiere importancia en materia de la legitimación de convenios colectivos, especialmente en los casos en los que existan varios centros de trabajo de una misma empresa.

³⁹ STS de 21 de diciembre de 2015 (recurso 6/2015).

⁴⁰ STC 73/1984 de 27 de junio.

La Jurisprudencia social ha establecido que dicha libertad a la hora de determinar la unidad de negociación, tiene que contar con una serie de límites, dado que “*no puede ser entendida en términos absolutos*”. Los límites que encuentra esta libertad son ⁴¹:

- El principio de correspondencia.
- El principio de no concurrencia.
- Homogeneidad y razonabilidad aplicada al ámbito en el que se desarrolle la negociación.
- El principio de prioridad aplicativa de los llamados convenios de empresa.
- La propia estructura de la negociación colectiva.

A continuación, se va a producir el desglose de cada tipo de representación para un análisis más detallado.

5.2.- Legitimación inicial o simple

La legitimación inicial se define como el derecho a tomar parte en la comisión negociadora encargada de elaborar el convenio colectivo, restringiéndolo al propio ámbito funcional y territorial que marque el propio convenio⁴². Se trata pues, de un “*poder genérico*” para la negociación, para no poder ser excluido de dicha negociación del convenio. Se reconoce la legitimación inicial a aquellos representantes que, en principio, cuentan con la suficiente representatividad.

Concretamente, respecto a las partes en los convenios de empresa, el artículo 87.1 del Estatuto de los Trabajadores estipula que, por parte de los trabajadores, se encuentran legitimados para negociar el comité de empresa, los delegados de personal, o las secciones sindicales en caso de que las hubiera, siempre que sumen la mayoría de miembros del comité, y cuando así lo hubieren acordado. También se encuentra llamado a negociar el comité intercentros si existiere, y el convenio le haya atribuido capacidad para negociar previamente.

Conviene añadir que, el Real Decreto Legislativo 7/2011 confirió preferencia en la negociación de estos convenios a aquellas secciones sindicales que compusiesen una mayoría entre los delegados de personal o en el comité de empresa, al disponer en el segundo párrafo del artículo 87.1 del Estatuto que: “*La intervención en la negociación corresponderá a las secciones*

⁴¹ GONZÁLEZ HERMOSILLA, A. “Realidad de la legitimación negocial en las empresas multicentros”. XXVIII Jornadas de Estudio sobre Negociación Colectiva. 2015, pág. 62.

⁴² STS de 28 de junio, año 2016. Recurso 203/2016.

sindicales cuando estas así lo acuerden, siempre que sumen la mayoría de los miembros del comité de empresa o entre los delegados de personal”⁴³. En el modelo anterior, ostentaba la prioridad quien hubiese instado a negociar primero. El inconveniente que se encuentra respecto a la preferencia a las secciones sindicales es que podrían llegar a excluir a la representación unitaria en ciertas negociaciones.

Cabe señalar, que, según parte de la doctrina⁴⁴, dicha condición expuesta en el artículo 87 ET., respecto a que las secciones sindicales tendrán legitimación siempre que “*sumen la mayoría de los miembros del comité de empresa o entre los delegados de personal*”, se tratará de la regla a cumplir por la legitimación plena, y no por la inicial. Así lo señala Olarte Encabo, que opina que la legitimación inicial de las secciones sindicales se debe encontrar en la Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS), y no esta condición recogida en el Estatuto, que él entiende que recoge un requisito para la legitimación plena. En concreto, la LOLS, solo exige para la legitimación inicial de las secciones que: o bien, lo sea una sección de un sindicato con la condición de más representativo, o bien, cuenten con un miembro participante en el comité de empresa⁴⁵.

Respecto a la representación unitaria, el artículo 87.1 ET. solo menciona la legitimación inicial de los delegados de personal, o, en su caso, del comité de empresa. Pero como ya se ha mencionado, cabe la participación del comité intercentros, siempre y cuando, en el convenio colectivo mediante el que se crea el comité, recoja expresamente ese poder de negociación. Así lo indica el artículo 63.3 del Estatuto de los Trabajadores. Se ha negado expresamente la legitimación inicial a comisiones ad hoc, creadas al amparo del artículo 41.4.a ET., reguladas para las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo y el acuerdo de medidas de flexibilidad internas y externas. A este problema en concreto se le dedicará un subepígrafe entero más adelante.

Especial mención hay que realizar de los llamados convenios franja. Son aquellos convenios que regulan las condiciones laborales de un grupo profesional específico. El artículo 87.1 del Estatuto de los Trabajadores reconoce la legitimación inicial de las secciones sindicales en su párrafo cuarto, estableciendo la siguiente condición: “*que hayan sido designadas mayoritariamente*

⁴³ Artículo 87.1 del Estatuto de los Trabajadores.

⁴⁴ OLARTE ENCABO, S. “Legitimación representativa en la negociación colectiva”. Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social, N.º 120, pág. 497.

⁴⁵ OLARTE ENCABO, S. “Legitimación representativa en la negociación colectiva”. Revista andaluza de trabajo y bienestar social. Número 120. Año 2013, pág. 497.

por sus representados a través de votación personal, libre, directa y secreta”. Por lo tanto, cabe excluir la legitimación inicial de la representación unitaria, no pudiendo participar en la negociación de los convenios franja. Esto supone un acentuamiento del principio de correspondencia entre los sujetos legitimados para negociar, y la base de trabajadores representada ⁴⁶.

5.3.- Legitimación plena interviniente, o deliberante, o complementaria

La legitimación plena consistirá en el derecho de aquellos sujetos con capacidad inicial a participar en una negociación colectiva concreta ⁴⁷. Es decir, legitimar a aquellos sujetos que ya cuentan con la capacidad inicial, para formar parte en una comisión negociadora concreta, en el que se medirá su grado de implantación al inicio de las negociaciones⁴⁸, a la hora de constituir la mesa negociadora. Se puede hallar el supuesto de encontrar sujetos que cuenten con la legitimación inicial para negociar, pero no cuenten con la legitimación plena, dado que cuenten con capacidad para negociar genérica, pero no estén legitimados para hacerlo en un caso concreto.

Esto ocurre en el caso concreto de la STS de 25 de noviembre de 2014, recurso 63/2014. En este caso concreto, la Confederación Intersindical Galega (CIG) tenía derecho a ser llamado a la mesa de negociación de un convenio colectivo de ámbito estatal, dado su carácter de sindicato más representativo a nivel autonómico. El legislador confiere en el artículo 87.4 ET. legitimación inicial a los Sindicatos más representativos a nivel autonómico para participar en la negociación de convenios estatales, pese a que, como se da en este caso, no se posea representatividad a nivel autonómico en un sector concreto (en este caso, el sector del transporte por carretera en la comunidad autónoma de Galicia). Aun estando legitimado inicialmente, no fue hasta después de la publicación del convenio colectivo cuando consiguió demostrar la mayor representatividad necesaria para poder tomar parte en la mesa negociadora. Por tanto, el Tribunal Supremo rechaza el recurso presentado por la CIG.

No obstante, aunque se haya explicado que la legitimación plena se encuentra regulada, o se extrae del artículo 88 ET., no es así para los convenios colectivos de empresa. Para este tipo

⁴⁶ NOGUEIRA GUASTAVINO, M. “La legitimación negocial en la franja o grupo de trabajadores con perfil profesional específico”. Representación y representatividad colectiva en las relaciones laborales. Editorial Bomarzo, 2017, pág. 462

⁴⁷ STS 25 de noviembre 2014, recurso 63/2014.

⁴⁸ NIEVES NIETO, N. “La legitimación para negociar convenios colectivos estatutarios”. Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales. N°4. 2015, pág. 54.

específico de convenios, se deben extraer los requisitos para la legitimación plena de otros preceptos. Sí que se encuentra regulado, en el artículo 88.1 del Estatuto de los Trabajadores, la composición de la comisión con derecho a negociar.

En cuanto a los órganos de representación unitaria, Fuentes Rodríguez defiende que la legitimación inicial y la legitimación plena coincidiría. Es decir, dado que el legislador no habría estipulado, en su opinión, ningún requisito específico para la legitimación plena, coincidirán ambas legitimaciones ⁴⁹. Esta opinión parte de la conclusión de que la representación unitaria, al haber mantenido previamente el proceso electoral pertinente, ya representan, de una manera directa, al conjunto total de los trabajadores. Por tanto, la legitimación plena derivaría de la propia naturaleza electiva de estos órganos, consecuentemente, solo podrán representar a aquellos centros que participaron en su elección. De otra manera, se fragmentaría el principio de correspondencia.

En cuanto al reparto de dicha comisión negociadora, si, por ejemplo, se tratase de un supuesto con varios centros de trabajo, donde cada uno contase con varias representaciones unitarias, se establece un reparto proporcional en función del número de trabajadores que cada uno represente. Ya, una vez dentro de la comisión, la proporcionalidad pasaría a atenderse por criterios de afiliación sindical. Este mismo criterio se sigue con los comités intercentros.

En cuanto a la legitimación plena de las secciones sindicales, es en el propio artículo 87.1 del Estatuto de los Trabajadores en el que se especifica. Este artículo ya exige que supongan una mayoría (absoluta)⁵⁰ en los órganos de representación unitaria. Respecto a la unidad de negociación, si solo se tratase de un centro de trabajo, será el único órgano de representación que existiese en ese propio centro. Si se tratase de un caso con varios centros de trabajo, pero estuvieran representados por un solo comité, la mayoría se debe predicar en dicho comité. En caso de que fuesen varios centros, pero alguno no contara con representación unitaria, no impide que las secciones sindicales negocien convenios, siempre y cuando, sean mayoritarias. Esto se vio reflejado en la SAN de 8 de octubre de 2015, recurso 211/2015,

⁴⁹ FUENTES RODRÍGUEZ, F. Legitimación y capacidad para negociar convenios colectivos estatutarios: los convenios de empresa. Representación y representatividad colectiva en las relaciones laborales. Editorial Bomarzo. Año 2017, pág. 504.

⁵⁰ En la STS de 4 de octubre de 2001, recurso 4477/2000, el Tribunal Supremo entiende que debe de tratarse de una mayoría absoluta.

que posteriormente fue ratificada por el Tribunal Supremo ⁵¹, que se amparó en los fines atribuidos por la Constitución española a los sindicatos, concretamente, la defensa e intereses de los trabajadores.

El reparto de miembros, se lleva a cabo atendiendo a la audiencia electoral, atendiendo al resultado de las elecciones para órganos de representación unitaria. La proporcionalidad atiende al número de representantes que hayan sido elegidos, y no al número de trabajadores que estos representen ⁵².

5.4.- Legitimación negociadora o decisoria

El tercer tipo de legitimación, es la legitimación decisoria. La legitimación decisoria, en palabras del Tribunal Supremo, *“designa quien puede aprobar finalmente el convenio estatutario partiendo del grado o nivel decisorio de representación necesario para alcanzar acuerdos dentro de la comisión negociadora”*⁵³. El fundamento de esta tercera legitimación recaba en el artículo 89.3 del Estatuto de los Trabajadores, el cual indica que, para la toma de acuerdos de la comisión negociadora, se requerirá, el voto a favor de una mayoría de cada representación (representantes de los trabajadores, y del empresario). Esta mayoría, entendió el Tribunal supremo en la STS del 25 de noviembre del año 2014 (recurso 62/2014), que tenía que tratarse de una mayoría representada en la mesa de negociación, es decir, a un voto proporcional, y no atendiendo al número de componentes de cada banco de la mesa. La STS de 15 de junio del año 2015 ratifica esta misma opinión, incidiendo que el cómputo de los votos debe seguir un sistema proporcional (en función de la representatividad de cada integrante), y no un sistema personal.

En el caso de que la parte representante de los trabajadores sea una comisión sindical, lo relevante para el análisis es que el resultado represente a la mayoría de los representados por el sindicato, es decir, un sistema proporcional. En caso de que, el número de representantes esté descompensado debido a la distribución aritmética, la STS de 27 de septiembre del año 2017 (recurso 121/2016) veta la idea de que la minoría pueda impedir que se aprueben las decisiones tomadas por la mayoría, dado que sería contrario al principio de proporcionalidad, presente en todo el derecho relativo a los convenios. Se ha llegado a admitir la figura de un

⁵¹ STS de 14 de noviembre del año 2016, recurso 42/2016.

⁵² Así se dispuso en la SAN de 17 de diciembre del año 2013, procedimiento 467/2013.

⁵³ STS de 21 de diciembre del año 2015. recurso 6/2015.

miembro por cada representación sindical, realizando una ponderación de su voto de acuerdo a la representatividad acreditada., siguiendo el sistema proporcional.

La legitimación decisoria en las representaciones unitarias presenta una mayor complejidad. Siguiendo la misma dinámica con ejemplos anterior, un convenio que se aplique en un único centro, no presenta problema alguno. Llegándose incluso a permitir el voto personal, dado que, por su carácter electivo, respetaría el principio de proporcionalidad. En caso de que el órgano de representación unitaria fuese un comité de empresa, o varios delegados de personal, habría que atender a su reglamento propio, o respetar el principio de actuar de manera mancomunada, respectivamente.

Existen dos sentencias del Tribunal Supremo que suponen interés. La primera, la STS de 15 de septiembre de 2015, recurso 308/2014. La sentencia viene a concluir la invalidez de una decisión tomada por la minoría de los miembros de un comité de empresa, incluso aun cuando, posteriormente, en asamblea de trabajadores donde se ratificase dicha decisión. La segunda sentencia interesante es la STS de 28 de septiembre del año 2015, recurso 277/2014. En esta sentencia se rechaza de manera expresa un posible pacto previo, en el que se exija el acuerdo de todos los representantes para que el convenio colectivo acordado sea válido, al amparo del artículo 89.3 ET.

5.5.- Consecuencias de aplicar la triple legitimación a la negociación del convenio colectivo de empresa

Las diferencias recientemente expuestas entre los requisitos preceptivos observados, exigidos para la representación unitaria, y las secciones sindicales, cobran especial relevancia para aquellas empresas que cuenten con varios centros de trabajo.

Respecto a la legitimación inicial, la representación unitaria encontraría un condicionante de grandes dimensiones en el principio de correspondencia, pues se encontrarán límites a la hora de definir y concretar el ámbito de aplicación del convenio colectivo de empresa. Este problema no se da si en la negociación intervienen las secciones sindicales, pues cuentan con mayor libertad para definir su ámbito de representación en la empresa, y, por ende, la unidad de negociación de un convenio, siempre y cuando, cumplan con las condiciones el artículo 8.2 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, y cumplan con el resto de las legitimaciones.

En el caso concreto de los convenios franja, que afecten a una única empresa con varios centros, los únicos llamados a negociar son las secciones sindicales.

Respecto a la legitimación plena, la diferencia entre la representación unitaria y las secciones sindicales, especial relevancia guardan los casos en los que la empresa cuente con varios centros de trabajo, y no todos tengan representación. Así lo reconoce la Audiencia Nacional, en la sentencia SAN de 13 de junio del año 2014, procedimiento 104/2014, en el que el tribunal encuentra dificultades para la negociación de convenios en empresas, que tengan varios centros de trabajo, y alguno de esos centros no tenga la representación necesaria para la negociación. El Tribunal apuesta por que sean las secciones sindicales las que participen en dicha negociación, haciendo gala de esa posición sobreprimada que les ha concedido el ordenamiento.

Frente a la tercera legitimación, la legitimación decisoria, tanto a la representación unitaria, como a las secciones sindicales, se les exigirá los mismos requisitos de representatividad. Pero, en la propia negociación del convenio para varios centros de trabajo, las secciones sindicales mayoritarias solo requerirán del voto favorable de la mayoría para que el convenio colectivo con eficacia general sea válido. En el caso de las representaciones unitarias, sería problemático aplicar dicho convenio a un centro si la representación unitaria de ese mismo centro, por mayoría, se opusiese, dada la aplicación de las mayorías necesarias dispuestas en el artículo 89.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Estas reglas de legitimación han tenido importantes consecuencias e impacto, dado que la conclusión principal, aplicada por los tribunales, respecto a esta fractura del principio de correspondencia, ha sido la nulidad del convenio colectivo de empresa.

6.- PROBLEMÁTICA DEL PRINCIPIO DE CORRESPONDENCIA EN CONVENIOS COLECTIVOS DE EMPRESA

La correspondencia representativa ha ocupado un primer plano en las relaciones laborales y los conflictos colectivos. Desde la reforma laboral de 2012 ya mencionada, en la que se introdujo la preferencia aplicativa, el número de convenios colectivos de empresa ha tendido a aumentar. Y paralelo a este incremento, ha surgido un aluvión de conflictos colectivos tanto en la Audiencia Nacional como en el Tribunal Supremo, referentes a dictar si dichos convenios vulneraban, o no, el principio de correspondencia.

El principio de correspondencia limita las posibilidades de negociación de un convenio colectivo de ámbito empresarial por representantes unitarios. Si estos rebasan su capacidad representativa a la hora de negociar un convenio colectivo de empresa, estarán vulnerando el principio de correspondencia.

Se tratará en primer lugar de un análisis de la doctrina, analizando distintas sentencias de interés. Posteriormente, se analizará la utilización de las comisiones ad hoc, empleadas en un vano intento de sustituir a los legitimados a negociar por el Estatuto de los Trabajadores. Finalmente, se contemplará una sentencia del Tribunal supremo que perfectamente se puede calificar de disruptiva, e incluso sui generis.

6.1.- Análisis del problema

Para que los convenios colectivos de empresa, gocen de aplicación general y tengan naturaleza estatutaria, es requisito indispensable que su negociación se lleve a cabo de acuerdo a lo dispuesto en el Título III del Estatuto de los Trabajadores. Dichos preceptos, como ya se ha indicado anteriormente, otorgan la legitimación para negociar a la representación unitaria, también llamada, representación estatutaria (delegados de personal y comités de empresa), así como a la representación sindical. Finalmente, incidir en la preferencia representativa que el artículo 87 del Estatuto otorga a las secciones sindicales.

Pero dicho artículo 87 incurre en el problema de que el convenio exceda el ámbito de representación para el que fue elegido la representación unitaria. Consecuentemente, los representantes unitarios solo estarán capacitados para negociar convenios colectivos de empresa con un ámbito inferior, o como mínimo, igual al ámbito de su representación ⁵⁴. Se excluye la idea de extender la representatividad de delegados de personal y comités de empresa más allá de su ámbito de representación. Por tanto, para reflexionar acerca de la validez, o no, de los convenios colectivos de carácter empresarial en los que se de este problema, se ha de comprobar que efectivamente existe correspondencia entre el ámbito del convenio que se negocia, y la legitimidad de la representación unitaria o sindical.

Como se analizará más detalladamente, examinando diversas sentencias, existe una doctrina bastante asentada de la Audiencia Nacional y del Tribunal Supremo al respecto del principio de correspondencia. Ambos órganos exigen que exista una precisa correspondencia entre el ámbito del personal que se verá afectado por el convenio y el ámbito de representación de los órganos llamados a negociar. Los tribunales han considerado que se trata de un asunto

⁵⁴ La ley delimita el contenido de la representación unitaria al ámbito para el que fueron elegidos. No ocurre así con las secciones sindicales, cuyo ámbito de representación atenderá a lo dispuesto en sus propios estatutos sindicales. GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I, MERCADER UGUINA, J.R. “El principio de correspondencia representativa como límite en la negociación de empresa”. Revista de Información Laboral. N°3. 2014, pág. 1.

de especial importancia, y crucial para la validez del convenio, pues mayormente, la ruptura del principio de correspondencia se salda con la nulidad del convenio.

6.1.1.- Empresa con un solo centro de trabajo y representación unitaria

La aplicación del principio de correspondencia establece que una empresa con un único centro de trabajo, que cuente con una representación unitaria elegida correctamente, puede negociar un convenio colectivo empresarial cuyo ámbito territorial se limite a ese único centro de trabajo existente en ese momento. Se descarta la posibilidad de que, en este mismo ejemplo dispuesto, se negociase un convenio colectivo con un ámbito geográfico estatal, incluso aun cuando la empresa solo se componga de un centro, ya que, esto rebasaría *“las posibilidades de disposición de la comisión negociadora”*⁵⁵, dado que se estaría extralimitando. Una de las argumentaciones principales del Tribunal Supremo es que esta extralimitación, *“pondría en peligro la participación de ulteriores trabajadores incorporados a la empresa en centros de trabajo distintos”*⁵⁶. La falta de congruencia encontrada entre el ámbito de eficacia y el ámbito de representación, pondría en riesgo que futuros trabajadores incorporados, en centros de nueva formación de la misma empresa, no pudiesen participar en la negociación de un convenio que se les aplicaría.

Por tanto, el hecho de que la representación unitaria, aunque incluso en el momento de negociar se trate de la única representación legitimada, del único centro existente, trate de negociar un convenio colectivo de empresa de carácter nacional o estatal, estaría formando una regla de imposición futura a centros de trabajo que se pudieran crear en el futuro⁵⁷. De esta manera, aquel convenio que nazca con *“vocación”*⁵⁸ de aplicarse en un ámbito que sobrepase el del organismo de representación llamado a negociar, habrá de considerarse nulo, incluso aunque en el momento de haber llevado a cabo la negociación, el ámbito personal se limite a aquellos trabajadores representados por el órgano negociador.

Un ejemplo de lo explicado es la STS de 10 de junio 2015, recurso 175/2014. El asunto a tratar es la impugnación del convenio colectivo de la empresa Mnemon Consultores SL.

⁵⁵ STS de 10 de junio del año 2015, recurso 175/2014.

⁵⁶ STS de 22 de marzo del año 2017, recurso 126/2016.

⁵⁷ STS de 18 de febrero del año 2016, recurso 93/2015.

⁵⁸ RIBES MORENO, M.I., Representantes unitarios y convenio colectivo empresarial: a vueltas con el principio de correspondencia. Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social. N.º 139. 2017, pág. 233.

Mnemon Consultores SL. se trata de una empresa dedicada a la subcontratación de servicios por toda España. En el año 2011 publican el convenio en el BOE, constando en su artículo 3, referente al ámbito territorial, que dicho convenio será de aplicación a todo el territorio nacional, así como a los trabajadores cuya prestación se realice fuera del país. En el momento de iniciarse las negociaciones, la empresa únicamente contaba con un centro, situado en Pozuelo de Alarcón (Madrid). La empresa cuenta con 536 trabajadores, de los cuales, 400 de ellos prestan sus servicios en el centro de Madrid. La negociación se llevó a cabo con el comité de empresa del centro de Pozuelo.

Tanto CCOO, como UGT impugnan el convenio demandando en sede judicial. La sentencia es atendida por la Audiencia Nacional en la SAN de 25 de septiembre del año 2013, procedimiento 168/2013.

La sentencia comienza considerando que no se ha probado la existencia de otros centros de trabajo, tal y como reclaman los sindicatos en su demanda. El asunto troncal tratará de dilucidar entonces si una empresa, con un solo centro de trabajo que cuenta con un comité de empresa, puede negociar un convenio que se aplique en todo el territorio nacional (es decir, de ámbito estatal) y que se aplique a todos los trabajadores de la empresa.

Si bien la empresa intenta probar que a los trabajadores que prestan sus servicios fuera de Madrid no se les aplica el convenio, mostrando 11 contratos en los que efectivamente, no se les aplicaba. Pero la Audiencia Nacional desestima la prueba, pues de la misma no cabe deducir que el convenio no se aplique al resto de trabajadores, al presentar únicamente 11 contratos como prueba, habiendo un total de 136 trabajadores que prestan sus servicios fuera del centro de Madrid.

Finalmente, la Audiencia Nacional termina por declarar la nulidad del convenio al interpretar que para que una empresa pueda negociar un convenio de ámbito territorial estatal, debe de contar con centros de trabajo en más de una Comunidad Autónoma. Además, en la negociación deberán de participar los representantes de los trabajadores de todos los centros de trabajo.

La empresa recurre en casación ante el Tribunal Supremo. El intento es en vano, pues el Tribunal Supremo considera que, aunque no existan otros centros de trabajo en el momento de la negociación del convenio, el comité de empresa de Madrid carecía de legitimación para negociar un convenio cuyo ámbito de aplicación superase su propia representatividad,

rompiendo así el principio de correspondencia. Por lo que, finalmente, desestima el recurso reafirmando la sentencia dictada por la Audiencia Nacional.

A continuación, se analizará la diversa casuística para el caso de que la empresa contase con varios centros de trabajo

6.1.2.- *Empresa con varios centros de trabajo. Negociación por representantes de un centro en representación de otro centro.*

Se considera que vulnera el principio de correspondencia la negociación llevada a cabo por representantes de un centro de trabajo en representación de los trabajadores de otro centro, que en ese momento no contasen con representantes unitarios. Es el caso de la Sentencia del Tribunal supremo de 18 de febrero del año 2016, recurso 282/2014, en el que se impugna el convenio colectivo de Sherco al Detalle S.L.

El representante de uno de los centros de trabajo es el encargado de negociar un convenio que afectará a todos los centros, aun cuando los trabajadores de los demás centros, los cuales, no contaban con representación unitaria, le hayan apoderado expresamente para llevar a cabo esa negociación⁵⁹. El Tribunal Supremo entiende que la representatividad de ese órgano unitario corresponde únicamente al centro de trabajo y a los trabajadores que le eligieron, ni incluso, poder salvar la situación empleando otros medios de derecho privado (como en este caso, un contrato de apoderamiento), al no estar previsto este mecanismo en el Título III del Estatuto de los Trabajadores. Los centros que carezcan de representantes unitarios no estarán habilitados para negociar.

De la misma manera, el Tribunal Supremo estima que el hecho de que no exista representación unitaria en un centro de trabajo, no puede legitimar a la representación de otro centro para negociar un convenio que afecte a ambos centros. Como se puede comprobar, la idea, con distintos matices, se suele repetir una y otra vez. En el caso concreto de la Sentencia del Tribunal Supremo de 25 de enero del año 2017, recurso 40/2016, en el que se impugna el convenio colectivo de la empresa Merchanservis S.L.

El Tribunal Supremo incide en que: *“el ámbito del convenio de empresa ha de corresponderse estrictamente con el de afectación del convenio colectivo”*⁶⁰.

⁵⁹ STS de 18 de febrero del año 2016, recurso 282/2014.

⁶⁰ STS de 25 de enero del año 2017, recurso 40/2016.

Ocurre también en la Sentencia del Tribunal Supremo de 17 de marzo del año 2020, recurso 136/2018, en la que se impugna el convenio colectivo de la empresa Ariete Seguridad S.A.

En la sentencia, el Tribunal Supremo argumenta que la decisión de escoger o no a los representantes unitarios de un centro de trabajo, corresponde a los propios trabajadores de ese centro de trabajo. El hecho de que no existan representantes legales en un centro, no puede suponer la legitimación de los representantes de otros centros de trabajo.

6.1.3.-Criterios para diferenciar entre una negociación llevada a cabo por una representación unitaria, y una negociación realizada por representación sindical

En los subepígrafes anteriores se ha estudiado distinta casuística en la que se produce una vulneración del principio de correspondencia. En este supuesto concreto se estudiarán las sentencias SAN de 27 de enero de 2016, procedimiento 13/2016 y a la STS de 27 de septiembre del año 2017, recurso 121/2016.

El presente litigio se forma en base a la impugnación del convenio colectivo de la empresa Randstad Projects Servicios SLU por los sindicatos UGT y CCOO. Indicar primero que el convenio colectivo pretende ser de ámbito estatal, y aplicarse a todos los centros de trabajo y trabajadores de la empresa. Este dato cobrará importancia posteriormente. La empresa contaba con veintiséis representantes unitarios esparcidos en distintos centros de trabajo de la empresa. Para la comisión negociadora se convocará a trece personas (de los distintos sindicatos con presencia en la empresa, CCOO, UGT, USO y ELA). Finalmente, solo comparecerán diez.

Una de las causas alegadas por los sindicatos recurrentes que la negociación se ha llevado a cabo por, únicamente, diez de los veintiséis representantes, existiendo incluso centros de trabajo sin representación unitaria, por lo que se estaría quebrando el principio de correspondencia, dado el ámbito estatal al que se aplica el convenio.

Por parte de la empresa, en cambio, se alegó no haber negociado con representante unitario alguno, habiendo negociado directamente con distintos miembros de las secciones sindicales con presencia en órganos de representación unitaria.

El motivo de debate reside entonces en determinar si dichos representantes negociaban en calidad de delegados de personal o miembros del comité de centro, o si dichos representantes negociaban en calidad de representantes sindicales, dado que las personas participantes en la negociación compartían una representación dual (eran representantes unitarios y sindicales).

Se trata de un asunto de importancia capital para resolver el litigio pues, de estimar que negociaban en calidad de representantes unitarios, habría que estimar la demanda por vulneración del principio de correspondencia, ya que se estaba pretendiendo negociar un convenio de empresa, de ámbito estatal, con tan solo diez de los veintiséis representantes unitarios existentes al inicio de la negociación. Por otro lado, si el tribunal estimase que negociaban en calidad de representantes de las correspondientes secciones sindicales, habría que desestimar la demanda interpuesta por los sindicatos.

No existiendo ningún precepto legal que determine cuando estamos ante un tipo de representación u otro, se debe realizar una indagación fáctica del relato histórico y de los antecedentes de hecho, tal y como realiza la Audiencia Nacional en primera instancia.

La indagación se fija en criterios como el encabezamiento del propio convenio colectivo, hacia quien se dirige la empresa para comenzar las negociaciones, la distinta correspondencia electrónica mantenida entre los integrantes de la comisión negociadora, los propios actos de los negociadores en las reuniones mantenidas, e incluso si la firma del convenio la hacen en calidad de representantes unitarios o como miembro de un determinado sindicato.

Finalmente, la Audiencia Nacional termina por dar la razón a la empresa, comprobando y deduciendo, en base a los hechos probados, que la negociación se realizaba entre representantes de la empresa y representantes sindicales.

6.1.4.- *Relación entre el principio de representatividad y el principio de correspondencia*

Otro matiz a considerar es el principio de representatividad, que guarda amplia relación con el principio de correspondencia. En este sentido, la STS de 23 de febrero del año 2016, recurso 39/2015, sobre el convenio colectivo de la empresa Servicios de Colaboración Integral S.L., señala el necesario respeto del derecho de participación en la comisión negociadora, ya que, por “*minoritarios o irrelevantes que sean*” ⁶¹ los sujetos legitimados, tienen derecho a participar en la negociación colectiva. Lo que pretende evitar el Tribunal Supremo en esta sentencia es que se le impida el acceso a la negociación colectiva a sujetos que están legitimados legalmente para ello. Esto vulnera frontalmente el principio de representatividad. La consecuencia de estos convenios negociados y firmados por los organismos de representación unitaria de algunos centros de trabajo, que, aunque puedan representar a la

⁶¹ STS 23 de febrero del año 2016, recurso 39/2015.

mayoría de los trabajadores, excluyan de la negociación a otros sujetos de menor relevancia, deben ser, y son, considerados nulos.

6.1.5.- *Relación entre el principio de igualdad y el principio de correspondencia*

Se plantea de manera subsidiaria en la SAN de 5 de septiembre del año 2014, procedimiento 144/2016, y en la STS de 18 de febrero del año 2016, recurso 93/2015, una posible vulneración del principio de igualdad en relación al principio de correspondencia.

El litigio principal trata de una impugnación del convenio colectivo de la empresa Klüh Linaer España S.L. por parte de la Dirección General de Empleo. Concretamente, los artículos 2 y 3 del convenio eran los que más suspicacias levantaban, referidos a los ámbitos funcional, territorial y personal del convenio. Ambos artículos disponían lo siguiente: *“Artículo 2. Ámbito funcional y territorial. Los preceptos de este convenio obligan a la empresa Klüh Linaer España S.L. y son de aplicación a todo el territorio nacional, para la prestación de los servicios de limpieza y todos aquellos otros servicios que puedan prestar a favor de terceros que no constituyan la actividad principal de los mismos. Artículo 3. Ámbito personal. Este convenio se aplicará a los trabajadores representados en esta negociación por los comités de empresa intervinientes en la negociación y firma del mismo, y además a todos los trabajadores que, a partir de la fecha de efectos de este convenio, pasen a prestar sus servicios bajo la dependencia de la empresa Klüh Linaer España S.L., con excepción, en todo caso, de los trabajadores subrogados por licitación pública”*.

Si bien, la Abogacía del Estado, actuando en representación de la Dirección General de Empleo, solicitó de manera subsidiaria en el recurso, la nulidad de ambos artículos al entender que se trataba de una diferencia de trato, carente de justificación entre los trabajadores en situación de subrogación (y, por tanto, excluidos del convenio según el ámbito personal), y los trabajadores no subrogados.

La empresa demandada alegó no estar vulnerando el principio de igualdad, dado que entendían que el personal subrogado mantenía el convenio colectivo de procedencia, según lo dispuesto en el artículo 44.4 ET.

Finalmente, tanto la Audiencia Nacional como el Tribunal Supremo dictaminaron la nulidad del convenio, al entender que se había quebrado el principio de correspondencia al reducir el ámbito de aplicación a los trabajadores que estuvieran representados en la comisión por la representación unitaria interviniente en la comisión de negociación.

Pero nada disponen sobre la petición subsidiaria de la Abogacía del Estado de una vulneración del principio de igualdad al considerar que excluir al personal subrogado del ámbito de aplicación del convenio supone una diferencia de trato; dado que ambos tribunales ya habían estimado la petición principal. Habrá que esperar a la aparición de un litigio de análogas circunstancias para, por tanto, disponer de jurisprudencia aplicable

6.1.6.- *La ruptura del principio de correspondencia como vicio insubsanable*

El mínimo común de todas las sentencias analizadas es la consecuencia aplicable al quebrantamiento del principio de correspondencia: la nulidad del convenio colectivo ⁶².

Y es que, tanto el Tribunal Supremo, como la Audiencia Nacional, han negado la posibilidad de subsanar el defecto posteriormente, en cuanto a que consideran que se trata de un vicio insubsanable. Este es el caso de la SAN de 4 de mayo del año 2015, recurso 62/2015, en la que se declara la nulidad del convenio colectivo de la empresa Ana Naya García S.L. La Audiencia Nacional considera que negociar un convenio colectivo de carácter empresarial, sin contar con todos los representantes unitarios de los distintos centros, hace que *“el proceso negociador estuviese viciado de nulidad en su propio origen”*, sin que *“resulte subsanable dicho vicio posteriormente”*. La segunda de las frases citadas hace referencia al vano intento de los negociadores (representantes de la empresa, y de los trabajadores) de subsanar el defecto, reduciendo el ámbito del convenio a aquellas empresas que, efectivamente, estuvieren representadas en la comisión negociadora. La Audiencia Nacional justifica su decisión amparándose en que la voluntad de los negociadores era la de concebir un convenio colectivo de empresa.

Concluye esta misma sentencia determinando que, la pretensión de adoptar un convenio colectivo cuyo ámbito se delimitase al centro de trabajo, requeriría de un nuevo proceso negociador, dadas las notables diferencias entre un convenio colectivo de empresa, y uno aplicable a un centro de trabajo⁶³.

⁶² Con excepción a, como se analizará más adelante, la STS de 23 de febrero del año 2017, recurso 146/2016. Aunque posteriormente en la STS de 20 de junio del año 2017, recurso 177/2016, se ha matizado que dicha primera sentencia se trata de una “muy matizada excepción”.

⁶³ En concreto, hace referencia la sentencia al artículo 84.2 ET. que determina que el convenio colectivo de empresa podrá negociarse en cualquier momento, incluso existiendo otro convenio en vigor, tratándose de una característica que no reúnen los convenios de un ámbito inferior. Otra de las diferencias encontradas por la Audiencia Nacional es la prioridad aplicativa de los convenios de

Se puede encontrar un caso parecido en la SAN de 16 de junio del año 2016, procedimiento 107/2016. La sentencia deviene la nulidad del convenio colectivo de la empresa Denbolan Outsourcing S.L.

El supuesto de hecho en este caso es análogo al visto anteriormente: se produce una negociación de un convenio de empresa entre los representantes del empresario y algunos de los delegados de personal y comités de centro. Contando la empresa con un total de siete centros de trabajo, la empresa únicamente negoció con representantes de tres. Mientras que, el ámbito territorial se extiende a todos los centros que tenga la empresa en territorio nacional.

Si bien, la diferencia en este caso se encuentra en que la empresa, en contestación a la demanda, y de manera completamente unilateral, pide que, en caso de estimar la demanda de impugnación, y no reconocer la legitimidad de los negociadores, reduzca el ámbito de aplicación del convenio a aquellos centros cuyos representantes si participaron en la comisión negociadora ⁶⁴.

La sala termina por fallar el quebrantamiento del principio de correspondencia por existir una falta de congruencia entre el ámbito territorial del convenio y la comisión negociadora del mismo. Añade la Audiencia Nacional que no puede contemplar la petición subsidiaria por dos razones: la primera, que el artículo 26.1 LRJS. impide la acumulación de acciones de impugnación de convenios colectivos. La segunda razón es que el tribunal entiende que la empresa no podría reducir el ámbito territorial de manera unilateral y de manera extemporánea, considerando que la fractura del principio de correspondencia es un vicio insubsanable; y al no ser la voluntad de las partes la de negociar un convenio de tales características.

Mismo caso que los dos anteriores es la SAN de 13 de abril del año 2016, procedimiento 59/2016, en el que se impugna el convenio colectivo de la empresa SPN Empauxer S.L.. En este caso, el matiz que la diferencia respecto de las anteriores es que la empresa alega que no

empresa en las materias referidas por el artículo 84.2 ET., preferencia que no se predica en los convenios de centro.

⁶⁴ La diferencia entre la SAN de 4 de mayo del año 2015, recurso 62/2015 y la SAN de 16 de junio del año 2016, procedimiento 107/2016 reside en que, en el primer litigio, la voluntad de reducir el ámbito territorial parte de la empresa y los representantes, mientras que en la segunda es unilateralmente la empresa la que solicita su reducción, y de manera extemporánea.

existe un convenio colectivo de carácter sectorial aplicable, de ahí que se optase por negociar un convenio de empresa, subsanando posteriormente los defectos de representación. La Audiencia Nacional termina por decretar la nulidad del convenio, no admitiendo el argumento de la falta de existencia de convenio sectorial.

Finalmente, la Audiencia Nacional tampoco ha reconocido declarar la eficacia extraestatutaria de un convenio colectivo en el que se quebranta el principio de correspondencia. Este asunto se plantea en la SAN de 30 de junio del año 2014, procedimiento 119/2014, que declara la nulidad del convenio colectivo de la empresa Kidsco Balance S.L. La razón esgrimida es que la voluntad de las partes era la de negociar un convenio colectivo de empresa, no existiendo la posibilidad de reconvenirlo en un pacto extraestatutario.

6.2.- La imposibilidad de negociar un convenio mediante las comisiones “ad hoc” del artículo 41.4 ET

El artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores dispone la posibilidad realizar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo. Dicho artículo aparece encuadrado en el capítulo III, sección 1ª del Estatuto. El artículo 41 ET. comienza imponiendo las condiciones que se deben dar para que la dirección empresarial pueda acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo: se deben de dar causas ETOP, económicas, técnicas, organizativas y productivas. A continuación, regulan aquellas materias cuyos cambios supondrán modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo.

Pero el punto de interés para este trabajo es el regulado en el artículo 41.4 E.T. Dicho precepto contempla la creación de una comisión negociadora para ejercer un periodo de consultas con los representantes de los trabajadores, no superior a los 15 días, en los que se exponga la justificación empresarial de la toma de dichas medidas. La comisión estará formada por un máximo de trece miembros por cada representación. Se puede también comprobar la preferencia otorgada por las secciones sindicales para estas negociaciones, al igual que ocurrió en el artículo 87 E.T.: *“La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a las secciones sindicales cuando estas así lo acuerden, siempre que tengan la representación mayoritaria en los comités de empresa o entre los delegados de personal de los centros de trabajo afectados”*⁶⁵.

⁶⁵ Artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Se expone que, en defecto del anterior, es decir, en caso de que no existan secciones sindicales llamadas a negociar, las reglas para designar interlocutores válidos seguirán los siguientes cauces: “*Si el procedimiento afecta a un único centro de trabajo, corresponderá al comité de empresa o a los delegados de personal. En el supuesto de que en el centro de trabajo no exista representación legal de los trabajadores, estos podrán optar por atribuir su representación para la negociación del acuerdo, a su elección, a una comisión de un máximo de tres miembros integrada por trabajadores de la propia empresa y elegida por estos democráticamente...*” Este es el punto que más disputas genera.

Se plantea la siguiente cuestión: En defecto de representación de los trabajadores, ¿se podría crear una comisión ad hoc de trabajadores para la negociación de un convenio?

6.2.1.- *Negociación de Convenios Colectivos mediante comisiones ad hoc*

El Estatuto de los Trabajadores establece unos requisitos para la representatividad y legitimación. No es casualidad que vincule el cumplimiento de estos requisitos con el acceso al poder negociar un convenio colectivo de empresa estatutario, con un plus de eficacia. Por tanto, para negociar un convenio de estas características, será indispensable contar con una representación legal de los trabajadores de carácter permanente.

Dichas comisiones ad hoc, amparadas en el artículo 41.4 E.T. no bastan para suplir a la representación legal, en tanto que esta tiene carácter permanente, vocación de permanencia y afectación al ámbito de toda la empresa, y aquellas tiene carácter de “*peculiares y limitadas*”.

Por tanto, no podrá realizarse una analogía entre la representación legal y la comisión ad hoc en cuanto a que no haya disposición legal que así lo indique. Y efectivamente, el Estatuto de los Trabajadores no ha querido abrir esta posibilidad, pues en los artículos 87, 88 y 89 no hay disposición ninguna sobre la creación de este tipo de comisiones para la negociación de convenios colectivos. Es más, estos artículos constituyen condiciones sucesivas y acumulativas de ineludible cumplimiento, siendo una condición necesaria para alcanzar convenios colectivos de carácter estatutario. Se trata de una decisión coherente y concordante con las garantías especiales que indica el ordenamiento en el Título III, para que los convenios negociados bajo el amparo de estas condiciones desplieguen todo su potencial (actuación fiscalizadora de la Inspección de Trabajo, sistema de prórrogas, publicidad, eficacia normativa y general) ⁶⁶.

⁶⁶ SAN de 26 de abril de 2018, procedimiento 67/2018.

En conclusión, no cabe la posibilidad de establecer una comisión especial formada por trabajadores para la negociación de un convenio colectivo que quiera adquirir el carácter de estatutario.

Un ejemplo de esta casuística se encontraría en la SAN de 26 de abril del año 2018, procedimiento 67/2018, mediante la que se impugna el convenio colectivo de la empresa Seproman S.L.

En el supuesto indicado, se forma una comisión negociadora con los representantes de la empresa, y con un trabajador escogido por cada centro. Sin embargo, como hecho probado consta que nunca se han celebrado elecciones en ningún centro de trabajo de la empresa. La Audiencia Nacional termina por estimar la demanda y declarar la nulidad del convenio colectivo de empresa pues, *“La comisión contemplada en los artículos 41.4 ET y otros concordantes no puede equipararse a la RLT sin específica disposición que así lo diga”*, pues el Estatuto de los Trabajadores no ha dispuesto la posibilidad de que este tipo de representaciones específicamente formadas para la negociación colectiva dispongan de legitimidad para negociar.

6.2.2.- *Negociación de acuerdos extraestatutarios por comisiones ad hoc*

Cuestión distinta plantea la posibilidad de que puedan alcanzar un acuerdo extraestatutario. En caso de que no existiese si quiera, representación unitaria en el ámbito empresarial, no impediría el ejercicio del derecho a la negociación colectiva, amparándose en los artículos 7, 28 y 37 CE ⁶⁷.

Pueden existir tres vías para la negociación de convenios colectivos de carácter extraestatutario: mediante secciones sindicales, por delegados “ad hoc” elegidos por la asamblea de trabajadores, y de una manera directa con los propios empleados (sindical, voluntaria y directa, respectivamente) ⁶⁸.

Mientras que para la negociación colectiva extraestatutaria mediante secciones sindicales no se ha interpuesto problema alguno, las otras dos vías han presentado mayores tensiones. Respecto de la elección de delegados ad hoc mediante la asamblea se le acusa de forzar el derecho a la negociación colectiva reconocido en el artículo 37 CE. En cuanto al modelo

⁶⁷ STCT de 10 de junio de 1985 (Ar 4358).

⁶⁸ IGLESIAS CABERO, M. “Reforma Laboral y Negociación Colectiva”. Colex Editorial. 1997, pág. 155

asambleario, en el que la negociación se lleva a cabo directamente por los trabajadores en asamblea, se le achaca poder dar lugar a conductas antisindicales, o de intentar encubrir incumplimientos de convenios colectivos de carácter estatutario ⁶⁹.

Existen sentencias contradictorias respecto a estas vías de negociación colectiva. En la sentencia de 8 de febrero de 1983, el Tribunal Central de Trabajo degradó unos acuerdos negociados por una representación ad hoc elegida por la asamblea, calificándolos de meros "*pactos privados*", negándoles, tan si quiera, la denominación de convenios irregulares ⁷⁰. Frente al rebajamiento de esta sentencia, existen otra serie de resoluciones que simplemente niegan el carácter estatutario de dichos acuerdos, dando por buena la posibilidad de que las negociaciones entre empresario y todos sus trabajadores den lugar a un convenio colectivo extraestatutario, siempre y cuando, exista una falta de representantes con los que negociar ⁷¹.

En la Sentencia del Tribunal Supremo de 10 de octubre del año 2019, recurso 706/2019, se plantea un asunto de interés. El asunto no trata directamente de la negociación de un convenio por el total de los trabajadores, si no de la sustitución de la negociación por una comisión ad hoc en un asunto de modificaciones sustanciales de trabajo, por la negociación llevada a cabo directamente con toda la plantilla de la empresa.

Merece la pena reflexionar acerca de uno de los argumentos otorgados por el Tribunal Supremo, que, aunque se trate de materia distinta, bien puede generar dudas acerca de este hipotético caso. En concreto, el más alto Tribunal sostiene en los fundamentos de derecho: "*...mal puede rechazarse la validez de las reuniones llevadas a cabo por los propios trabajadores y no por los tres representantes que pudieran haber sido comisionados, habida cuenta de que es insostenible -en el campo de la representación voluntaria- negar validez a los que se negocia "in propria nomine" y sólo atribuírsela a la hecha por otro "in alieno nomine"* ⁷². A continuación, concreta explícitamente que la correspondiente negociación del convenio estatutario no se puede llevar a cabo por los

⁶⁹ FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ. J.J. Los convenios colectivos extraestatutarios: Contenido y régimen jurídico. Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos. Colección informes y estudios. Serie Relaciones Laborales. Número 64, pág. 33.

⁷⁰ STCT 8 de febrero de 1983 (Ar. 1646).

⁷¹ STSJ Andalucía/Sevilla 23 de mayo del año 2000 (As 4643) y STSJ Canarias/Las Palmas 18 de noviembre del año 1993 (As 4117).

⁷² STS de 10 de octubre del año 2019, recurso 706/2019.

propios trabajadores afectados, sino que, únicamente por sus representantes institucionales dado que, se encuentran más cualificados en las propias materias para las que se establece.

6.2.3.- *Negociación de planes de igualdad por comisiones ad hoc*

En ciertos casos, los criterios de representatividad se extienden a efectos diferentes de la negociación colectiva. Una reciente sentencia del Tribunal Supremo⁷³, en el que se impugnaba un plan de igualdad negociado en el año 2010 de la empresa Ayesa, Ingeniería y Arquitectura SAU, ha venido a limitar, aún más, la utilización de estas comisiones ad hoc. La sentencia mencionada se encarga del estudio de la posibilidad de negociar planes de igualdad omitiendo los cauces legales establecidos para ello, previstos tanto en el título III del ET, como en la Ley Orgánica de Igualdad. Su validez quedaría excluida en caso de que su negociación no se lleve a cabo mediante lo dispuesto en este marco legal.

Ayesa, Ingeniería y Arquitectura SAU cuenta con tres centros de trabajo: en Madrid, Barcelona y Sevilla. Además, esta empresa cuenta también con lugares de trabajo espontáneos, que se abren para obras concretas en momentos concretos. Concretamente en Cáceres, Málaga y Córdoba. Los trabajadores de la empresa cuentan con un sindicato propio, Candidatura Independiente Trabajadores de Ayesa (CITA2). La empresa cuenta con un plan de igualdad desde el año 2010, que fue negociado por cinco trabajadores elegidos por la empresa, aunque en ese momento, sí existía representación de los trabajadores (tres trabajadores formaban el comité de empresa de Sevilla). A partir del año 2012, la ya existente representación de los trabajadores solicita a la empresa negociar un nuevo plan de igualdad, a lo que la empresa se niega en rotundo aduciendo la existencia del plan de igualdad del año 2010, que se actualiza de manera periódica. En el año 2015 la empresa accede a que la representación legal de los trabajadores tome parte en la comisión de seguimiento del Plan de Igualdad.

Una primera sentencia de la Audiencia Nacional⁷⁴ anula el Plan de Igualdad del año 2010, dado que considera que se debería de haber iniciado la negociación una vez existiere representación de los trabajadores. Considera también que se tendría que haber realizado un nuevo Plan de Igualdad en lugar de haber ido revisándolo a través de la comisión de igualdad.

⁷³ STS de 26 de enero del año 2021, recurso 50/2020.

⁷⁴ SAN de 10 de diciembre, procedimiento 143/2019.

La empresa recurre en casación esta sentencia. El recurso sostiene que, dada la inexistencia de representantes sindicales o unitarios en el año 2010, su plan de igualdad negociado por cinco trabajadores elegidos por la empresa se ajusta a la legalidad. Justifica su opinión aludiendo al art. 41 ET., dado que permite la negociación con este tipo de comisiones en supuestos extraordinarios, citando jurisprudencia que avala su argumentación ⁷⁵.

El Tribunal Supremo reúne toda la jurisprudencia existente en materia de negociación de planes de igualdad:

- El artículo 85.2 ET. requiere que los planes de igualdad sean negociados por los representantes sindicales o unitarios. Estos deben acreditar que cumplen la legitimación exigida en el artículo 87.1 (legitimación inicial). No cabe la imposición y aprobación unilateral de un plan de igualdad por parte del empresario ⁷⁶.
- Para asegurar la eficacia general de los planes de igualdad, y dada la importancia de los objetivos que persigue la ley para hacer efectiva la igualdad, justifica que dicha negociación sea acometida por los sujetos que se encuentren legitimados para negociar los convenios colectivos de empresa.
- No es factible una sustitución de los representantes sindicales o unitarios por una comisión ad hoc, dado su carácter excepcional, pensada para supuestos en los que no exista representación legal, y con carácter reservado para ciertas materias de flexibilidad interna y externa. Por tanto, no es válido la negociación por una comisión ad hoc, ya que solo será legítimo este modo de negociación en aquellos casos que expresamente le atribuya la ley.

La sentencia va más allá, considerando que la comisión aquí formada no puede recibir ni si quiera, la consideración de una de las comisiones de los artículos 40, 41, 47, 51 y 82.3 ET. en este caso, sostiene el tribunal, los integrantes de la comisión son designados directamente por parte del empresario, no siendo libremente designados por los propios trabajadores de la empresa. Entiende la Sala IV que se puede tratar, más bien, de un encargo realizado desde la empresa a una comisión de trabajo, que a una verdadera comisión negociadora.

⁷⁵ STS de 13 de septiembre de 2018, recurso 213/2017

⁷⁶ Aunque se cita la STS 13 de septiembre de 2018, recurso 213/2017, que en su momento habilitó la aprobación de un plan de igualdad de manera unilateral por la empresa, de manera provisional, dada la existencia de circunstancias consideradas por el tribunal como excepcionales: ausencia de representación, y bloqueo de la contraparte o negativa a negociar.

Pero incluso tampoco concurren las circunstancias extraordinarias de la ya citada STS de 13 de septiembre de 2018, recurso 213/2017, que permitiría la adopción unilateral de un plan de igualdad por la empresa, pues ni existe un bloqueo en la negociación, ni una negativa a negociar por parte de la representación legal de los trabajadores (pues varias veces solicitaron la negociación de un nuevo plan), ni existe ausencia de esta representación (pues se consideró hecho acreditada la existencia del comité de empresa del centro de Sevilla) .

Por tanto, entiende la sala IV que tales indicios suponen un intento de la empresa por imponer un plan de igualdad de manera unilateral, incumpliendo lo dispuesto en el art. 45 LOI. Confirma la sentencia de la Audiencia Nacional y declara la nulidad del Plan de Igualdad.

La sentencia asimila la naturaleza de los convenios colectivos a los planes de igualdad. Esto lo deduce de los artículos 45 y 46 de la LOI, así como de su reglamento de desarrollo⁷⁷. La deducción se basa en que ambas normas legales remiten los aspectos de la negociación de los planes de igualdad a la regulación de los convenios colectivos estatutarios. De hecho, el propio reglamento de desarrollo remite la legitimación y negociación de los planes de igualdad al título III ET.: en el artículo 5.2 del reglamento, cuando dispone que *“El procedimiento de negociación en aquellos aspectos no expresamente tratados en el presente reglamento será el establecido en el artículo 89 del Estatuto los Trabajadores”* o en el artículo 5.8, que dispone que aquellas personas que intervengan en la negociación *“tendrán los mismos derechos y obligaciones que las personas que intervinieran en la negociación de convenios...”*. La sentencia de la Audiencia Nacional, objeto de este recurso de casación llega incluso a expresar directamente que *“la elaboración de los planes de igualdad es una manifestación propia de la negociación colectiva”*.

Como apunte final, la sentencia STS 13 de septiembre de 2018, recurso 213/2017 se refiere a aquellos supuestos de carácter “extraordinario y provisional” en los que cabe la adopción de un plan de igualdad de manera unilateral por el empresario: bloqueo de la negociación por la contraparte, negativa a negociar y ausencia de representación. Pues bien, la ausencia de cualquier tipo de representación ha dejado de formar parte de las excepciones alegables, dado que el artículo 5.3 del RD 901/2020 sustituye la imposición unilateral por la creación de comisiones ad hoc, análogas a las previstas en el Estatuto de los Trabajadores.

⁷⁷ Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.

6.3.- Nuevo enfoque sobre el principio de correspondencia

Hasta ahora, y como se ha analizado en el punto anterior, la consecuencia inmediata de la vulneración del principio correspondencia suponía la nulidad del convenio. Se trataba de una doctrina consolidada del Tribunal Supremo⁷⁸.

Pero algo cambió en el año 2017. Previamente, en el año 2016, la Audiencia Nacional sentenciaba la nulidad del Convenio Colectivo de Adaptalia Especialidades de Externalización S.L.⁷⁹ Si bien, a simple vista, parecía otro convenio abocado al fracaso, el supuesto de hecho de este caso podría tildarse de distinto, y la consecuencia ataviada a la sentencia da pie a un posible cambio en la jurisprudencia del Tribunal Supremo. Pero para poder entender correctamente el porqué de la decisión tomada en el supuesto en cuestión, se debe de atender primero a los distintos hechos ocurridos.

La empresa Adaptalia había negociado un convenio colectivo entre los representantes de la empresa y los representantes unitarios de los centros de Madrid y Barcelona. Ambos centros contaban con el 60% de la plantilla, ambos centros eran los únicos que contaban con representación unitaria (dado que el resto no alcanzaba los límites mínimos exigidos). A la hora de definir el ámbito territorial, concretaron que dicho convenio se aplicaría a todos los centros y lugares de trabajo de Adaptalia, con ubicación en territorio nacional, así como los que pudieran abrirse en un futuro. Este convenio colectivo fue también objeto de recurso, resuelto en la SAN 126/2015, de 15 de septiembre del año 2015. En este primer convenio colectivo negociado formaban parte de la bancada social dos delegados de personal (uno del centro de Madrid, y otro del centro de Barcelona). Se trataba de los dos únicos centros de trabajo que, en ese momento, podían contar con representación. El problema se dio con la delimitación interpuesta para su ámbito territorial, en el que se concretó que dicho convenio sería aplicable a todos y cada uno de los centros que la empresa Adaptalia disponía en ese momento, así como a los centros que pudiesen establecerse en el futuro, a lo largo de la duración del convenio. La duración pactada fue de 5 años.

⁷⁸ STS de 7 de marzo del año 2012, recurso 37/2011; STS de 20 de mayo del año 2015, recurso 6/2014; STS de 9 de junio del año 2015, recurso 149/2014; STS de 10 de junio del año 2015, recurso 175/2014; entre muchas otras sentencias que se han ido mencionando a lo largo del presente trabajo.

⁷⁹ SAN de 4 de marzo del año 2016, procedimiento 17/2016 y SAN de 15 de septiembre del año 2015, procedimiento 126/2015.

Pero la hoja estadística que se entregó a la autoridad laboral disponía que la empresa Adaptalia contaba con centros en: Valladolid, Coruña, Asturias, Valencia, Pontevedra, Barcelona y Madrid. Y, por otro lado, en la propia página web de la empresa se disponía que contaba con delegaciones en Sevilla, Jaén, Granada, Murcia, Valencia, Madrid y Barcelona. Así mismo contaba con trabajadores en otras Comunidades Autónomas que realizaban su actividad fuera del centro de trabajo, considerando que tales lugares recibían la calificación de lugares de trabajo, y no de centros.

La empresa alegó que los centros de trabajo de Madrid y Barcelona comprendían más de un 60% de la plantilla, y que este hecho podía convalidar el carácter representativo de los entes negociadores, dado que representaban a la mayoría de trabajadores y no existía representación en otros centros de trabajo.

La Audiencia Nacional consideró que la comisión negociadora encargada de negociar este convenio no reunía los requisitos de legitimación necesarios, que se estaba produciendo un exceso de su poder de representación, vulnerando las reglas de legitimación establecidas en los artículos 87, 88 y 89 ET., y que se producía una falta de congruencia entre el ámbito territorial del convenio y el ámbito de representación de los trabajadores. La consecuencia fue la declaración de nulidad del convenio colectivo de Adaptalia, ya que el defecto es insubsanable, al no poder limitar el ámbito territorial alno ser esa la voluntad de la comisión encargada de negociar el convenio.

Pero un día antes de la celebración del juicio, la empresa negocia con el delegado de personal de Madrid un nuevo convenio, que se aplicará al centro de Madrid y a los trabajadores adscritos al centro que presten servicios fuera de él. Este convenio fue negociado paralelamente a la vigencia del anterior (el impugnado y declarado nulo en la SAN 126/2015, de 15 de septiembre del año 2015). Mientras tanto, se van realizando elecciones de representantes en distintos centros de trabajo de la empresa (concretamente, los centros de Barcelona, Valencia, Murcia y Jaén). Los demás centros y trabajadores, se van adhiriendo a dicho convenio, que también es impugnado.

Las razones alegadas para su impugnación son las mismas que se dieron para la impugnación del primer convenio: una falta de correlación entre el ámbito territorial y de aplicación del convenio y la representación encargada de negociarlo, y, por tanto, una vulneración del principio de correspondencia.

La Audiencia Nacional en la sentencia SAN de 4 de marzo del año 2016, procedimiento 17/2016, declara la nulidad de este segundo convenio negociado. El argumento principal fue la inclusión de los trabajadores adscritos al centro de Madrid, que prestaban servicios fuera de él, dentro del ámbito de aplicación del convenio. Esto suponía sobrepasar los límites de representatividad que pauta principio de correspondencia dado que, la Audiencia Nacional entiende que los representantes unitarios del centro de Madrid solo pueden negociar un convenio cuya afectación se refiera a los “*que presten servicios efectivos en el citado centro, o fuera de él, siempre que esta última prestación no les obligue al cambio de residencia*”⁸⁰.

Adaptalia recurre en casación. En resumen, el recurso se centra en cinco puntos principales: un exceso de jurisdicción de la Audiencia Nacional, al considerar que el ámbito aplicativo del convenio se limitaba al centro madrileño, la validez de las adhesiones al convenio realizadas por el resto trabajadores y centros, la validez del mandato representativo de la bancada social, la eficacia del acta de negociación y la posibilidad de reconducir el ámbito de aplicación del convenio.

Respecto de la validez de las adhesiones, la Sala únicamente menciona la naturaleza indiciaria indicada por la Audiencia Nacional en la sentencia recurrida. Estas adhesiones, entiende la sala cuarta del Tribunal Supremo, responden a un intento de atribuir un ámbito estatal al convenio impugnado.

La sentencia del Tribunal Supremo aboga por incorporar el criterio del “*favor negotii*”⁸¹. La locución latina del favor negotii consiste en un principio determinante de un criterio de elección entre dos posibles normas de conflicto con la finalidad clara de garantizar la validez de un negocio jurídico⁸². El Tribunal Supremo se aleja de su doctrina tradicional de dictar la nulidad de aquellos convenios que vulneren el principio de correspondencia.

El hecho de que la Sentencia no contase con ningún voto particular, anunciaba que probablemente se tratase de un inicio de cambio de doctrina. El argumento principal empleado para soslayar y superar la dificultad emergida con estos convenios, fue el beneficio final del trabajador al evitar el perjuicio generado por la nulidad del convenio. Se trata de una

⁸⁰ SAN de 4 de marzo del año 2016, procedimiento 17/2016.

⁸¹ STS de 23 de febrero del año 2017, recurso (146/2016).

⁸² RIBES MORENO, M.I., Representantes unitarios y convenio colectivo empresarial: a vueltas con el principio de correspondencia. Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social, N.º 139. Año 2017, pág. 243.

interpretación integradora, que pretende evitar la aplicación de condiciones de trabajo obsoletas y superadas al declarar la nulidad del nuevo convenio. Se falla en favor de la pervivencia del convenio colectivo, limitando y restringiendo su ámbito de representatividad y alcance.

Pero el hecho del cambio de doctrina acarrea una serie de consecuencias inmediatas. Se trata de una conducta arriesgada el hecho de tolerar que los sujetos negociadores sobrepasen la legitimación que el ordenamiento les concede. Esto puede dar lugar a abusos a conductas, cuanto menos, imprudentes ⁸³.

Sin embargo, la doctrina jurisprudencial pone de relieve la existencia de un problema, consistente en la dificultad de la negociación de los convenios colectivos de empresa por delegados de personal y comités de empresa. A esto habría que sumar el interés de las empresas porque sean los propios representantes de los trabajadores de la empresa los que negocian los convenios, dado que poseen un mayor conocimiento de la situación del día a día de la empresa. Las soluciones que ha propuesto la doctrina no presentan ciertas controversias. La solución dispuesta de encargar dichas negociaciones a los convenios intercentros, por ejemplo, podría suponer sobrepasar el principio de correspondencia igualmente, ya que podría desembocar la situación en la negociación de un convenio de ámbito superior a la implantación o representatividad de los miembros del comité.

La figura de la adhesión al convenio también presenta controversias, dado que puede degenerar en un intento de defraudar el principio de correspondencia, encubriendo la aplicación de un convenio negociado en ámbitos en que sus negociadores (por parte del banco social) no tenían legitimidad para ello, pretendiendo que convenios que nacieron para aplicarse a un determinado centro de trabajo, se terminen convirtiendo en convenios de empresa. De esta manera se eludiría la participación de parte de los llamados a negociar por el ordenamiento jurídico, favoreciendo que las empresas negocien con aquellas representaciones que les puedan ser más favorables, o al menos, menos molestos con respecto a las pretensiones empresariales, y sin que dicho comportamiento acarree la nulidad del convenio negociado.

⁸³ RIBES MORENO, M.I., Representantes unitarios y convenio colectivo empresarial: a vueltas con el principio de correspondencia. Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social, N.º 139. Año 2017, pág. 243.

Lo que parecía un giro brusco respecto a la doctrina hasta ahora mantenida por el Tribunal Supremo, resulta cuanto menos intrigante, y ciertamente incongruente, pues ese mismo año, múltiples sentencias del más alto Tribunal tienen como resultado final la anulación de los convenios que presentaban situaciones fácticas similares⁸⁴. Si bien, hay que aclarar que en los demás casos citados no se dan las adhesiones en masa al convenio colectivo en disputa. Este es el segundo argumento que reconoce el tribunal para justificar la aplicación del “favor negotii”, ya que indica que: *“con mayor razón se impone tal solución limitativa de los efectos cuando la mayoría de los centros de trabajo que la empresa tiene a nivel nacional... se han adherido al mismo convenio”*⁸⁵.

Parece que el Tribunal Supremo estaba incluyendo la posibilidad de que aquellos convenios colectivos, con vocación de ser auténticos convenios de empresa, pero que únicamente contasen con la participación de los representantes unitarios de algunos centros, pudieran eludir las exigencias reconocidas en el Título III del Estatuto de los Trabajadores.

La sentencia resulta contradictoria con jurisprudencia anterior del Tribunal Supremo. En concreto, y por poner un ejemplo de los múltiples que se pueden encontrar⁸⁶, la STS

No obstante, y como ya se ha mencionado, no se ha vuelto a realizar una mención expresa del principio de “favor negotii”, y las sentencias posteriores siguen manteniendo el criterio de que vulnerar el principio de correspondencia conlleva la sanción de nulidad para todo el convenio, y no exclusivamente para el precepto de su ámbito territorial.

7.- CONCLUSIONES Y PROPUESTAS

Teniendo en cuenta lo analizado en los capítulos del presente TFG, cabe deducir diversas conclusiones y propuestas.

⁸⁴ STS de 7 de marzo del año 2017, recurso 58/2016; STS de 14 de marzo del año 2017, recurso 105/2016; STS de 22 de marzo del año 2017; recurso 126/2016; STS del 18 de abril del año 2017, recurso 154/2016.

⁸⁵ STS de 23 de febrero del año 2017, recurso 146/2016.

⁸⁶ Entre las sentencias que se podrían citar se encuentran la STS de 24 de junio del año 2014, recurso 225/2013; STS de 20 de mayo del año 2015, recurso 6/2014; STS de 15 de junio del año 2015, recurso 214/2014, entre otras muchas que ya se han citado a lo largo del trabajo.

7.1.- Conclusiones

PRIMERA. - La CE reconoce una titularidad amplia y flexible del derecho a la negociación colectiva. Así lo entendió también el Tribunal Constitucional en los recursos contra el Real Decreto-Ley 3/2012 (STC 114/2014, de 16 de julio y STC 8/2015, de 22 de enero) al sentenciar que no existía un modelo constitucional cerrado del derecho a la negociación colectiva, y que, cuando la CE. se refiere a “los representantes de los trabajadores”, puede incluir a representantes sindicales y a representantes unitarios.

También, el Tribunal Constitucional ha considerado que la negociación colectiva es un elemento esencial de la libertad sindical. Por tanto, solo se podrá acceder al recurso de amparo por una vulneración del art. 37.1 CE. en cuanto la causa del recurso sea una vulneración de la libertad sindical (art. 28 CE.)

Por último, la negociación colectiva guarda relación con la legitimación negociadora, entendiendo que los requisitos de legitimación para dotar eficacia general a un convenio colectivo son constitucionales.

SEGUNDA. - Los Reales Decretos-Leyes 7/2011 y 3/2012 introdujeron, respectivamente, nuevas reglas de legitimación, y una nueva regla en cuanto a la concurrencia de convenios colectivos.

No obstante, pese a que jurídicamente hayan supuesto un cambio sustancial en la negociación colectiva, las consecuencias cuantitativas han sido bastante tímidas: ha aumentado ligeramente la negociación de convenios colectivos de carácter empresarial, así como de carácter supraempresarial.

Pero un dato clave del análisis es la disminución del número de trabajadores representados por los convenios colectivos de empresa, como ya se mencionó en el epígrafe 4.3. Una de las causas a las que responde este descenso, puede ser la negociación de convenios de empresas con menor número de trabajadores.

TERCERA. - El Estatuto de los Trabajadores configura, en la sección segunda del Título III, la llamada triple legitimación. La triple legitimación está compuesta por: la legitimación inicial (artículo 87.1 ET.), la legitimación plena o deliberante, o complementaria (artículo 88 ET.), y la legitimación negociadora o decisoria (artículo 89.3 ET.).

La legitimación inicial es el poder genérico para negociar, dando derecho a participar en una comisión negociadora de un convenio colectivo estatutario atendiendo al ámbito del convenio.

La legitimación plena trata el derecho de aquellos sujetos con legitimación inicial a participar en una negociación colectiva concreta, atendiendo a la representatividad acreditada, y, que sea proyectada en el ámbito del convenio.

La legitimación negociadora determinará quién podrá aprobar definitivamente el convenio, requiriendo el voto favorable de cada representación (empresario y trabajadores).

La legitimación se debe de probar al inicio de la negociación, es decir, cuando se constituye la comisión negociadora. La carga de la prueba corresponderá a la parte que pretenda impugnar el convenio.

El cumplimiento de la triple legitimación, dota a los convenios colectivos de eficacia general, y naturaleza jurídica normativa, siendo derecho necesario absoluto

CUARTA. - El Tribunal Supremo y la Audiencia Nacional, a golpe de sentencia, han matizado por completo los límites del principio de correspondencia:

- Para no vulnerar el principio de correspondencia, debe existir una completa correspondencia entre la representación social encargada de negociar el convenio, y el ámbito de aplicación del mismo.
- Si la empresa cuenta con un solo centro de trabajo, y representación unitaria, podrá negociar un convenio colectivo cuyo ámbito territorial se limite a ese centro existente.
- Si la empresa cuenta con varios centros de trabajo, y todos ellos cuentan con representación unitaria, deberá de negociar el convenio colectivo con todas las representaciones de todos los centros. No cabe extender la representación de los representantes de un centro a otro centro que no cuente con delegados de personal o comités de empresa, ni incluso mediando apoderamiento expreso.

QUINTA. - La vulneración del principio de correspondencia conlleva la declaración de nulidad del convenio colectivo impugnado (con excepción de la ya citada STS de 23 de febrero del año 2017, recurso 146/2016). El Tribunal Supremo entiende que se trata de un vicio insubsanable, por tanto, no susceptible de enmendar posteriormente (de manera

unilateral por la empresa, o en acuerdo entre la empresa y los trabajadores) reduciendo el ámbito de aplicación del convenio, ni de reconocer posterior eficacia extraestatutaria.

SEXTA. - El Tribunal Supremo no reconoce la legitimación para negociar convenios colectivos a comisiones ad hoc del art. 41.4 ET., creadas con el propósito de negociar un convenio colectivo de eficacia general, en defecto de representación de los trabajadores. Se trata de comisiones con carácter peculiar y limitado, que no pueden suplir el carácter permanente de la representación legal de los trabajadores.

El Tribunal Supremo, en la STS de 26 de enero del año 2021, recurso 50/2020, ha extendido esta prohibición a los Planes de Igualdad, asimilando la naturaleza de estos a los convenios colectivos.

Mayores dudas plantea la posibilidad de que comisiones de este tipo negocien convenios de carácter extraestatutario. Existen sentencias contradictorias, tanto para la negociación llevada a cabo por delegados ad hoc, como para la negociación de un convenio extraestatutario mediante una asamblea de trabajadores.

SÉPTIMA. - Emergen entonces dos problemas suscitados por la aplicación de esta doctrina: el primero de ellos es como se podrían negociar convenios colectivos de ámbito empresarial en empresas que cuenten con varios centros de trabajo, pero en el que no todos los centros tengan representación unitaria. El segundo de los problemas suscitados es que ocurre con las empresas que no cuenten con ningún tipo de representación (ni unitaria, ni sindical), pues no parece haber solución legal para que estas empresas pudieran acceder a la negociación colectiva estatutaria de ámbito empresarial.

En relación con el segundo de los problemas cabe mencionar el caso de las microempresas, que son aquellas empresas que no cuenten con el número necesario de trabajadores para poder tener representación unitaria. Este tipo de empresas no puede optar a negociar un convenio colectivo de empresa propio, teniendo que someterse a un convenio colectivo de carácter sectorial, que no pueda tener en cuenta sus circunstancias particulares, planteándose cierta discriminación ⁸⁷.

⁸⁷ NIETO ROJAS, P. Soluciones a la ausencia de representaciones legales en el ámbito empresarial. La fórmula francesa como referente. Documentación Laboral, N.º 105, 2015, pág. 134.

7.2.- Propuestas

A continuación, se realizarán cuatro propuestas para el primero de los problemas enunciados: la negociación de un convenio de empresa, por empresas con varios centros de trabajo, sin representación unitaria en todos los centros.

Seguidamente, se propondrán cinco alternativas para el segundo problema: la negociación de un convenio de empresa, por empresas que no cuenten con representación alguna.

7.2.1.- *Propuestas para empresas con varios centros de trabajo, sin representación unitaria en todos los centros*

Respecto del primero de los problemas mencionados, cabría plantearse, ¿cómo podrían proceder aquellas empresas que busquen negociar un convenio colectivo de empresa, que afecte a los todos los centros de trabajo, tengan o no representación, y que se pueda extender hacia nuevos centros que todavía no estén creados en territorio nacional?

PRIMERA. - Si la empresa cuenta con varios centros de trabajo, y todos ellos cuentan con representación, la legitimación deberá de atribuirse al conjunto de la representación unitaria de todos los centros. Es decir, habrá que llamar a negociar a todos los delegados de personal y comités de empresa de todos los centros. De esta manera, se podría negociar un convenio colectivo de ámbito empresarial que afectase a todos los centros representados en la negociación.

SEGUNDA. - En el caso de que una empresa disponga de varios centros, pero exista representación solo en algunos, es decir, algunos dispongan de representación y otros no, en principio, no cabe la negociación por los representantes unitarios de un convenio que regule las condiciones laborales de todos los centros. Como ya se ha insistido anteriormente, esto quiebra el principio de correspondencia. Por tanto, en este supuesto, quedaría vetada la opción de que sean representantes unitarios los que negocien un convenio con estas características en favor de otros organismos negociadores.

Una posible solución podría ser la negociación de dicho convenio por el comité intercentros. Pero solo cabría aplicar esta solución para el caso de que se acuerde expresamente en el convenio colectivo estatutario, la participación del comité intercentros en la negociación. Pero parece obvio que se trata de una solución imposible para la negociación del convenio

por primera vez ⁸⁸. Igualmente, cabría plantearse que sí, posteriormente a la negociación por el comité intercentros, se creasen nuevos centros de trabajo, se vulneraría o no el principio de correspondencia, pues la representación de los nuevos trabajadores no formaría parte del comité.

TERCERA. - La solución más aceptada es el encargo de dichas negociaciones a las secciones sindicales. En este caso, el ámbito de actuación de las secciones sindicales viene especificado por sus propios estatutos, que determinarán su propia representatividad, y no por la normativa vigente. La representación sindical, es llamada con prioridad a negociar en detrimento de la representación unitaria, siempre y cuando tengan la mayoría en estos órganos. Aun así, también están legitimadas para negociar las secciones sindicales en aquellas empresas con varios centros de trabajo, que no cuenten con representación en todos los centros, siempre que haya un órgano sindical constituido a nivel empresa, no excediendo de su ámbito de representatividad.

CUARTA. - La Audiencia Nacional brinda una posible solución para las empresas que no cuenten con representación unitaria en todos sus centros, ni secciones sindicales, ni con un comité intercentros constituido. En la SAN de 27 de enero, procedimiento 12/2016, se sugiere que la negociación se lleve a cabo entre el empresario, o sus representantes, y las propias organizaciones sindicales, que, en palabras de la Audiencia Nacional, *“son las titulares originarias del derecho a la negociación colectiva”* ⁸⁹. Las razones que llevan a la Audiencia Nacional a posicionarse a favor de esta opinión son dos:

El primero de los argumentos sostiene que: *“de sostenerse otro criterio la aplicación del principio de correspondencia en los términos en los que acabamos de exponerlo, privaría a aquellas empresas que exploten más de un centro de trabajo- o que aun en el caso de que sean titulares de uno solo pretendan aperturar algún otro- y que no tengan secciones sindicales constituidas de negociar un convenio colectivo de empresa”*.

El segundo de los argumentos consiste en una reflexión sobre las pretensiones del legislador al aprobar la reforma laboral del año 2012. Explica la sala de lo social de la Audiencia Nacional que dicha reforma buscaba priorizar el convenio colectivo de ámbito empresarial, y que el hecho de privar a una empresa con varios centros de trabajo a la negociación de un convenio de empresa *“difícilmente casa con la intención del legislador”*.

⁸⁸ SAN de 27 de enero, sentencia 13/2016.

⁸⁹ SAN de 27 de enero, procedimiento 12/2016.

La Audiencia Nacional sugiere la aplicación por analogía de lo dispuesto en el segundo párrafo del artículo 88.2 ET., que indica la validez de una comisión negociadora para la negociación de un convenio colectivo sectorial por las organizaciones sindicales más representativas, siempre y cuando se realice en sectores en los que no existan órganos de representación de los trabajadores. Dicha solución se podría aplicar, en su opinión, en aquellas empresas que carezcan de secciones sindicales.

7.2.2.- Propuestas para empresas sin ningún tipo de representación

El segundo de los problemas extraídos de este TFG trata de que aquellas empresas que no cuenten con representación de los trabajadores (ni sindical ni unitaria) no podrán acceder a negociar un convenio colectivo de empresa. Se trata de un ámbito de gran complejidad, pues parte de las fórmulas propuestas por la doctrina entrañan tantas soluciones como problemas.

PRIMERA. - Reconocer la capacidad y legitimación de representantes sindicales externos a la empresa (comisiones paritarias de zonas).

Esta solución pasaría por reformar el Estatuto de los Trabajadores en pos de legitimar a estas instancias representativas para negociar convenios colectivos de carácter empresarial.

Si bien, como ya se ha anunciado antes, esta propuesta generaría múltiples dudas. Entre ellas está, por ejemplo, si esto no podría suponer un vaciamiento de las funciones atribuidas a representantes sindicales y unitarios: al empresario podría interesarle no negociar con ambas representaciones y negociar con una comisión ad hoc o una comisión paritaria, que tuviesen un menor conocimiento de la realidad de la empresa, o un trato más favorable. Habría una manera de solventar este problema, que pasaría por establecer la supletoriedad de la legitimación de estas comisiones, para que en aquellos casos en que la empresa no contase con ningún tipo de representación pudieran hacer efectivo el derecho a la negociación colectiva.

No obstante, habría que descartar esta propuesta, pues genera más dudas que soluciones. Es necesario mencionar que la intención del legislador con sus últimas reformas fue la de acercar la negociación colectiva a las necesidades particulares de cada empresa, y optando por dar legitimidad a una comisión paritaria de zona, el efecto resultante pretendería todo lo contrario.

SEGUNDA. - Otra posible propuesta sería seguir la misma fórmula con la que se planteó resolver este problema en los convenios sectoriales, y que es, exactamente idéntica a la cuarta propuesta para el primer problema identificado.

La reforma del Real Decreto-Ley 7/2011 introdujo una regla de legitimación subsidiaria para el caso de que no existiesen asociaciones empresariales o sindicales con el grado mínimo de representatividad, estarán legitimadas aquellas organizaciones sindicales o empresariales más representativas a nivel estatal o autonómico (artículo 88.2 ET.). Se trata de la misma regla instaurada en el artículo 13 de la Ley 14/1994, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal, y la misma que propuso la Audiencia Nacional en la SAN de 27 de enero, procedimiento 12/2016.

Si el objetivo a cumplir por las reformas de 2011 y 2012 eran dotar de mayor cobertura en materia de negociación colectiva, esta solución podría cobrar sentido. También se trata de una de las soluciones preferidas por parte de la doctrina, como por ejemplo, Olarte Encabo, y algún sindicato, como UGT ⁹⁰.

TERCERA. - Precisamente, por estos derroteros se encamina la modificación propuesta en el año 2001 por los sindicatos. Estos proponían añadir un párrafo al artículo 87 ET. en el que se contemplase la negociación por representantes sindicales ad hoc, limitando tal posibilidad a aquellas empresas en las que la negociación no fuese posible dada la antigüedad insuficiente de sus trabajadores ⁹¹.

Pero, para legitimar a los sindicatos y permitirles negociar convenios colectivos en aquellas empresas en las que no existiese representación unitaria, tendría primero que preverse una fórmula para llevar a cabo esa designación: o bien, que el propio sindicato sea quien elija al sujeto encargado de llevar a cabo esa negociación, o bien, que se abra un periodo de

⁹⁰ OLARTE ENCABO, S. “El papel de los interlocutores sociales ante la reforma de la negociación colectiva: retos y opciones”, Revista de Derecho Social, número 58, 2012, pág. 38. También se planteó esta posibilidad en los criterios de negociación aprobados por el sindicato UGT en relación al Real Decreto-Ley 7/2011.

⁹¹ GOERLICH PESET, J.M. “La reforma de la negociación colectiva: procedimiento negociador y eficacia de los convenios colectivos”. La reforma del sistema de negociación colectiva y el análisis de las cláusulas de revisión salarial. XIX y XX Jornadas de Estudio sobre Negociación Colectiva. 2008, pág. 74.

elecciones en el que los trabajadores serían quienes elijan a la persona encargada de negociar. En ambos casos el sindicato tendría que acreditar la representatividad necesaria.

También se debería de contemplar cómo se formaría la comisión negociadora, es decir, en base a qué criterios se repartirían los votos: de manera proporcional, por igual, dependiendo de su implantación en la empresa... Así como tomar una decisión respecto a si las materias que se pudiesen negociar estarían delimitadas, o, por el contrario, tuviese un alcance general.

CUARTA. – Una propuesta defendida por Goerlich Peset, consistente en que aquellas empresas en las que existan dificultades estructurales para poder acceder a la negociación de un convenio colectivo de empresa estatutario, , extender la eficacia de convenios colectivos extraestatutarios que sí que se podrían haber llegado a alcanzar ⁹².

QUINTA. - Otros ordenamientos jurídicos próximos contemplan soluciones para la falta de representantes legitimados con los que negociar. En concreto, se trata de una propuesta de solución muy parecida a la prevista en el derecho francés, defendida por Nieto Rojas.

Tras la reforma de la Ley de Democracia Sindical del año 2008, se otorgó una fórmula muy parecida a la contemplada en el artículo 41.4 ET. a través de la figura del “*salarie mandaté*”⁹³. Se trata de un trabajador designado que va a estar legitimado para negociar un convenio colectivo siempre que reúna cuatro requisitos ⁹⁴:

- Que no existan representantes sindicales o representantes unitarios electos, o, no exista voluntad para negociar de los representantes electos.
- Debe haber sido elegido por los sindicatos más representativos en el ámbito geográfico en el que desarrolle la empresa su actividad, no existiendo requisitos de edad o antigüedad para el trabajador elegido.
- Tiene capacidad para negociar sobre aquellas materias que la ley otorgue a los convenios colectivos de empresa.

⁹² GOERLICH PESET, J.M. “La reforma de la negociación colectiva: procedimiento negociador y eficacia de los convenios colectivos”. La reforma del sistema de negociación colectiva y el análisis de las cláusulas de revisión salarial. XIX y XX Jornadas de Estudio sobre Negociación Colectiva. 2008, pág. 75.

⁹³ Sería traducido como “empleado autorizado”.

⁹⁴ NIETO ROJAS, P. Soluciones a la ausencia de representaciones legales en el ámbito empresarial. La fórmula francesa como referente. Documentación Laboral, N.º 105, 2015, págs. 138 y 139.

- Finalmente, los trabajadores de la empresa para la que se negocia el convenio, deberán aprobar el mismo por referéndum.

A este trabajador designado se le extenderían los mismos derechos y obligaciones pertenecientes a delegados sindicales y unitarios.

SEXTA. - Del derecho francés, y también defendida por Nieto Rojas, se puede extraer otra propuesta: crear unidades de negociación que agrupen a empresas de un mismo marco geográfico, sin que necesariamente se dediquen a la misma actividad. Posteriormente, los trabajadores de dichas empresas elegirían a varios delegados encargados de llevar a cabo la negociación.

7.3.- Reflexión final

Todas las distintas propuestas tienen sus ventajas e inconvenientes. Si bien, aquellas opciones que optan por suplir la falta de representantes mediante la negociación con comisiones de mayor ámbito, creo que no encajarían adecuadamente con la ratio legis de los Reales Decretos-Leyes 7/2011 y 3/2012 (cuya finalidad es, precisamente, acercar la negociación colectiva a la empresa).

La solución más óptima podría ser la de crear una figura análoga al salarié mandaté, que permita conjugar ambos intereses: por un lado, mantener la negociación en la empresa, pues el convenio terminaría aprobándose por referéndum de todos los trabajadores, y por otro lado, los sindicatos podrían seguir formando parte de la negociación, escogiendo a la persona (de entre los trabajadores), que llevará a cabo esa negociación.

No obstante, tampoco termina de ser una decisión perfecta y sin fisuras, teniendo una serie de contras muy claras, como por ejemplo, que ninguno de los trabajadores de la empresa quisiera ser designado representante.

Finalmente, cabe pensar si realmente es necesario que todas las empresas existentes en territorio nacional accedan a un convenio colectivo de carácter empresarial.

En España, y según datos del Instituto Nacional de Estadística (INE), existen 3.404.428 empresas activas ⁹⁵. ¿Y si todas las empresas del territorio nacional quisieran negociar un convenio colectivo de empresa?

⁹⁵ Estructura y dinamismo del tejido empresarial en España. Directorio Central de Empresas (DIRCE) a 1 de enero de 2020. Instituto Nacional de Estadística.

Se trataría de un hecho que supondría grandes cargas desde múltiples puntos de vista:

Desde el punto de vista administrativo y judicial: sería tal la cantidad de impugnaciones, actuaciones de oficio, registros... que, prácticamente, haría imposible atender a tal número de convenios colectivos con los medios disponibles hoy en día.

Desde el punto de vista empresarial y de los trabajadores, la tediosa carga que podría suponer la negociación de un convenio colectivo de empresa (crear la mesa negociadora, llegar a un acuerdo, plasmarlo por escrito, registrarlo ante la Autoridad Laboral, crear una comisión paritaria, así como gestionar el propio convenio colectivo...) cuyos efectos se reduzcan a unos pocos trabajadores (en el caso, por ejemplo, de una microempresa).

Esto hace que, en mi opinión, adquiera cierto fundamento que no cualquier empresa pueda acceder a la negociación de su propio convenio colectivo de empresa, que se tengan que conformar con adherirse a un convenio supraempresarial, y que en cierto modo, se limite esta posibilidad a aquellas empresas que reúnan cierto número de trabajadores.

8.- BIBLIOGRAFÍA

Textos Doctrinales

BODAS MARTÍN, R, “Aproximación doctrinal a la problemática de la legitimación de la representación de los trabajadores”, XXVIII Jornadas de Estudio sobre Negociación Colectiva, año 2015.

BODAS MARTÍN, R. en “Cuestiones jurisprudenciales sobre la negociación colectiva”. XXXVI Jornadas universitarias andaluzas de derecho del trabajo y relaciones laborales. 2017.

CANALDA CRIADO, S. “La triple legitimación negociadora de los convenios colectivos de empresa: Diferencias entre órganos unitarios y secciones sindicales”. Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social. N.º 152.

DURÁN LÓPEZ, F. “El Estatuto de los Trabajadores y la negociación colectiva” Revista Relaciones Laborales, número 10-11.

FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ. J.J. “Los convenios colectivos extraestatutarios: Contenido y régimen jurídico”. Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos. Colección informes y estudios. Serie Relaciones Laborales. Número 64.

FERNÁNDEZ VILLAZÓN, L.A. “La prioridad aplicativa del convenio colectivo de empresa: límites e incidencia sobre los fenómenos de descentralización productiva”. Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. N°51. 2018.

FUENTES RODRÍGUEZ, F. “Legitimación y capacidad para negociar convenios colectivos estatutarios: los convenios de empresa”. Representación y representatividad colectiva en las relaciones laborales. Editorial Bomarzo. 2017.

GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I, MERCADER UGUINA, J.R. “El principio de correspondencia representativa como límite en la negociación de empresa”. Revista de Información Laboral. N°3. 2014.

GOERLICH PESET, J.M. “La reforma de la negociación colectiva: Procedimiento negociador y eficacia de los convenios colectivos”. La reforma del sistema de negociación colectiva y el análisis de las cláusulas de revisión salarial. 2008.

GONZÁLEZ HERMOSILLA, A. “Realidad de la legitimación negocial en las empresas multicentros”. XXVIII Jornadas de Estudio sobre Negociación Colectiva. 2015.

IGLESIAS CABERO, M. “Reforma Laboral y Negociación Colectiva”. Colex Editorial. 1997.

- LOPEZ ANIORTE, M del C, “Concurrencia de convenios y atomización de la negociación colectiva”, Laborum, Murcia, 2015.
- LÓPEZ ATARI, J. “Modalidad procesal de impugnación y convenios colectivos de empresa: notas sobre los debates en la jurisprudencia reciente” Negociación colectiva y gobernanza de las relaciones laborales: una lectura de la jurisprudencia tras la reforma laboral. Editorial Bomarzo. Año 2016.
- LÓPEZ LÓPEZ, J. “Modalidad procesal de impugnación de convenios colectivos de empresa: notas sobre los debates en la jurisprudencia reciente”. Negociación colectiva y gobernanza de las relaciones laborales: una lectura de la jurisprudencia tras la reforma laboral. Bomarzo. 2016.
- MARTIN, P. (2017). “La negociación colectiva de empresa como paradigma y herramienta del cambio laboral”. En J. Cabeza Pereiro (Dir.), La gestión del cambio laboral en la empresa. Cizur Menor: Aranzadi.
- MERCADER UGUINA, J. GIMENO DÍAZ DE ATAURI, P. Y NIETO ROJAS, P. “Efectos de la reforma de 2011 sobre la estructura de la negociación colectiva en España”. Madrid, 2011.
- MERINO SEGOVIA, A. “La reforma de la negociación colectiva en el Real Decreto-Ley 3/2012”. Revista de Derecho Social, número 57, 2012.
- MONTOYA MELGAR, A. “Convenios Colectivos al margen del Estatuto de los Trabajadores”. Boletín AEDIPE. 1982.
- MONTOYA MELGAR, A. “Sobre la viabilidad legal de convenios colectivos al margen del Estatuto de los Trabajadores”. Los problemas actuales de la negociación colectiva. 1984.
- NIETO ROJAS, P. Soluciones a la ausencia de representaciones legales en el ámbito empresarial. La fórmula francesa como referente. Documentación Laboral, N.º 105, 2015.
- NIEVES NIETO, N. “La legitimación para negociar convenios colectivos estatutarios”. Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales. Nº4. 2015.
- NOGUEIRA GUASTAVINO, M. “La legitimación negocial en la franja o grupo de trabajadores con perfil profesional específico”. Representación y representatividad colectiva en las relaciones laborales. Editorial Bomarzo, 2017.
- OJEDA AVILÉS. A. “Manual de derecho sindical”. Editorial Tecnos. Octava Edición. Año 2003.
- OLARTE ENCABO, S. “El papel de los interlocutores sociales ante la reforma de la negociación colectiva: retos y opciones”, Revista de Derecho Social, número 58, 2012.

OLARTE ENCABO, S. “Legitimación representativa en la negociación colectiva”. Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social, N.º 120.

RIBES MORENO, M.I., “Representantes unitarios y convenio colectivo empresarial: a vueltas con el principio de correspondencia”. Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social, N.º 139. 2017.

SAGARDOY BENGOCHEA, J.A. “La eficacia de los convenios colectivos y su contenido en el estatuto de los trabajadores”, Madrid, Instituto de Estudios Sociales. 1984.

VALDÉS DAL-RÉ, F. “La negociación colectiva en la Constitución”, en la Revista de Política Social, N.º 121. 1979.

VALDÉS DAL-RÉ, F. “El derecho a la negociación colectiva en la jurisprudencia constitucional española”. Revista de Derechos Fundamentales. N.º 5.

Sentencias Analizadas

STC 11/1981, de 8 de abril.

STC 11/1981, de 8 de abril.

STC 4/1983, de 28 de enero.

STCT 8 de febrero de 1983 (Ar. 1646).

STC 73/1984, de 24 de junio.

STC 73/1984 de 27 de junio.

STCT de 10 de junio de 1985 (Ar 4358).

STSJ Canarias/Las Palmas 18 de noviembre del año 1993 (As 4117).

STSJ Andalucía/Sevilla 23 de mayo del año 2000 (As 4643).

STS de 4 de octubre de 2001, recurso 4477/2000.

STS de 20 de junio del año 2006, recurso 5358/2006.

STS de 21 de enero del año 2010, recurso 3115/2010.

STS de 7 de marzo del año 2012, recurso 37/2011.

SAN de 25 de abril del año 2013, procedimiento 33/2013.

SAN de 17 de diciembre del año 2013, procedimiento 467/2013.

STS de 26 de marzo del año 2014, recurso 129/2013.

STSJ de Castilla la Mancha de 8 de mayo del año 2014, recurso 19/2014.

STS de 24 de junio del año 2014, recurso 225/2013.

STC 114/2014, de 16 de julio.

STS de 27 de octubre del año 2014, recurso 267/2013.

STS de 25 de noviembre del año 2014, recurso 63/2014.
STC 8/2015, de 22 de enero.
SAN de 4 de mayo del año 2015, recurso 62/2015.
STS de 20 de mayo del año 2015, recurso 6/2014.
STS de 9 de junio del año 2015, recurso 149/2014.
STS de 10 de junio del año 2015, recurso 175/2014.
STS de 15 de junio del año 2015, recurso 214/2014.
SAN de 15 de septiembre del año 2015, procedimiento 126/2015.
STS de 21 de diciembre del año 2015. Recurso 6/2015.
SAN de 27 de enero de 2016, sentencia 13/2016.
STS de 18 de febrero del año 2016, recurso 93/2015.
STS de 18 de febrero del año 2016, recurso 282/2014.
STS 23 de febrero del año 2016, recurso 39/2015.
SAN de 4 de marzo del año 2016, procedimiento 17/2016.
SAN de 16 de junio del año 2016, procedimiento 107/2016.
STS de 28 de junio del año 2016. Recurso 203/2016.
STS de 22 de septiembre del año 2016, recurso 248/2015.
STS de 14 de noviembre del año 2016, recurso 42/2016.
STS de 25 de enero del año 2017, recurso 40/2016.
STS de 23 de febrero del año 2017, recurso 146/2016.
STS de 7 de marzo del año 2017, recurso 58/2016.
STS de 9 de marzo del año 2017, recurso 115/2016.
STS de 14 de marzo del año 2017, recurso 105/2016.
STS de 22 de marzo del año 2017, recurso 126/2016.
STS del 18 de abril del año 2017, recurso 154/2016.
STS de 20 de junio del año 2017, recurso 177/2016.
SAN de 26 de abril de 2018, procedimiento 67/2018.
STS de 13 de septiembre de 2018, recurso 213/2017.
STS de 10 de octubre del año 2019, recurso 706/2019.
SAN de 10 de diciembre de 2019, procedimiento 143/2019.
STS de 26 de enero del año 2021, recurso 50/2020.

Otras fuentes:

Convenio N.º 135 de la OIT. 1971.

Real Decreto-ley 7/2011, de 10 de junio, de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva.

Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

Recurso de inconstitucionalidad contra la ley 3/2012.

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.

Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.

Boletín del Observatorio de la Negociación Colectiva.

Estructura y dinamismo del tejido empresarial en España. Directorio Central de Empresas (DIRCE) a 1 de enero de 2020. Instituto Nacional de Estadística.