

## Comentario Laboral

15 de mayo 2017

**La lesión del “principio de correspondencia” no conlleva la nulidad del convenio colectivo**

Análisis de la Sentencia del Tribunal Supremo de 23 de febrero de 2017 sobre la anulación del convenio colectivo de la empresa Adaptalia

Asistimos a un nuevo pronunciamiento del Alto Tribunal no exento de opiniones y comentarios. En efecto, ante el aluvión de doctrina judicial y jurisprudencial que ha venido proclamando de manera unánime y pacífica la necesidad universal de respetar el principio de correspondencia en materia de negociación colectiva (en especial, con ocasión de la proliferación del denominado sector “multiservicios”), esto es, la necesidad de que un convenio colectivo estatutario sea negociado única y exclusivamente por la representación legal de los trabajadores del ámbito afectado concreto, siendo por tanto un vicio insubsanable la ruptura del citado principio, surge ahora una resolución del Alto Tribunal donde declara la nulidad de un concreto precepto (el que regula precisamente el ámbito territorial del convenio), y no del texto en su totalidad.

Esgrime para ello que: “la declaración de nulidad total de un convenio comporta un cúmulo de perjuicios e inconvenientes para todos aquellos comprendidos en el ámbito de aplicación del mismo, en especial para los trabajadores, que pierden los derechos y ventajas que tal Convenio les había reconocido, volviéndose a aplicar unas condiciones de trabajo ya superadas y obsoletas..” Sin perjuicio de que habrá de estarse a la evolución judicial de la cuestión, qué duda cabe que el principio del caso concreto o criterio individualizador parece nuevamente afectar a una materia tan relevante como la negociadora, lo cual implicará detenerse en los motivos y razones de cada específica negociación con todo lo que ello conlleva.

Con fecha 4 de marzo de 2016 se dictaba sentencia por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional (autos 17/2016) estimando la demanda de impugnación de Convenio, promovida por UGT y CCOO, anulándose el convenio colectivo de la empresa “Adaptalia Especialidades de Externalización, S.L.” (BOCM 19-12-15), por haberse desbordado en su negociación el principio de correspondencia, en tanto que fue suscrito (en representación de la parte social) por el Delegado de Personal del centro de trabajo de Madrid, no estando legitimado para negociar un convenio, que incluía en su ámbito territorial y de aplicación a trabajadores que prestaban sus servicios en otros centros de manera estructural.

Sin embargo, en esta ocasión, tras el recurso de casación formalizado por la empresa, la reciente STS de 23 de febrero de 2017 (RC 146/2016; con ponencia del Ilmo. D. Luis Fernando de Castro Fernández) revoca la nulidad total del texto convencional, declarando solo nulo el inciso afectante a los trabajadores ajenos al ámbito territorial de Madrid.

1.- Los antecedentes del caso son:

El 7 de septiembre de 2015, se reunían en Madrid la representación de la empresa y el Delegado de Personal del centro de trabajo de Madrid, conviniéndose negociar un nuevo Convenio Colectivo de Empresa, concluyendo el 6 de octubre de 2015 las negociaciones con Acuerdo.

El 19 de diciembre de 2015 se publicó en el BOCAM el Convenio Colectivo, cuya vigencia corresponde desde el 1 de enero de 2014 al 31 de diciembre de 2019. En sus artículos 1º y 3º se manifiesta:

*“Artículo 1. Ámbito funcional y partes que lo concertan. El presente Convenio Colectivo se suscribe entre la Dirección de la empresa “Adaptalia Especialidades de Externalización,*

Barcelona

|

Madrid

|

Valencia

*Sociedad Limitada", y la representación legal de los trabajadores del centro de trabajo de Madrid, con el objeto de establecer el marco de las relaciones laborales aplicable a los trabajadores contratados por "Adaptalia Especialidades de Externalización, Sociedad Limitada", en dicho centro de trabajo.*

*Art. 3. Ámbito territorial. El presente Convenio es de aplicación a todos los trabajadores contratados o adscritos por "Adaptalia Especialidades de Externalización" en su centro de trabajo de Madrid, incluidos aquellos que, aun habiendo sido contratados o estén adscritos al citado centro de trabajo, deban prestar sus servicios, total o parcialmente, temporal o permanentemente, fuera del centro de trabajo de Madrid, de la Comunidad de Madrid o del territorio nacional."*

En los meses de noviembre y diciembre de 2015, tras la celebración de elecciones sindicales en los centros de Jaén, Murcia y Valencia, se constituyeron comisiones negociadoras de convenio colectivo no solo en esos centros sino también en el de Barcelona (que ya contaban con representación legal de los trabajadores), conviniéndose la adhesión al Convenio de Madrid, obteniendo más tarde resolución, por las Autoridades Laborales respectivas, mediante las que se ordenó el registro e inscripción de la adhesiones mencionadas.

El 16 de febrero de 2016 se reunieron en Madrid las representaciones empresarial y social quienes convinieron modificar el artículo 3º del Convenio de la empresa en los términos siguientes: "Ámbito territorial. El presente convenio es de aplicación a todos los trabajadores de "Adaptalia Especialidades de Externalización, S.L. del centro de trabajo de Madrid".

La empresa figura adscrita en el CNAE 8299 ("Otras actividades de apoyo a las empresas") y tiene como objeto social, la prestación a terceros en régimen de externalización de, entre otros, los servicios de logística, gestión de almacenes, mercancías, clasificación de cartería y paquetería así como su almacenaje, transporte y distribución y servicios relacionados con los procesos auxiliares en cadenas de producción; limpieza.

En la comunicación hecha por la empresa a la autoridad laboral, y que figura como hoja estadística anexa al Convenio, la empresa indica que cuenta con un total de 183 trabajadores, distribuidos en las provincias de Barcelona, Coruña, Madrid, Pontevedra, Asturias, Valencia y Valladolid.

En la página web de la compañía se dice que las delegaciones principales de la misma se encuentran en las provincias de Madrid, Sevilla, Murcia, Barcelona, Granada, Jaén y Valencia. Por la empresa se realizan contrataciones de personal en las provincias de Madrid, Barcelona, Córdoba, Granada y Valencia,

2.- La SAN que concluyó en la nulidad total del convenio, partía de la vulneración del principio de correspondencia desde el momento en que siendo el firmante del texto convencional, por la parte social solo el Delegado de Personal del centro de trabajo de Madrid, no se podía extender su ámbito de aplicación para aquellos trabajadores que, aun habiendo sido contratados, o estuviesen adscritos a dicho centro de trabajo, debieran prestar sus servicios, total o parcialmente, temporal o permanentemente, fuera del centro de trabajo de Madrid, de la Comunidad de Madrid o del territorio nacional.

Y, probado que el ámbito real del convenio impugnado superaba claramente al centro de trabajo de Madrid, la conclusión de la Audiencia Nacional era que su suscripción por un Delegado de Personal de dicho centro [1] desbordó el principio de correspondencia exigido por los artículos 87.1 y 88 del ET por lo que procedía declarar su nulidad, tal y como se había pedido por los sindicatos demandantes.

Recordemos que hasta la STS objeto de los presentes comentarios – nada menos que hasta cinco resoluciones del Alto Tribunal en el presente año 2017, algunas de ellas del mes de marzo así lo corroboran - era pacífica la doctrina jurisprudencial y judicial que establece lo siguiente:

El principio de correspondencia debe entenderse quebrado si el convenio colectivo reduce su aplicación a los trabajadores representados en la negociación por los comités de empresa intervinientes en la negociación y firma del convenio, pero se incluyen a todos los trabajadores que a nivel nacional se contraten a partir de su entrada en vigor (STS 18-2-16; Asunto Kluh Linaer España; RC 93/2015).

El principio de correspondencia exige que el ámbito de actuación del órgano de representación de los trabajadores en el convenio de empresa ha de corresponderse estrictamente con el de afectación de éste, independientemente del hecho de que los restantes centros de trabajo no tengan representación unitaria pues la elección de los órganos de representación unitaria de los centros de trabajo compete a los trabajadores de los mismos y la inexistencia de tales centros no puede producir el efecto de otorgar legitimación a la representación legal de otro, y así ha sido aplicado este principio a la negociación colectiva, como se establecía también en nuestras sentencias de (...) (extracto de la STS 22-3-17; Asunto Partnerwork Solutions; RC 126/16).

Se ha descartado que el convenio pueda ser subsanado a posteriori, reduciendo el ámbito del convenio a los centros representados (entre otras, SSAN 27-1-16, autos 320/15; y 6-4-16, autos 360/15) y aunque lo proponga la propia DGE (SAN 17-2-15, autos 326/14), por cuanto la ruptura del principio de correspondencia constituye vicio insubsanable (entre otras, SAN 4-5-15, autos 62/15). No cabe, por tanto, “la posibilidad de que si una comisión negociadora se constituye inicialmente con la finalidad de negociar un Convenio de ámbito empresarial, una vez concluida la negociación pueda alterarse tal ámbito de aplicación” (SAN 7-3-16, autos 380/15; y 8-3-2016, autos 5/16).

De modo que la legitimación “debe existir y probarse en el momento de constitución de la comisión negociadora” (SAN 17-2-16, autos 289/15).

3.- Pues bien, como se avanza al comienzo, ahora la STS de 23 de febrero de 2017 revoca la precedente SAN y acogiendo en parte la pretensión empresarial solo declara nulo el inciso del artículo 3 del Convenio Colectivo que establecía: “... incluidos aquellos que, aun habiendo sido contratados o estén adscritos al citado centro de trabajo, deban prestar servicios, total o parcialmente, temporal o permanentemente, fuera del centro de trabajo de Madrid, de la Comunidad de Madrid o del territorio Nacional”.

¿Cuáles son los argumentos jurídicos empleados por la sentencia y que modifican sustancialmente la precedente doctrina jurisprudencial sobre la nulidad total, que no parcial del convenio colectivo, si se vulnera el principio de correspondencia?

La Sala de lo Social los reconduce a estos cuatro:

a.- Se parte del principio básico “favor negotii”, que informa toda la materia negociadora y se orienta a garantizar la validez del negocio jurídico y a limitar la ineficacia a los concretos preceptos nulos para afirmar que:

*“Principio apreciable en la doctrina que da prioridad a la interpretación integradora de los Convenios Colectivos respecto de las pretensiones por ilegalidad y que también palpita en manifestaciones jurisprudenciales reacias a la aplicación de la doctrina del “equilibrio del convenio” en los supuestos de impugnación parcial del mismo, al mantener que “(...) generalmente la declaración de nulidad total de un convenio comporta un cúmulo de perjuicios e inconvenientes para todos aquellos comprendidos en el ámbito de aplicación del mismo, en especial para los trabajadores, que pierden los derechos y ventajas que tal Convenio les había reconocido, volviéndose a aplicar unas condiciones de trabajo ya superadas y obsoletas, que correspondían a un período anterior y ya vencido (...)”.*

b.- Está fuera de lugar que se pretenda y obtenga la declaración de nulidad de todo un completo Convenio Colectivo por la improcedencia de un añadido (manifiestamente indebido, no hay duda) a su ámbito de aplicación, al ampliarlo con el inciso “(...) incluidos aquellos que aun habiendo

sido contratados o estén adscritos al citado centro de trabajo, deban prestar servicios, total o parcialmente, temporal o permanentemente, fuera del centro de trabajo de Madrid, de la Comunidad de Madrid o del territorio Nacional”.

c.- Por cuanto 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 (o todos, porque la Sala desconoce cuáles sean) se han adherido al mismo convenio.

d.- Y, por último, cuando el ámbito territorial ya ha sido reducido negocialmente a los términos que legalmente proceden (centro de trabajo en Madrid).

Argumentos los expuestos que no se alteran por el plus de ilegitimidad que comportaba la intención negociadora, de extender el Convenio a un ámbito nacional cuando solo fue suscrito por un representante del centro de Madrid ya que como dice la sentencia:

*“Intención ciertamente censurable, pero que por sí misma no debe alterar el juego del aludido “favor negotii” e irradiar la ineficacia a los restantes preceptos del convenio, los cuales no ofrecen ni tan siquiera se cuestiona- tacha alguna de ilegalidad”.*

4.- A modo de colofón, llama la atención el interés de la empleadora por tener un convenio colectivo de empresa que no de centro o centros de trabajo, lo cual parecería lógico teniendo en cuenta que el convenio de centro no tiene prioridad aplicativa respecto a los convenios concurrentes, a tenor de lo dispuesto en el artículo 84.2 del ET.

La STS objeto de estos comentarios, introduce cuanto menos, un giro doctrinal al subrayar que, en aras al favor negotii, la cláusula que extiende el ámbito de aplicación de un Convenio Colectivo más allá de la representatividad de los negociadores es un “añadido improcedente” que no provoca la nulidad de todo el convenio.

Podría entenderse que no parece explicarse suficientemente el cambio jurisprudencial habido dando validez a un Convenio Colectivo, a salvo del precepto afectante al ámbito territorial que exceda del principio de correspondencia, cuando posteriormente la misma Sala de lo Social del Tribunal Supremo en otra resolución de fecha 22 de marzo de 2017, concluye con la nulidad total de un texto convencional que se cuestionaba precisamente por no respetar el principio de correspondencia.

Por ello, ante las dudas que alberga la doctrina sentada, todo parece indicar que ante las inminentes opiniones, algunas de ellas, de hecho, ya se están produciendo, respecto de que no parecen argumentos sólidos y suficientes para evitar la nulidad total del convenio, el “favor negotii” y la inclusión de un “añadido improcedente” en el ámbito territorial (extendiéndolo más allá de la representatividad de los representantes legales de los trabajadores), habrá que estar nuevamente y, como casi siempre, a la espera de nuevos pronunciamientos, no ya del propio Tribunal Supremo (que debería adoptarse por la Sala en Pleno), sino también de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional para saber cuál será la solución final a esta importante cuestión.

En cualquier caso, recomendamos analizar el contenido íntegro de la versión final (lícita) del Convenio Colectivo del centro de trabajo de Madrid de la Empresa Adaptalia, al que se han ido adhiriendo válidamente otros centros y que extraiga el lector sus propias conclusiones

Para su información y conocimiento, puede consultar en el siguiente enlace la [Sentencia del Tribunal Supremo de fecha de 23 de febrero de 2017](#) así como el [convenio colectivo de la empresa Adaptalia](#).

Para más información:

[Alfredo Aspra Rodriguez](#)

[alfredo.aspra@AndersenTaxLegal.es](mailto:alfredo.aspra@AndersenTaxLegal.es)

[José Antonio Sanfulgencio Gutiérrez](#)

[jose.sanfulgencio@AndersenTaxLegal.es](mailto:jose.sanfulgencio@AndersenTaxLegal.es)