

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

4706 *Resolución de 3 de mayo de 2016, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica la sentencia de la Audiencia Nacional relativa al Convenio colectivo de SPN Empauxer, SL.*

Visto el fallo de la Sentencia n.º 59/2016 de la Audiencia Nacional (Sala de lo Social) de fecha 13 de abril de 2016, recaída en el procedimiento n.º 52/2016, seguido por demanda de la Federación de Metal, Construcción y afines de la Unión General de Trabajadores, la Federación de Construcción y Servicios de Comisiones Obreras y siendo parte el Ministerio Fiscal, sobre impugnación de Convenio colectivo.

Y teniendo en consideración los siguientes.

Antecedentes de hecho

Primero.

En el «Boletín Oficial del Estado» de 25 de septiembre de 2015 se publicó la Resolución de la Dirección General de Empleo de 14 de septiembre de 2015, en la que se ordenaba inscribir en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo y publicar en el «Boletín Oficial del Estado», el I Convenio colectivo de la empresa SPN Empauxer, S.L. (código de convenio 90102262012015).

Segundo.

El 22 de abril de 2016 tuvo entrada en el registro general del Departamento la sentencia antecitada de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, en cuyo fallo se acuerda la desestimación de la demanda sobre impugnación de Convenio Colectivo, publicado en el «BOE» de 25 de septiembre de 2015.

Fundamentos de Derecho

De conformidad con lo establecido en el artículo 2.3.b) del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, serán objeto de inscripción en los registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de las autoridades laborales competentes, las sentencias que se dicten como consecuencia de la impugnación de un convenio colectivo.

En consecuencia, esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción de dicha Sentencia de la Audiencia Nacional de fecha 13 de abril de 2016, recaída en el procedimiento n.º 52/2016, y relativa al Convenio colectivo de la empresa SPN Empauxer, S.L., en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 3 de mayo de 2016.–El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

AUDIENCIA NACIONAL

Sala de lo Social

Secretaría D.^a Marta Jaureguizar Serrano

Sentencia N.º: 59/16

Fecha de Juicio: 12/4/2016.

Fecha Sentencia: 13/4/2016.

Tipo y núm. procedimiento: Impugnación de convenios 0000052 /2016.

Materia: Impug. convenios.

Ponente: Ramón Gallo Llanos.

Demandantes:

Metal, construcción y afines de UGT, Federación de Industria (MCA-UGT) representado por el Letrado D. Saturnino Gil Serrano.

Comisiones Obreras de Construcción y Servicios, representado por el Letrado D. Enrique Lillo Pérez.

Demandados:

SPN Empauxer S.L., representado por el Letrado D. Francisco Javier Sanz.

José López de Lacalle Fernández, representante de la empresa en la Comisión Negociadora del Convenio SPN Empauxer S.L., actuando en su propio nombre y representación.

David Suárez Mosquera representante de los trabajadores en la Comisión Negociadora del Convenio SPN Empauxer S.L., actuando en su propio nombre y representación.

Carolina Laspiur Taillade, representante de la empresa en la Comisión Negociadora del Convenio de SPN Empauxer S.L., no compareció.

María del Mar Alfaro Parra representante de los trabajadores Comisión Negociadora SPN Empauxer S.L., que no compareció.

Ministerio Fiscal,

Resolución de la Sentencia: Estimatoria.

Breve Resumen de la Sentencia: La Audiencia Nacional acoge la pretensión ejercitada por CCOO y UGT y declara la nulidad del Convenio colectivo de la empresa SPN Empauxer S.L. por haber sido negociado únicamente por delegados de personal, reiterando al respecto constante doctrina del TS y de la propia Sala, que entiende que en tales caso quiebra el principio de correspondencia, igualmente, se descarta que el convenio quede convalidado por una posterior a subsanación –reduciendo su ámbito de aplicación a los centros de trabajo representados en la negociación– a requerimiento de la Autoridad Laboral, pues con arreglo a consolidada doctrina de la Sala tal subsanación no resulta posible.

AUD. NACIONAL SALA DE LO SOCIAL

Goya 14 (Madrid).

Tfno: 914007258.

CEA.

NIG: 28079 24 4 2016 0000055 ANS105 sentencia.

IMC impugnacion de convenios 0000052/2016.

Procedimiento de origen: /

Sobre: Impug. convenios.

Ponente Ilmo. Sr.: Ramón Gallo Llanos.

SENTENCIA 59/2016

Ilmo. Sr. Presidente: D. Ricardo Bodas Martín.
Ilmos/as. Sres./Sras. Magistrados/as:

D.^a Emilia Ruiz-Jarabo Quemada.
D. Ramón Gallo Llanos.

En Madrid, a trece de abril de dos mil dieciséis.

La Sala de lo Social de la Audiencia Nacional compuesta por los Sres./as. Magistrados/as citados al margen y

EN NOMBRE DEL REY

Han dictado la siguiente

SENTENCIA

En el procedimiento núm. demanda 000052 /2016 seguido por demanda suscrita conjuntamente por UGT y CCOO sobre impugnación de Convenio colectivo,, contra la empresa SPN Empauxer S.L. y cuantos formaron parte de la Comisión negociadora de del Convenio colectivo de empresa, habiendo sido parte el Ministerio Fiscal, ha sido Ponente el Ilmo. Sr. D. Ramón Gallo Llanos que expresa el parecer del Tribunal.

Antecedentes de hecho

Primero.

Según consta en autos, el día 19 de febrero de 2016 se presentó demanda por el Letrado D. Saturnino Gil Serrano frente a las personas arriba referidas como demandadas sobre impugnación de Convenio colectivo.

Segundo.

La Sala acordó el registro de la demanda bajo el número 52/2.016 y designó ponente señalándose el día 12 de abril de 2016 para los actos de conciliación y, en su caso, juicio.

Tercero.

Los actos de conciliación y juicio, tuvieron lugar el día previsto para celebración, no lográndose avenencia en la conciliación se procedió a celebrar el acto del juicio, en el que:

– Los letrados de UGT y CCOO, tras afirmarse y ratificarse en su escrito de demanda solicitaron el dictado de sentencia que declare la nulidad íntegra del convenio colectivo impugnado, Argumentaron que dicho convenio había sido negociado como convenio de empresa, únicamente por los delegados de personal de dos centros de trabajo de la referida mercantil que explota además otros centros de trabajo, y que de conformidad con la doctrina de esta Sala ninguna validez le otorga la modificación del ámbito efectuada, una vez negociado el Convenio a requerimiento de la Autoridad laboral;

– El letrado de la empresa, solicitó el dictado de sentencia desestimatoria de la demanda, y reconociendo todos y cada uno de los hechos alegados en la misma, sostuvo la validez del convenio alegando que la empresa carecía de convenio de sectorial y que el convenio en la actualidad se aplica a los trabajadores de los centros de trabajo que los suscribieron, así como a aquellos trabajadores, que prestando servicios en otros centros se han adherido al mismo a título individual mediante contrato de trabajo;

– Los representantes de la empresa y de los trabajadores en la Comisión negociadora comparecientes se opusieron a la demanda deducida, argumentando el representante de

los trabajadores que el Convenio mejoraba las condiciones salariales de la mitad de la plantilla, tomando como referencia el ET.

Seguidamente, se procedió a la proposición y práctica de la prueba, admitiéndose y practicándose la prueba documental, las partes formularon seguidamente las partes sus conclusiones, elevando a definitivas sus peticiones iniciales, solicitándose por el Ministerio Fiscal el dictado de sentencia estimatoria de la demanda, quedando los autos vistos y conclusos para sentencia.

Cuarto.

De conformidad con el art. 85.6 de la LRJS se señala que los hechos pacíficos y controvertidos son los siguientes:

Hechos controvertidos: Cuando se negoció el Convenio la DGE rechazó su inscripción en todos los centros, la empresa redujo el ámbito funcional a los centros de Madrid y Coruña. Convenio de empresa mejora las condiciones del ET.

Hechos pacíficos: La empresa tenía sólo representación en los Centros de Madrid y Coruña.

Quinto.

En la tramitación de las presentes actuaciones se han observado todas las formalidades legales.

Resultado y así se declaran, los siguientes

Hechos probados

Primero.

La Federación de Metal, Construcción y Afines de la Unión General de Trabajadores (MCA-UGT) está integrada en la Unión General de Trabajadores, sindicato más representativo a nivel estatal, según dispone el artículo 6 de la LOLS.

Del mismo modo, la Federación de Construcción y Servicios de Comisiones Obreras está integrada en la Confederación Sindical de Comisiones Obreras, también sindicato más representativo a nivel estatal, conforme a lo dispuesto en el art. 6 de la LOLS.

Segundo.

El 25 de septiembre de 2015, apareció publicada en el «BOE» la resolución, de 14 de septiembre anterior, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el I Convenio colectivo 2015-2016-2017-2018 de empresa SPN Empauxer, S.L.

Tercero.

Los negociadores en representación de los trabajadores fueron un delegado de personal de un centro que la empresa tiene en Madrid, calle Juan de Mariana, n.º 15, y un delegado de personal de un centro de trabajo de La Coruña, sito en la calle Álvaro Cunqueiro, n.º 7.

Cuarto.

Respecto de los ámbitos funcional y personal el artículo 1 del convenio, bajo el título ámbito de aplicación, establece:

«El presente Convenio Colectivo establece las normas básicas de las relaciones laborales entre SPN Empauxer, S.L., y sus trabajadores, cualquiera que sea su grupo

profesional, dedicados conjuntamente a prestar los servicios externos que se contemplen o puedan contemplarse en su objeto social, así como los propios estructurales de la entidad, y que se encuentran incluidos en su ámbito funcional, personal y territorial.

Este convenio será de aplicación a los trabajadores que desarrollen su actividad laboral para la empresa, cuando esta contrate servicios propios de su actividad. En el supuesto que entrase en vigor un convenio colectivo sectorial de ámbito superior que regule el mismo ámbito funcional y territorial del presente convenio el presente texto se adecuará al nuevo convenio colectivo sectorial de conformidad con la legislación vigente, manteniendo los trabajadores todas las condiciones laborales que mediante este convenio hubieran sido mejoradas respecto del nuevo convenio sectorial.»

Quinto.

En el artículo 2, bajo el título de ámbito territorial, se indica: «Las normas de este Convenio serán de aplicación en los centros de trabajo que la empresa tiene en Madrid y A Coruña y aquéllos otros que cumpliendo con los requisitos legales, pudieran en el futuro adherirse al mismo.».

Sexto.

Respecto de la vigencia del convenio el artículo 3 establece:

«Artículo 3. *Ámbito temporal, vigencia y prorroga.*

El presente Convenio entrará en vigor el día de la fecha de su publicación en el Boletín Oficial del Estado. No obstante lo previsto en el párrafo anterior, los efectos de este Convenio serán a partir 1 de junio de 2015.

La vigencia de este Convenio se extiende a lo largo del período comprendido desde el día 1 de junio de 2015 hasta el 31 de diciembre de 2018, quedando prorrogado íntegramente hasta su sustitución por otro de su mismo ámbito y eficacia».

Séptimo.

Se establece una jornada anual de 1.826 horas y unos salarios, que en varios niveles profesionales, se fijan en torno al salario mínimo interprofesional.

Octavo.

El día 26 de mayo de 2015 se constituyó la comisión negociadora compuesta por dos representantes de la empresa y dos delegados de personal. Dos días después el 28 de mayo de 2015, tuvo lugar la segunda reunión de la comisión negociadora en la que se alcanzó el acuerdo y quedó firmado el convenio colectivo.

Noveno.

Presentado el convenio ante la Autoridad Laboral, Subdirección General de Relaciones Laborales de la Dirección General de Empleo, ésta emitió, con fecha 3 de junio de 2015, requerimiento, obrante en el descriptor 7 –por reproducido– en el que consta: «2. El artículo 2 del Convenio establece que será de aplicación a todos los centros que la empresa tiene en la actualidad (...) y aquellos que pueda establecer en el futuro en todo el territorio español. Y el artículo 1 extiende la aplicación del Convenio a todos los trabajadores incluidos en su ámbito territorial», pues ello se refería así en el texto inicialmente firmado y aportado a tal Autoridad –descriptor 8.

Décimo.

El 26 de julio de 2015, la empresa formuló alegaciones al indicado requerimiento y bajo el apartado tercero indicó: «En el presente caso, los firmantes del acuerdo son Delegados de personal, legalmente electos y cuyos cargos se encuentran vigentes.

Asimismo, representan la mayoría de la representación legal de los trabajadores de la empresa, por un lado por ser la representación total existente, y además representar a un 64% de la plantilla total de trabajadores entre los dos centros donde han sido elegidos.».

Además, la empresa adjuntó a su contestación copia de parte de las actas de elecciones sindicales, donde consta que en proceso electoral del centro de trabajo sito en la calle Álvaro Cunqueiro, n.º 7, de La Coruña participaron trabajadores de un centro de trabajo sito en el Polígono Industrial de Saines-Cabalena en Ribadumia (Pontevedra) en el que resultó elegido el demandado David Manuel Suárez Mosquera.

Undécimo.

En el momento del registro del convenio y según consta en la comunicación hecha a la autoridad laboral, en el apartado de los datos básicos del convenio colectivo, la empresa hizo constar que el ámbito del convenio era de «empresa o todos los centros de una empresa».

En la hoja estadística del mismo Registro de Convenios, la empresa en su comunicación a la autoridad laboral, en el apartado de datos relativos al convenio, referido al ámbito funcional de aplicación, hizo constar que se trataba de un convenio «único para toda la empresa o todos los centros de trabajo de la empresa».

Finalmente, en el anexo de la hoja estadística, trabajadores afectados por el convenio por provincia, la empresa manifestó que tenía un total de 64 trabajadores que trabajaban: 34 en la Coruña, 6 en Málaga, 7 Madrid, 2 en Orense, 7 en Pontevedra y 8 en Sevilla.

Duodécimo.

La empresa en los modelos de contrato de trabajo que utiliza, con independencia del centro para el que presten servicios los trabajadores en cuestión, refiere que resultará de aplicación el Convenio Colectivo de la empresa SPN Empauxer S.L.

Se han cumplido las previsiones legales.

Fundamentos de Derecho

Primero.

La Sala de lo Social de la Audiencia Nacional es competente para conocer del presente proceso de conformidad con lo dispuesto en los artículos 9, 5 y 67 de la Ley Orgánica 6/85, de 1 de julio, del Poder Judicial, en relación con lo establecido en los artículos 8.1 y 2 h) de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

Segundo.

De conformidad con lo prevenido en el artículo 97, 2 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre la relación histórica de la presente sentencia se ha redactado de la forma siguiente:

a) Los ordinales primero a undécimo son hechos invocados en la demanda con los que los demandados han prestado conformidad, estando en todo caso respaldados por las documentales en la demanda se refiere;

b) El ordinal duodécimo se deduce del documento número 5 de los aportados por la demandada en el acto del juicio.

Tercero.

Como ya se exponía en el antecedente fáctico tercero de la presente resolución, se pretende por las dos federaciones sindicales actoras la nulidad del Convenio Colectivo de la demandada, publicado en el «BOE» de 25-9-2.015, por considerar que desde los representantes de los trabajadores en la Comisión negociadora carecían de legitimación para tal negociar un Convenio colectivo de empresa por aplicación del principio de correspondencia, tal y como se ha formulado por esta Sala y por la Sala IV del TS en reiteradas ocasiones. Razona que ostentando los negociadores la condición de Delegados de Personal, el ámbito de su representación se extiende únicamente a aquellos trabajadores de la empresa adscritos a los centros de trabajo por los que tales Delegados fueron elegidos, y no al resto de los operarios adscritos al resto de los centros de trabajo de la misma, presentes o futuros, tengan o no dichos centros representantes unitarios. Igualmente, se alega que habiéndose iniciado la negociación con intención negociar un Convenio de empresa, no resulta posible en un momento posterior, una vez suscrito el acuerdo y a requerimiento de la autoridad laboral, reducir el ámbito de aplicación del convenio a aquellos centros de trabajo válidamente representados en la negociación.

Por la empresa se sostiene la legalidad del convenio, se aduce que no existe Convenio sectorial que regule su actividad, de ahí que se negociase un convenio de empresa, y que los defectos de representación fueron subsanados a requerimiento de la autoridad laboral; se reconoce, por otro lado, que el Convenio se aplica a los trabajadores de la empresa no adscritos a los centros representados en la negociación, puesto que los mismos se ha adherido a su clausulado a través de los contratos individuales de trabajo.

Cuarto.

Sobre la legitimación desde el lado de los trabajadores para negociar un Convenio Colectivo de empresa las Ss de esta Sala de 17-9 y 9-9 - 2.015 exponen lo siguiente: «la Sentencia de esta Sala de 12-3-2.015 –cuyos argumentos fueron ya reiterados en la posterior Sentencia de 4-5-2.015– razonaba de la forma siguiente: El art. 87.1 ET , que regula la legitimación para la negociación de convenios colectivos de empresa, grupos de empresa, empresas en red, centro de trabajo o grupos de trabajadores con perfil profesional específico, dice textualmente lo siguiente: “En representación de los trabajadores estarán legitimados para negociar en los convenios de empresa y de ámbito inferior, el comité de empresa, los delegados de personal, en su caso, o las secciones sindicales si las hubiere que, en su conjunto, sumen la mayoría de los miembros del comité. La intervención en la negociación corresponderá a las secciones sindicales cuando éstas así lo acuerden, siempre que sumen la mayoría de los miembros del comité de empresa o entre los delegados de personal. Cuando se trate de convenios para un grupo de empresas, así como en los convenios que afecten a una pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas y nominativamente identificadas en su ámbito de aplicación, la legitimación para negociar en representación de los trabajadores será la que se establece en el apartado 2 de este artículo para la negociación de los convenios sectoriales. En los convenios dirigidos a un grupo de trabajadores con perfil profesional específico, estarán legitimados para negociar las secciones sindicales que hayan sido designadas mayoritariamente por sus representados a través de votación personal, libre, directa y secreta”. El art. 88.1 ET), que regula la comisión negociadora dispone que el reparto de miembros con voz y voto en el seno de la comisión negociadora se efectuará con respeto al derecho de todos los legitimados según el artículo anterior y en proporción a su representatividad, previniéndose en el apartado cuarto de dicho artículo que en los convenios no sectoriales el número de miembros en representación de cada parte no excederá de trece. - Finalmente, el art. 89.3 ET), que regula la tramitación de la negociación, prevé que los acuerdos de la comisión requerirán, en cualquier caso, el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos representaciones.

El presupuesto constitutivo, para que un convenio colectivo sea estatutario, es que se hayan respetado las reglas de legitimación, contenidas en los arts. 87 y 88 ET, cuya

conurrencia demuestra que los sujetos negociadores gozan de un apoyo relevante de los trabajadores en la unidad de negociación que permite reconocer que su representatividad es de intereses, como ha defendido la doctrina constitucional, por todas STC 4/1983) y 58/1985 . - Las reglas de legitimación son de derecho necesario absoluto, como ha mantenido la doctrina constitucional en STC 73/1984), donde se ha subrayado que «las reglas relativas a la legitimación constituyen un presupuesto de la negociación colectiva, que escapa al poder de disposición de las partes negociadoras que no pueden modificarlas libremente».

Así pues, si los negociadores del convenio no ostentan las legitimaciones inicial y deliberativa, predicadas por los arts. 87.1 y 88 ET), el convenio colectivo no tendrá naturaleza estatutaria y no podrá desplegar eficacia jurídica normativa y eficacia general *erga omnes*. Cuando la empresa cuenta con más de un centro de trabajo, como sucede aquí, se plantea un problema de correspondencia entre la representación y la unidad de negociación, cuando los representantes de los trabajadores han sido elegidos por alguno o algunos de los centros de trabajo, puesto que su representatividad queda limitada a los ámbitos en los que fueron elegidos, a tenor con lo dispuesto en los arts. 62 y 63 ET. La solución en estos supuestos pasaría por la atribución de legitimación al comité intercentros, pero dicha opción solo es posible cuando se ha acordado así en convenio colectivo estatutario, tal y como dispone el art. 63.3 ET , lo cual es imposible cuando se negocia el primer convenio de empresa, como sucede en la empresa demandada. - Otra fórmula viable, cuando haya representantes de los trabajadores en todos los centros de trabajo afectados, es atribuir la legitimación al conjunto de comités y delegados de personal de los diferentes centros de trabajo. Cuando no sucede así, cuando la empresa cuente con representantes en alguno o algunos de sus centros de trabajo, pero no en todos ellos, los representantes de alguno o alguno de los centros de trabajo no están legitimados para negociar un convenio de empresa, sin quebrar el principio de correspondencia.

La jurisprudencia se ha ocupado del tema, por todas STS 7 de marzo de 2012 (casación 37/2011), en relación con la elección de una delegada de personal en un centro de trabajo de Madrid, teniendo la empresa centros de trabajo en otras provincias. La referida sentencia dice «Consta igualmente en los hechos declarados probados no impugnados de la sentencia de instancia que “El día 9.9.2008 se constituyó la Comisión negociadora del Convenio, compuesta por un total de 4 miembros, figurando como representantes de los trabajadores Doña Evangelina y D.ª Teresa, y como representantes de la empresa don José Francisco y D.ª Fátima...”. En consecuencia, limitada la representatividad de la única delegada de personal que formaba parte en representación de los trabajadores en la comisión negociadora del convenio colectivo al centro de trabajo de Madrid aunque en abstracto tuviera capacidad convencional para negociar un convenio colectivo de empresa (arg. ex art. 87.1 ET) y hubiera tenido legitimación para negociar e intervenir como única representante de los trabajadores en una negociación colectiva de empresa circunscrita a su centro de trabajo, sin embargo, en el presente caso, carecía de dicha legitimación (arg. ex arts. 87.1 y 88.1 ET) dado que lo que se negociaba era un convenio de empresa de ámbito estatal, como resulta del art. 2 del convenio colectivo impugnado (“El presente convenio colectivo será de ámbito estatal, quedando incluidos en el mismo todos los centros y/o puestos de trabajo a que se refiere su ámbito funcional que se hallen emplazados en territorio español”), así como se deduce de la Autoridad administrativa laboral de ámbito estatal que ordenó su inscripción en el correspondiente registro del Ministerio de Trabajo y su publicación en el BOE (de fecha 10-04-2009)». «Atendidas las irregularidades señaladas, debe entenderse que las mismas conculcan la legalidad vigente en materia de capacidad y legitimación para negociar y, derivadamente, sobre la composición de la comisión negociadora en los convenios de ámbito empresarial que pretendan tener ámbito territorial estatal, como el impugnado, y no siendo tales esenciales vicios por su naturaleza susceptibles de subsanación o de corrección, ni siquiera reduciendo su ámbito al centro de trabajo de Madrid al no ser tal la voluntad de las partes ni la finalidad con la que se constituyó la comisión negociadora, procede, –sin necesidad, por ello, de devolver las actuaciones a la Sala de instancia para que resuelva

sobre el fondo del asunto, al existir datos suficientes en lo actuado para resolver sobre la cuestión planteada en los recursos de ambas partes—, desestimar el recurso empresarial y estimar el interpuesto por el Sindicato demandante, en los términos expuestos, decretando la nulidad total del convenio colectivo impugnado, con las consecuencias a ello inherentes, condenado a la parte demandada a estar y pasar por esta declaración con las consecuencias a ella inherentes, debiendo comunicarse la sentencia a la autoridad laboral, en especial a los efectos de constancia en el registro correspondiente y a la publicación del fallo en el Boletín Oficial del Estado en que el convenio anulado fue en su día insertado (art. 194.2 y 3 LPL).» Dicho criterio ha sido mantenido por esta Sala en sentencias de 24-04; 11 y 16-09-2013, proced. 79; 219/2013 y 314/2013, 29-01-2014, proced. 431/2013, 5 y 17-02-2014, proced. 447/2013 y 470/2013; 13-06-2014, proced. 104/2014; 30-06-2014, proced. 80/2014; 4-07-2014, proced. 120/2014, 5-09-2014, proced. 167/2014 y 17-02-2015, proced. 326/2014 por considerar que un delegado e incluso un comité de empresa de centro de trabajo no pueden negociar un convenio de empresa, que afecte a otros centros de trabajo, porque vulneraría frontalmente el principio de correspondencia, exigido por la jurisprudencia.»

Esta doctrina que exponíamos ha de entenderse, matizada y completada por la expuesta en las Ss. del Tribunal Supremo de 20 de mayo –rec 6/2014– y de 10 de junio de 2015 –rec. 175/2014–, resultando especialmente relevante esta última, según la cual, el principio de correspondencia ha de llevar a la inexorable conclusión de que los representantes unitarios cuya representatividad quede circunscrita a un único centro de trabajo de la empresa, se encuentran impedidos para concurrir a la negociación de un Convenio de empresa, por cuanto que en si bien todos ellos en su conjunto y en un momento determinado pudieran gozar de la representatividad de todos los centros de trabajo de la empresa, en modo alguno representan a los trabajadores adscritos a los eventuales centros de trabajo que pueda el empleador abrir en un futuro. Así en dicha resolución que confirma la Sentencia de esta Sala de 25-9-2013, se razona lo siguiente:» Se hace evidente aquí que el comité de empresa del centro de trabajo de Pozuelo no podía tener atribuida la representación de los trabajadores de otros centros de trabajo distintos y que, por tanto, carecía de legitimación para negociar un convenio colectivo que pudiera extender su ámbito de aplicación fuera del límite geográfico que se correspondía con su propia representatividad. Es cierto que en el momento de la publicación del convenio no consta que existieran otros centros de trabajo y que, en consecuencia, la empresa solo podía negociar con la representación del único centro existente; pero ello no impide declarar que la cláusula del art. 3 del convenio, en la que se dispone un ámbito geográfico estatal, excede de las posibilidades de disposición de la comisión negociadora, tal y como ésta había quedado integrada. Hubiera o no otros centros de trabajo constituidos en el momento de la negociación y publicación del convenio, se producía una falta de congruencia entre el ámbito de representación del banco social y el ámbito de eficacia del convenio. La ruptura de aquella correspondencia antes indicada ponía en peligro la participación de los ulteriores trabajadores incorporados a la empresa en centros de trabajo distintos. De ahí que no cabía a las partes negociadoras incluir una regla de imposición futura de un convenio en cuya negociación no pudieron haber intervenido dichos trabajadores. En suma, se produjo una infracción de la legalidad vigente en materia de capacidad y legitimación para negociar y, derivadamente, sobre la composición de la comisión negociadora en los convenios de ámbito empresarial que pretendan tener ámbito territorial estatal, pues la capacidad del comité de empresa para negociar estaba reducida al centro de trabajo.» Cabe añadir que dicha doctrina vuelve a ser reiterada en la STS de 21-12-2015- rec. 6/2015- que confirma la SAN de 3-6-2014.

Por otro lado debe reseñarse que esta Sala a raíz de la SAN de 4-5-2015-proceso 62/2015-, reiterada en otras posteriores, así la reciente SAN de 11-4-2016-proceso 360/2015- ha venido considerando como un vicio insubsanable la falta de legitimación de los negociadores a la fecha de conformarse la comisión negociadora de un Convenio de empresa sobre la base de los siguientes razonamientos:» «El hecho de que las Delegadas de Personal careciesen de legitimación para negociar un Convenio de

empresa pues no representaban a la totalidad de los trabajadores de la misma, sino únicamente a los adscritos a los centros de trabajo en los que han sido elegidos, por mor de lo que dispone el art. 62.1 ET, ya que no todos los centro de trabajo tenían representantes unitarios, no acudiendo, si quiera, a la negociación la totalidad de las Delegadas de Personal, pues la misma se llevó a cabo sin la presencia de la Delegada del Centro de las Guarda (Pontevedra), hace que el proceso negociador estuviese viciado de nulidad en su propio origen, sin que con arreglo a lo arriba expuesto –concretamente los razonamientos contenidos en la STS de 7 de marzo de 2.012– resulte subsanable dicho vicio posteriormente, reduciendo el ámbito del Convenio a los centros de trabajo efectivamente representados en la comisión negociadora pues la intención de las partes era la de negociar un convenio de empresa.

Entendemos que la adopción de un Convenio de ámbito inferior al de empresa hubiera requerido de un nuevo proceso negociador, pues existen sustanciales diferencias entre las características de uno y otro tipo de Convenios que impiden que lo que se comenzó a negociar como Convenio de empresa, termine acordado como Convenio de ámbito inferior. Tales diferencias se deducen del contenido del apartado 2 del art. 84 del estatuto de los Trabajadores en su actual redacción. («La regulación de las condiciones establecidas en un convenio de empresa, que podrá negociarse en cualquier momento de la vigencia de convenios colectivos de ámbito superior, tendrá prioridad aplicativa respecto del convenio sectorial estatal, autonómico o de ámbito inferior en las siguientes materias:

- a) La cuantía del salario base y de los complementos salariales, incluidos los vinculados a la situación y resultados de la empresa.
- b) El abono o la compensación de las horas extraordinarias y la retribución específica del trabajo a turnos.
- c) El horario y la distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo a turnos y la planificación anual de las vacaciones.
- d) La adaptación al ámbito de la empresa del sistema de clasificación profesional de los trabajadores.
- e) La adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación que se atribuyen por la presente Ley a los convenios de empresa.
- f) Las medidas para favorecer la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal.
- g) Aquellas otras que dispongan los acuerdos y convenios colectivos a que se refiere el art. 83.2.

Igual prioridad aplicativa tendrán en estas materias los convenios colectivos para un grupo de empresas o una pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas y nominativamente identificadas a que se refiere el art. 87.1.

Los acuerdos y convenios colectivos a que se refiere el art. 83.2 no podrán disponer de la prioridad aplicativa prevista en este apartado.»).

Con arreglo al precepto reproducido el Convenio de empresa puede negociarse en cualquier momento aún cuando hubiere un Convenio en vigor, de lo que cabe inferir que en todo caso existe un deber de negociar el Convenio de empresa, deber este que no es predicable de igual forma respecto del convenio de ámbito inferior si existe un convenio en vigor, de manera que en este caso tanto la empresa como los representantes de los trabajadores puedan rehusar acudir a la negociación (art. 89.1 ET). Igualmente es de reseñar que la prioridad aplicativa del Convenio de empresa sobre el de ámbito superior en aquellas materias que relaciona el referido art. 84.2 ET, hace que el proceso de conformación de la voluntad de las partes en la negociación de este instrumento normativo no pueda resultar válido para la adopción de un instrumento de ámbito inferior que carece de tal preferencia.»

Quinto.

La proyección de la doctrina expuesta al supuesto que describe el relato histórico de esta resolución nos ha de llevar a la total estimación de la demanda y a la consiguiente declaración de nulidad del convenio impugnado en su integridad.

En este caso es patente que los firmantes del convenio no tenían capacidad para vincular a la totalidad de los trabajadores de la empresa pues a la vista de cuanto consta en la relación de centros de trabajo que la mercantil demandada remitió a la autoridad laboral es palmario que ésta tenía abiertos centros de trabajo en los que los negociadores carecían de representación alguna, extendiéndose, por otro lado el ámbito territorial del Convenio a los centros que puedan abrirse en un futuro; resultando, por otro lado, imposible la subsanación del fruto de la negociación pues era clara la vocación empresarial con que se gestó y desarrolló la misma –vocación ésta que se deduce entre otros aspectos de la propia denominación del Convenio, de la relación de trabajadores afectados por el mismo remitida por la empresa a la Autoridad laboral y del tenor de su art. 1–, la cual *de facto* se continua manteniendo a la hora de aplicar el Convenio –porque como la propia empresa alega y acredita, a través del clausulado de los contratos individuales de trabajo, se sigue aplicando a la totalidad de la plantilla–. Y ello es así, aún cuando no exista un Convenio sectorial de aplicación, pues, en el caso de que aquel llegase a concluirse, el Convenio impugnado seguiría gozando en las materias referidas de prioridad aplicativa, como arriba exponíamos.

Vistos los preceptos legales citados y demás de general y pertinente aplicación,

FALLAMOS

Estimando la demanda interpuesta por UGT y CCOO frente a SPN Empauxer S.L., José López de Lacalle Fernández, representante de la empresa en la Comisión Negociadora del Convenio SPN Empauxer SL, David Suárez Mosquera representante de los trabajadores en la Comisión Negociadora del Convenio SPN Empauxer S.L, Carolina Laspiur Taillade representante de la empresa en la Comisión Negociadora del Convenio de SPN Empauxer S.L. y María del Mar Alfaro Parra representante de los trabajadores Comisión Negociadora SPN Empauxer S.L. sobre impugnación de convenio colectivo declaramos la nulidad del Convenio Colectivo de la empresa SPN Empauxer S.L. publicado en el «BOE» de 25 de septiembre de 2015.

Notifíquese la presente sentencia a las partes advirtiéndoles que contra la misma cabe Recurso de Casación ante la Sala Cuarta del Tribunal Supremo, que podrá prepararse ante esta Sala de lo Social de la Audiencia Nacional en el plazo de cinco días hábiles desde la notificación, pudiendo hacerlo mediante manifestación de la parte o de su Letrado al serle notificada, o mediante escrito presentado en esta Sala dentro del plazo arriba señalado.

Al tiempo de preparar ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional el Recurso de Casación, el recurrente, si no goza del beneficio de Justicia gratuita, deberá acreditar haber hecho el depósito de 600 euros previsto en el art. 229.1.b de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, y, en el caso de haber sido condenado en sentencia al pago de alguna cantidad, haber consignado la cantidad objeto de condena de conformidad con el art. 230 del mismo texto legal, todo ello en la cuenta corriente que la Sala tiene abierta en el Banco de Santander Sucursal de la Calle Barquillo 49, si es por transferencia con el n.º 0049 3569 92 0005001274 haciendo constar en las observaciones el n.º 2419 0000 00 0052 16; si es en efectivo en la cuenta n.º 2419 0000 00 0052 16, pudiéndose sustituir la consignación en metálico por el aseguramiento mediante aval bancario, en el que conste la responsabilidad solidaria del avalista.

Se advierte, igualmente, a las partes que preparen Recurso de Casación contra esta resolución judicial, que, según lo previsto en la Ley 10/2014, de 20 de noviembre, modificada por el RDL 3/13 de 22 de febrero, por la que se regulan determinadas tasas en el ámbito de la Administración de Justicia y del Instituto Nacional de Toxicología y Ciencias

Forenses, con el escrito de interposición de recurso de casación habrán de presentar justificante de pago de la tasa por el ejercicio de la potestad jurisdiccional a que se refiere dicha norma legal, siempre que no concurra alguna de las causas de exención por razones objetivas o subjetivas a que se refiere la citada norma, tasa que se satisfará mediante autoliquidación según las reglas establecidas por el Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas en la Orden HAP/2662/2012, de 13 de diciembre.

Llévese testimonio de esta sentencia a los autos originales e incorpórese la misma al libro de sentencias.