

2015

SENTENCIAS SOBRE IMPUGNACION CONVENIOS COLECTIVOS EMPRESAS MULTISERVICIOS



SECRETARÍA DE ACCIÓN SINDICAL-
COORDINACIÓN ÁREA EXTERNA

GABINETE TÉCNICO CONFEDERAL

22 octubre

SENTENCIAS ANALIZADAS

EMPRESA	SENTENCIA	FALLO
ALTERNA BPO S.L.	SAN 41/2015	SE IMPONE LA NULIDAD DEL CONVENIO
ADAPTALIA ESPECIALIDADES DE EXTERNALIZACIÓN, S.L.	SAN 142/2015	SE IMPONE LA NULIDAD DEL CONVENIO
ALLIANCE OUTSOURCING SL.	SAN 31/2014	SE IMPONE LA NULIDAD DEL CONVENIO
CTC EXTERNALIZACIÓN, S.L.	SAN 147/2013	DESESTIMA LA DEMANDA
DOCTUS ESPAÑA, SAU (AHORA ADECCO OUTSOURCING, S.A.)	SAN 37/2015	SE IMPONE LA NULIDAD DEL CONVENIO
DUNA TECNICS S.A.	SAN 144/2015	SE IMPONE LA NULIDAD DEL CONVENIO
ESC SERVICIOS GENERALES S.L	SAN 136/2015	SE IMPONE LA NULIDAD DEL CONVENIO
EXEO GESTIÓN INTEGRAL, SLU	SAN 81/2013 Sentencia previa a declaración conjunta	SE IMPONE LA NULIDAD DEL CONVENIO
EXPERTUS SERVICIOS HOTELEROS S.L.	SAN 161/2013 Sentencia previa a declaración conjunta	SE IMPONE LA NULIDAD DEL CONVENIO
	SAN 104/2014	DESESTIMA LA DEMANDA
EXTERNA TEAM S.L	SAN 183/2013	SE IMPONE LA NULIDAD DEL CONVENIO
GRUPO CONSTANT SERVICIOS EMPRESARIALES S.L.U.	SAN 14/2014	SE IMPONE LA NULIDAD DEL CONVENIO
GRUPO GSA SOLUCIONES EMPRESARIALES, SLU.	SAN 120/2015	SE IMPONE LA NULIDAD DEL CONVENIO
HOTTELIA EXTERNALIZACIÓN S.L	SAN 899/2014	DESESTIMA LA DEMANDA
INTECONS S.A (AHORA CLARO SOL FACILITIES SL)	SAN 137/2015	SE IMPONE LA NULIDAD DEL CONVENIO
J2Y SERHOTEL OUTSOURCING S.L.U.	SAN 107/2014	SE IMPONE LA NULIDAD DEL CONVENIO
MERCHANSERVIS S.A.	SAN 146/2015	SE IMPONE LA NULIDAD DEL CONVENIO
SHERCO AL DETALLE S.L	SAN 20/2014 (Mercantil NO INCLUIDA EN LISTA)	SE IMPONE LA NULIDAD DEL CONVENIO
STOCK UNO GRUPO DE SERVICIOS SL	SAN 145/2015	SE IMPONE LA NULIDAD DEL CONVENIO

PRINCIPALES HECHOS Y FUNDAMENTOS JURIDICOS DE LAS SENTENCIAS

ANALIZADAS

1. ALTERNA BPO S.L.

Ponente: RICARDO BODAS MARTÍN. SAN 41/2015 SE IMPONE LA NULIDAD DEL CONVENIO COLECTIVO POR QUIEBRA DEL PRINCIPIO DE CORRESPONDENCIA.

Procedimiento n.º 007/2015, seguido por demanda de Metal Construcciones y Afines Federación de Industria de la UGT, Federación de Servicios para la Movilidad y el Consumo de la UGT (SMC-UGT) y la Federación Estatal de Servicios de la UGT (FeS-UGT), sobre impugnación de Convenio colectivo.

Alterna BPO, S.L., comparte el mismo domicilio social con Alterna Solution, S.L., quien ostenta la condición de Agencia de Colocación; Alterna Centro Especial de Empleo, S.L., y Alterna Telecom, S.L.

Las empresas mencionadas, junto con Alterna Internacional, S.L.; Alterna Portugal Limitada y Alterna France, SARL se publicitan conjuntamente con la denominación «Alterna Business Process Outsourcing».

UGT reclama, adhiriéndose el Ministerio Fiscal, que anulemos el convenio de Alterna, BPO, S.L., por cuanto su objetivo real no es aplicarlo únicamente a los trabajadores de las oficinas, sino a todos sus trabajadores y se negoció únicamente por los delegados de personal del centro de Madrid y Sevilla, por cuanto su representatividad es insuficiente y quiebra el principio de correspondencia. – Alterna BPO, S.L., se opusieron a dicha pretensión, por cuanto el ámbito funcional del convenio afectaba únicamente al personal adscrito a los centros de trabajo de Madrid y Sevilla.

La negociación del convenio se promovió por los delegados de personal de los centros de Madrid y Sevilla.

La intención de los delegados de Madrid y Sevilla fue siempre negociar un convenio de empresa, que afectara a todos sus trabajadores, como se deduce del acta de 18-09-2014, manteniéndose esencialmente en el acta de 2-10-2014, donde queda claro que el convenio se aplica a centros y lugares de trabajo presentes y futuros y solo en la reunión de 21-10-2014, ante el riesgo de que no se registrara y publicara el convenio, se reduce el ámbito del convenio a los centros existentes en ese momento.

En dichos centros, según señalaron los negociadores del convenio en la hoja estadística había seis trabajadores en cada uno, así como otro trabajador en Barcelona y dos en Huelva

Las retribuciones medias del personal cedido a las empresas clientes asciende a 772,77 euros mes, desglosado en 560,10 de salario base por 14 pagas; 99,84 euros de plus de transporte por 11 pagas y 27,80 euros de plus vestuario por 12 pagas (Anexo I del convenio).

Base jurídica

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 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 concurrencia 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.

Aplicando la jurisprudencia y doctrina judicial, a los hechos expuestos, se hace evidente, que los negociadores del convenio no ostentaban la legitimidad exigida por el art. 87.1 ET, por cuanto representaban únicamente al personal de oficina, que presta servicios en las oficinas de Madrid y Sevilla y negociaron, sin embargo, un convenio cuyo objetivo real era aplicarlo a todos los trabajadores de la empresa, que prestan mayoritariamente servicios en el domicilio del cliente, puesto que ese es el objeto social de la empresa, quebrando frontalmente el principio de correspondencia, al haberse acreditado contundentemente que se aplica el convenio al personal contratado en Huelva, Málaga o Granada, como no podría ser de otro modo, por cuanto en las oficinas presta servicio un número muy reducido de trabajadores, bastando con la simple lectura del art. 61 del convenio, que regula los grupos profesionales, para constatar que la inmensa mayoría del personal de la empresa no prestará jamás su trabajo en las oficinas de la empresa, sino en el domicilio del cliente, que se desarrollará, como es natural en una empresa de ámbito nacional en manifiesta expansión, como reza en su publicidad, en todo el territorio del Estado.

Acredita dicha conclusión la distinción entre centro de trabajo y lugar de trabajo, referida en el art. 12 del convenio, donde queda claro que únicamente es centro de trabajo la Delegación u Oficina de la empresa desde donde se centralizan organizativa y administrativamente los servicios, mientras que el lugar de trabajo es donde se prestan o ejecutan efectivamente los servicios contratados con terceras personas (empresas clientes) a lo largo del territorio nacional, **por lo que queda claro que la inmensa mayoría del personal presta servicios en el domicilio de los clientes en todo el territorio nacional, donde se les contrata efectivamente, pretendiendo aplicárseles un convenio, que fue suscrito únicamente por los representantes de las Delegaciones u Oficinas de la empresa, a quienes nunca eligieron, de suerte que los representantes de la minoría del personal imponen a la mayoría un convenio, cuya simple lectura acredita una retribución salarial, que solo supera el salario mínimo interprofesional con la adición del plus de transporte y el plus de vestuario.**

2. ADAPTALIA ESPECIALIDADES DE EXTERNALIZACIÓN, S.L.

Ponente. EMILIA RUIZ-JARABO QUEMADA. SAN 142/2015 SE IMPONE LA NULIDAD DEL CONVENIO COLECTIVO

Procedimiento Impugnación de Convenios 126 /2015 seguido por demanda de Metal Construcción y Afines Federación de Industria de UGT MCA UGT, Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CC.OO. Servicios) contra Adaptalia Especialidades de Externalización , CN Adaptalia Especialidades de Externalización, Ministerio Fiscal sobre Impugnación de Convenios.

Se solicita que se dicte sentencia en la que se declare la nulidad íntegra del convenio colectivo impugnado, así como de las denominadas revisiones salariales automáticas, con las consecuencias inherentes a dicha declaración.

Inicio y final de la negociación.—El día 7 de febrero de 2011, en la sede de la empresa se constituye la comisión negociadora compuesta por la representación empresarial y dos delegados de personal, de Madrid y Barcelona, que no estaban afiliados a UGT ni a CC.OO., en representación de los trabajadores.

A su vez, el día 14 de febrero de 2011, las mismas personas que constituyeron la comisión negociadora, dieron por finalizado el proceso de negociación dando como resultado la firma del convenio que ahora se impugna.

Actividad de la empresa.—La empresa figura adscrita en el Código Nacional de Actividades Económicas (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

El artículo 1 del convenio respecto del ámbito funcional establece: «Artículo 1. Ámbito funcional.—Por ser un convenio de empresa, la funcionalidad se limita al ámbito de la misma, definido en su objeto social actual, y en el que se pudiera constituir en el futuro, si produjera ampliación del mismo durante la vigencia del convenio presente.

El presente Convenio Colectivo será de aplicación a la empresa “Adaptalia Especialidades de Externalización, Sociedad Limitada”, y sus trabajadores, dedicados conjuntamente a la prestación a terceros, en régimen de externalización, de entre otros los siguientes servicios....”

El ámbito territorial el convenio impugnado se regula en su artículo 3: «El presente Convenio Colectivo es de aplicación en todos los centros y lugares de trabajo que tiene Adaptalia Especialidades de Externalización repartidos por el territorio nacional, así como aquellos que puedan abrirse en el futuro y durante la vigencia del mismo.»

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 (Descriptor 17).

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 (Descriptor 18).

Base jurídica:

Acreditado que el convenio colectivo de empresa se negoció por dos delegados de personal de los centros de trabajo de Madrid y Barcelona, a pesar de que el convenio es de aplicación a todos los centros y lugares de trabajo que tiene Adaptalia Especialidades de Externalización repartidos por el territorio nacional, así como aquellos que puedan abrirse en el futuro y durante la vigencia del mismo, se hace evidente que los firmantes del convenio colectivo en representación de los trabajadores no estaban legitimados para firmar el

convenio, de conformidad con lo dispuesto en los arts. 87, 88 y 89 ET, por haber sido negociado por una Comisión Negociadora irregularmente constituida, por estar integrada por solo dos representantes de los trabajadores, cuando el ámbito territorial de aplicación que establece es estatal, con inclusión de todos los centros de trabajo con los que cuenta la empresa, y extendiéndose el ámbito personal a todos los trabajadores de la empresa, que se encontraban distribuidos en Madrid, Barcelona, Asturias, Coruña, Valladolid y Valencia, teniendo la empresa código de cotización y domicilio social independiente en cada una de las provincias, y aun admitiendo a los meros efectos dialécticos la tesis de la empresa relativa a la existencia de dos únicos centros de trabajo –Madrid y Barcelona– y la falta de consideración de centro de trabajo como tal del resto de los centros donde venían prestando servicios los trabajadores, se ha de concluir que la representación de los trabajadores que constituye la Comisión Negociadora del Convenio impugnado carece de capacidad y legitimación para constituir y componer la misma, ya que en aplicación de la doctrina del TS que a continuación citamos, aun aceptando la tesis de la demandada, la empresa solo podía negociar con la representación de los únicos centros existentes; 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. por lo que procede anular el convenio, conforme a lo dispuesto en los arts. 163 y siguientes LRJS. y estimar la demanda

La jurisprudencia se ha ocupado del tema, por todas STS 7 de marzo de 2012 (casación 37/2011 y Sentencias Audiencia 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 470/203; 13-06-2014, proced. 104/2014; 30-06-2014, proced. 80/2014; 407-2014, 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.

3. ALLIANCE OUTSOURCING SL.

Ponente RICARDO BODAS MARTIN. SAN 31/2014 (17/02/2014). SE IMPONE LA NULIDAD DEL CONVENIO COLECTIVO POR QUIEBRA DEL PRINCIPIO DE CORRESPONDENCIA

Procedimiento nº 470/13 seguido por demanda de FEDERACIÓN ESTATAL DE TRABAJADORES DE COMERCIO, HOSTELERÍA-TURISMO Y JUEGO DE LA UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (CHTJ-UGT) contra ALLIANCE OUTSOURCING, S.L., COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO DE ALLIANCE OUTSOURCING, y MINISTERIO FISCAL sobre impugnación de convenio.

El art. 2 del convenio, que regula su ámbito funcional, dice lo siguiente: " *El presente Convenio será de aplicación a la empresa «Alliance Outsourcing, S.L.», y sus trabajadores, que desarrollan la actividad de prestar servicios externos, outsourcing, amparados en su objeto social así como todas aquellas actividades que se relacionen con dichas funciones de manera directa, indirecta o complementaria, igualmente las que impliquen servicios, procesos y programas de trabajo para terceros, desarrollados con recursos propios y dependencia directa del personal necesario. Igualmente, se aplicará a los trabajadores que desarrollarán aquellas actividades propias de su estructura y así como a cualesquiera otras actividades que se encuentren incluidas en su objeto social o que pudieran constituir su objeto en el futuro durante la vigencia del presente Convenio*".

El art. 3 del convenio, que regula su ámbito de aplicación territorial, dice lo siguiente: " *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 o para trabajadores contratados en España aunque realicen su trabajo en el extranjero*".

El art. 4 del convenio, que regula su ámbito de aplicación personal, dice lo que sigue: " *Afectará este Convenio a todos los trabajadores, sin exclusiones, incluidos en los ámbitos funcional y territorial establecidos en los artículos del presente Convenio. Ambas partes acuerdan que las personas que sean subrogadas por «Alliance Outsourcing, S.L.», se integren en este Convenio con relación a la estructura salarial, número de pagas extras, ventajas sociales y demás aspectos, aún cuando se le reconozcan como derechos adquiridos unos ingresos anuales y una fecha de antigüedad. Todo ello, salvo que exista la ineludible necesidad de llegar a otro tipo de acuerdos colectivos o, en su caso individuales*".

Base jurídica

La jurisprudencia, que ha interpretado el art. 87.1 ET , deja perfectamente claro que la legitimación para negociar un convenio de empresa pivota sobre el principio de correspondencia, de manera que, si se pretende negociar un convenio de empresa, en la que hay varios centros de trabajo, como sucede con la empresa demandada, no es posible que el convenio se negocie por un delegado de uno de los centros de trabajo de la empresa. - Así, la STS 7 de marzo de 2012 (casación 37/2011). 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 y 5-02-2014, proced. 447/2013, por considerar que un delegado e incluso un comité de empresa de centro de trabajo no puede negociar un convenio de empresa, que afecte a otros centros de trabajo, porque vulneraría frontalmente el principio de correspondencia, exigido por la jurisprudencia.

Se estima la demanda, por cuanto se ha acreditado cumplidamente que el convenio impugnado se negoció por una delegada de personal del centro de trabajo de Madrid, cuya representatividad corresponde únicamente al centro de Madrid y no irradia a los trabajadores

que no presten servicio en dicho centro, porque nunca votaron a la señora Noelia, quien carecería de legitimación para negociar en su nombre, aunque se hubiera acreditado, que no es el caso, que dichos trabajadores le dieran su representación, porque la delegación formal por parte de los trabajadores de los centros de trabajo sin representantes en los comités o delegados de otros centros está contemplada en el art. 41.4 ET y es aplicable a las comisiones negociadoras de los períodos de consultas en los supuestos de movilidad geográfica, modificación sustancial, suspensión de contrato, reducción de jornada, despido colectivo e inaplicación de convenio, pero no está prevista en el art. 87.1 ET , como anticipamos más arriba. Por lo demás, **es irrelevante que la empresa demandada tenga formalmente un solo centro de trabajo, por cuanto se ha probado de modo contundente, que la voluntad de los negociadores era negociar un convenio estatal, siendo revelador que sus ámbitos funcional, personal y territorial se refieran indistintamente a centros de trabajo y puestos de trabajo o trabajadores, quebrando, por consiguiente, el principio de correspondencia, exigido legalmente a los negociadores del convenio, puesto que ninguno de los trabajadores, que no prestan servicios en el centro de Madrid, otorgó su representación a la reiterada señora Noelia y se ha probado, que la empresa tiene, al menos 15 trabajadores prestando servicios en Vigo desde el 1-02-2013**

4. CTC EXTERNALIZACIÓN, S.L.

Ponente RICARDO BODAS MARTIN. SAN 147/2013. SE DESESTIMA ÍNTEGRAMENTE LA DEMANDA Y SE CONVALIDA EL CONVENIO COLECTIVO IMPUGNADO. (Causa: “no se probó por UGT que hay más centro de trabajo”).

Estado actual: ABIERTA MESA DE NEGOCIACION.

Procedimiento nº 224/13 seguido por demanda de FEDERACIÓN ESTATAL DE TRABAJADORES, HOSTELERIA- TURISMO Y JUEGO DE LA UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (CHTJ-UGT) contra CTC EXTERNALIZACIÓN, S.L., COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA CTC EXTERNALIZACIÓN, S.L., y MINISTERIO FISCAL sobre impugnación de convenio.

Pretensión UGT: se anule el convenio de CTM, publicado en el BOE el 29-11-2012, porque se negoció por los comités y delegados de personal de tres centros de trabajo, cuando la empresa tiene veinte centros de trabajo.

Base jurídica:

El art. 87.1 ET dispone que 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, en representación de los trabajadores.

El precepto citado distingue dos ámbitos - empresa o ámbito inferior a la misma - y predica la legitimación para negociar en representación de los trabajadores al 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. - Aunque la norma utilice el singular, debe entenderse por comité de empresa a todos los comités de la empresa y/o delegados de personal de todos los centros de trabajo de la empresa, cuando la empresa tenga varios centros de trabajo y se pretenda negociar un convenio de empresa, o a todos los comités de empresa o delegados de personal del ámbito inferior a la empresa en el que se pretenda negociar.

La jurisprudencia, por todas STS 30-09-2008, rec. 90/2007 y 7-03-2012, rec. 37/2011 y nuestra propia doctrina, por todas SAN 24-04-2013, proced. 79/2013 , ha venido defendiendo que es requisito constitutivo, para negociar un convenio de empresa, que la comisión negociadora represente a todos sus centros de trabajo en aplicación del principio de correspondencia, puesto que los comités de empresa o delegados de personal solo representan a los trabajadores que les eligieron, a tenor con lo dispuesto en los arts. 62.2 . y 63.1 ET .

Por consiguiente, si hay varios centros de trabajo, los comités o delegados de personal de algunos de esos centros de trabajo estarán legitimados para negociar los convenios de cada centro o centros, que les eligieron, pero no estarán legitimados para negociar convenios de empresa, que vinculen a los trabajadores, de los centros de trabajo, que no les eligieron. Por supuesto que, si se hubiere elegido un comité intercentros, al que el convenio faculte para negociar el convenio de empresa, a tenor con lo dispuesto en el art. 63.3 ET , también estaría legitimado para negociar el convenio de empresa.

El artículo 1.5 del Estatuto de los Trabajadores , como recuerda la jurisprudencia, por todas STS 7-02-2012, rec. 114/2011 , establece que a los efectos de esa Ley se considera centro de trabajo la unidad productiva con organización específica que está dada de alta, como tal, ante la Autoridad Laboral, entendiéndose, que el presupuesto constitutivo, para la concurrencia de centros de trabajo es acreditar que constituyen una unidad productiva autónoma con organización específica. –

UGT, a quien correspondía la carga de la prueba de ambos extremos, no ha probado eficientemente la existencia de más centros de trabajo que los de Madrid, Barcelona y Guipuzcoa, cuyos representantes negociaron este convenio y los cinco que le precedieron en CTC INGENIERÍA DEDICADA, SA.

Por consiguiente, no habiéndose probado por UGT que haya más centros de trabajo, habiéndose probado contundentemente que todos los trabajadores de CTC INGENIERÍA DEDICADA, SA estaban censados en los centros reiterados y participaron o pudieron participar en las elecciones sindicales celebradas en los mismos, debemos convenir con los demandados, que los representantes de los trabajadores, que negociaron el convenio de empresa, estaban plenamente legitimados para su negociación, a tenor con lo dispuesto en el art. 87.1 ET .

Dicha conclusión no puede enervarse, porque la plantilla actual de CTC ascienda a 1945 trabajadores y en las elecciones, citadas en el hecho probado segundo, participaron solamente 1115, ya que dichas elecciones, celebradas a finales de 2009, afectaban a una sola empresa, mientras que CTC integró a otras cuatro, lo que justifica la alteración numérica entre ambas

fechas. - Por lo demás, teniéndose presente que la empresa demandada se dedica a realizar actividades corporativas de gestión, planificación, control, marketing, comercial, y cuantas sean necesarias para el ciclo productivo y de gestión de la empresa, así como las que impliquen servicios, procesos y programas de trabajo para terceros, desarrollados con recursos propios y dependencia directa del personal necesario, debemos convenir razonablemente con los demandados, de conformidad con lo dispuesto en el art. 386.1 LEC , **que la mayor parte de su actividad se realiza en los centros de trabajo de las empresas terceras, lo que justifica sobradamente, a nuestro juicio, que tenga un gran número de personal en varias provincias, sin que dicha circunstancia comporte la necesidad de habilitar más centros de trabajo, que los ya existentes.**

5. DOCTUS ESPAÑA, SAU (AHORA ADECCO OUTSOURCING, S.A.)

Ponente: JOSE PABLO ARAMENDI SANCHEZ. SAN 37/2015 .SE IMPONE LA NULIDAD DEL CONVENIO COLECTIVO POR QUIEBRA DEL PRINCIPIO DE CORRESPONDENCIA

Procedimiento IMPUGNACION DE CONVENIOS 02 /2015 seguido por demanda de FEDERACION DE INDUSTRIAS Y TRABAJADORES AGRARIOS UGT, contra DOCTUS ESPAÑA SAU (ADECCO OUTSOURCING SA), COMISION NEGOCIADORA CONV. COLECT. DOCTUS ESPAÑA SAU (ADECCO OUTSOURCING SA) y MINISTERIO FISCAL sobre IMPUG.CONVENIOS.

El artículo 2 de dicho Convenio Colectivo regula su ámbito territorial de aplicación y establece lo siguiente: El presente Convenio, de naturaleza estatutaria, es de aplicación a todos los trabajadores de Doctor España, S.A.U. (en adelante, indistintamente la empresa o Doctus), ya sean contratados para prestar los servicios externos que se contemplan o puedan contemplar en su objeto social o los contratados para prestar servicios internos o estructurales de la empresa.

A su vez, el art. 3 indica *"El presente Convenio es de aplicación en todo el territorio del Estado Español. Asimismo será de aplicación en el caso de servicios contratados a Doctus y cuya prestación efectiva se realice, total o parcialmente, fuera del territorio nacional"*:

Por su parte el artículo 4 del Convenio Colectivo impugnado fija su eficacia temporal desde el 10 de enero de 2013 y hasta el día 31 de diciembre de 2017.

Se invocó falta de legitimación, frente a ello el Tribunal aduce:

Que en el caso que se juzga, debe tenerse en cuenta que, la mercantil demandada constituye lo que se conoce como empresa multiservicios.

A este tipo de empresas, vinculadas a procesos de externalización donde opera abundante mano de obra ocupada en todo tipo de actividades y tareas, en tanto que carezcan de convenio propio, les resultan de aplicación y atendiendo a cada concreta actividad, el convenio de sector o territorial que regule cada una de tales actividades. En tal

sentido STSJ de Madrid de 20-10-2008 AS 2008\3149, con cita de STS 7-10-04 ERJ 2005\2167 , Castilla La Mancha de 26-7-2005 AS 2366 y Andalucía Granada de 14-3-2007 AS 3392.

Por tanto el **sindicato FITAG-UGT** hoy demandante, cuyo ámbito de actuación se detalla en el hecho 7º probado, **presenta un interés cierto y real** (no como mero guardián de una abstracta legalidad), **de que los convenios colectivos por él suscritos y correspondientes a las diversas actividades productivas que abarcan su ámbito funcional como sindicato, resulten de aplicación a los trabajadores de la mercantil demandada y tiene por tanto también interés en que no se les aplique un convenio de empresa en el que dicho sindicato no pudo intervenir por carecer de afiliación en ese concreto ámbito.**

Desde otra perspectiva, FITAG-UGT, integrada en UGT como confederación sindical, ostenta la cualidad de sindicato más representativo, hecho notorio, y como tal está legitimado para negociar convenios sectoriales en representación de todos los trabajadores, afiliados o no, art. 87.2 ET , por lo que ostenta un interés cierto y real de que su actividad negocial, plasmada en los diversos convenios sectoriales referidos a las actividades productivas de la empresa multiservicios, alcance el mayor efecto expansivo posible, por lo que está directamente interesado como tal sindicato en que no se lleven a cabo convenios de empresa que limiten el ámbito subjetivo de aplicación de los convenios sectoriales por dicho sindicato negociados.

Base jurídica:

El llamado principio de correspondencia que se sintetiza en que la comisión negociadora tiene que resultar representativa de todos los centros de trabajo por todas SAN de 17-2-2014 autos 120/14, 18-10-2013 y STS 7- 3-2012.

Dicho criterio ha sido mantenido por esta Sala en sentencias de **24-04, 11 y 16-09-2013, proced. 79/2013 219/2013 y 314/2013 , 29-01-2014, proced. 431/2013 y 5-02-2014, proced. 447/2013**, por considerar que un delegado e incluso un comité de empresa de centro de trabajo no puede negociar un convenio de empresa, que afecte a otros centros de trabajo, porque vulneraría frontalmente el principio de correspondencia , exigido por la jurisprudencia.

Lo dicho tiene su fundamento en que en nuestro sistema constitucional de relaciones laborales **el artículo 37.1 de la Constitución** atribuye a los "representantes de los trabajadores y empresarios" el derecho a la negociación colectiva, garantizando la fuerza vinculante de los convenios. El desarrollo de dicha previsión por el Estatuto de los Trabajadores ha conferido a los convenios resultantes el valor de normas jurídicas y lo propio de un sistema democrático es que entre aquellas personas que dictan las normas jurídicas y aquellas otras que quedan sujetas a su cumplimiento exista una relación de representación. Por ello no puede admitirse la imposición de obligaciones en virtud de una norma como es el convenio colectivo más allá del ámbito estricto de representación de los sujetos firmantes del mismo.

Por esta razón y en lo que constituye materia de orden público, no es posible componer la mesa negociadora de un convenio de empresa sólo con los representantes legales de los trabajadores de los centros donde sí existen comités de empresa o delegados de personal para intentar vincular con ese convenio a los trabajadores de los centros donde no existe representación.

6. DUNA TECNICS SA

Ponente. EMILIA RUIZ JARABO QUEMADA. SAN 144/2015 SE IMPONE LA NULIDAD DEL CONVENIO COLECTIVO

Procedimiento IMPUGNACION DE CONVENIOS 169/2015 seguido por demanda de FEDERACION DE SERVICIOS A LA CIUDADANIA) FEDERACION DE SERVICIOS DE UNION GENERAL DE TRABAJADORES , contra DUNA TECNICS SA sobre IMPUG. CONVENIOS.

Se solicita que se dicte sentencia en la que se declare la nulidad íntegra del convenio colectivo de Duna Tecnicos, SA, al haberse incumplido los artículos 87.1, 88.2 y 89.3 del Estatuto de los Trabajadores , por firmar el mismo en representación de los trabajadores un único comité de empresa, a pesar de que el texto es de aplicación a los empleados de todos los centros de trabajo que la empresa tiene en el territorio nacional

En fecha 24 de febrero de 2012 se suscribió el II Convenio Colectivo de DUNA TECNICS, S.A., que fue publicado en el Boletín Oficial del Estado nº 95, de fecha 20 de abril 2012.

Posteriormente, y a requerimiento de la Dirección General de Empleo para que fuesen subsanados diferentes aspectos del texto, se suscribe en fecha 21 de marzo de 2012 el acta de subsanación y modificación del acta de la firma de la Comisión Negociadora del II Convenio de DUNA TECNICS, S.A., el cual fue publicado en el Boletín Oficial del Estado nº 131, de fecha 1 de junio de 2012.

Con fecha 1 de junio de 2013 se publica en el BOE el acuerdo de modificación del Convenio colectivo de Duna Tecnicos, SA, firmado por acta de la Comisión Negociadora de fecha 26 de abril de 2013. La comisión negociadora en representación de los trabajadores en esta ocasión se encuentra formada por dos miembros que no formaron parte de la inicial , si bien todos ellos nuevamente son miembros del Comité de Empresa del Centro de Parets Del Vallés.

El artículo 2 del convenio colectivo, bajo la rúbrica de "ámbito territorial", establece lo siguiente: "*El presente Convenio Colectivo establece las bases para las relaciones laborales entre la empresa Duna Tecnicos y sus trabajadores, siendo de aplicación en todos sus centros y lugares de trabajo repartidos por todo el territorio nacional*".

Por su parte, el artículo 3 del texto regula el ámbito personal del mismo, conforme al siguiente tenor literal: "*Este convenio se aplicará a la totalidad de los trabajadores en plantilla que se establezcan en el ámbito territorial descrito en el artículo precedente [...]*".

En los datos estadísticos proporcionados por la empresa se hacen constar que la empresa tiene 250 trabajadores -199 en Barcelona y 51 en Zaragoza

Base jurídica:

Acreditado que el convenio colectivo de empresa se negoció por los miembros del comité de empresa del centro de trabajo de Parets del Vallés , que representaba a los 23 centros que la empresa tenía en Barcelona y en Tarragona, a pesar de que el convenio es de aplicación a "... todos sus centros y lugares de trabajo repartidos por todo el territorio nacional"(art.2) y se

aplicará a la totalidad de los trabajadores en plantilla que se establezcan en el ámbito territorial descrito en el artículo precedente [..]"(art.3), **se hace evidente que los firmantes del convenio colectivo en representación de los trabajadores no estaban legitimados para firmar el convenio, de conformidad con lo dispuesto en los arts. 87 , 88 y 89 ET , por haber sido negociado por una Comisión Negociadora irregularmente constituida, por estar integrada solo por los representantes de los trabajadores de los centros de Barcelona y Tarragona cuando el ámbito territorial de aplicación que establece es estatal, con inclusión de todos los centros y lugares de trabajo repartidos por todo el territorio nacional, además consta acreditado que la empresa tenía un centro de trabajo en Zaragoza y en fecha 14 /06/2012 en Castellbisbal y aun admitiendo a los meros efectos dialécticos la tesis de la empresa relativa a la existencia de los únicos centros de trabajo-23 de Barcelona y Tarragona- que estaban representados por el Comité de empresa que negoció el convenio, se ha de concluir que la representación de los trabajadores que constituyó la Comisión Negociadora del Convenio impugnado carece de capacidad y legitimación para constituir y componer la misma, ya que en aplicación de la doctrina del TS ,aun aceptando la tesis de la demandada, la empresa solo podía negociar con la representación de los únicos centros existentes; pero **ello no impide declarar que la cláusula del art. 2 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 por lo que procede anular el convenio, conforme a lo dispuesto en los arts. 163 y siguientes LRJS** y estimar la demanda interpuesta por los sindicatos demandantes como propone el Ministerio Fiscal en su informe , en línea con la **STS y SSAN recogidas en la reciente sentencia de esta Sala de 8-9- 2015 dictada en el proc.175/2015****

7. ESC SERVICIOS GENERALES S.L

Ponente: RAMÓN GALLO LLANOS. SAN 136/2015. SE IMPONE LA NULIDAD DEL CONVENIO COLECTIVO POR QUIEBRA DEL PRINCIPIO DE CORRESPONDENCIA

Demanda suscrita conjuntamente por METAL, CONSTRUCCIÓN Y AFINES, FEDERACIÓN DE INDUSTRIA, DE LA UGT (MCA-UGT), y la FEDERACIÓN DE SERVICIOS DE COMISIONES OBRERAS (CC OO SERVICIOS), contra la empresa ESC SERVICIOS GENERALES SL, , sus representantes en la comisión negociadora, , los delegados de personal, y el Ministerio Fiscal, sobre impugnación de CONVENIO COLECTIVO,

MCA-UGT solicitó el dictado de sentencia en la que se declarase la nulidad íntegra del convenio colectivo impugnado, así como del acta de modificación del mismo, con las consecuencias inherentes a dicha declaración, argumentó para ello que tanto el referido Convenio como su modificación han sido negociados únicamente con representantes unitarios de trabajadores correspondientes a tres centros de trabajo de la empresa demandada, la cual tiene muchos más centros de trabajo en España, existiendo en algunos de ellos representantes unitarios de los trabajadores, extendiendo tales normas convenidas su ámbito de aplicación a toda la empresa demandada, lo que supone una quiebra del principio de correspondencia, tal y como se ha formulado por la Doctrina de esta Sala, así como por la de la Sala IV del TS

Los tres delegados que firman el convenio fueron designados uno por USO, otro por UGT y otro por CCOO-había convenio anterior publicado en BOE 21-3-11-con anterioridad se aplicaba convenio de Nordest publicado en BOE 12-8-05 -en cuanto a la actividad de la empresa que está controlada por Prosegur y su actividad es la prestación de servicios auxiliares de seguridad como conserjería, control de portería, etc.

El convenio fue negociado por delegados de Burgos, Alicante y Tenerife –el número de centros de trabajo son 29 y el número de los trabajadores afectados es de 959 -además de esos delegados de personal había otros centros que tenían delegados. -en la modificación del convenio de 14 de abril cambia la composición de la mesa de negociación.

" Artículo 1. Ámbito de aplicación. El presente convenio colectivo establece las bases para las relaciones entre la empresa «ESC Servicios Generales, S. L», y sus trabajadores.

Artículo 2. Ámbito territorial. Las normas de este Convenio colectivo serán de aplicación en todos los centros de trabajo que la empresa tiene en la actualidad y los que puedan establecer en el futuro en todo el territorio español.

Artículo 3. Ámbito funcional y personal. El presente Convenio será de aplicación a la empresa «ESC Servicios Generales, S.L» y sus trabajadores, dedicados conjuntamente a prestarlos servicios externos que se contemplen o puedan contemplarse en su objeto social, así como los propios estructurales de la entidad. "

En lo que se refiere al ámbito temporal inicialmente el artículo 4 del Convenio en su redacción originaria señalaba que el Convenio entraría en vigor el día 1-1-2.013, manteniendo su vigencia hasta el 31-12-2.016, a raíz de la modificación a que se ha hecho referencia, tal vigencia se mantiene hasta el día 31-12- 2.017.

Base jurídica:

Sobre la legitimación desde el lado de los trabajadores para negociar un Colectivo de empresa son relevantes la Sentencia de la SAN de **12-3-2.015** mismos argumentos fueron ya reiterados en la posterior Sentencia de **4-5-2.015**.

*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. 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 2.015 - rec. 175/2.014 -**, 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.**

8. EXEO GESTIÓN INTEGRAL, SLU.

Ponente MANUEL POVES ROJAS. SAN 81/2013 SE DECLARA LA NULIDAD POR ILEGALIDAD DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA

Estado actual: RECIBIDO EXPEDIENTE EN SEPTIEMBRE 2015.

Procedimiento 79/2013 seguido por demanda de Sindicato UGT contra Exeo Gestión Integral, S.L.U. y Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la empresa, sobre impugnación de convenio colectivo.

La empresa demandada cuenta con centros de trabajo en las Comunidades Autónomas de Madrid (8 trabajadores) y Valencia (9 trabajadores).

El 16 de julio de 2012 se reunieron en Valencia la trabajadora Inmaculada Guerrero Navarta, como delegada de personal, y de otra Francisco Cubel Gámir, gerente administrador único de la empresa, procediéndose a constituir la Mesa negociadora del Convenio Colectivo

para la empresa Exeo. El 27 de septiembre de 2012 se suscribió el Convenio, que fue publicado en el BOE de 10-11-2012.

El art. 23 del referido Convenio dice: las normas de este Convenio Colectivo nacional serán de aplicación en todos los centros de trabajo que la empresa tiene en la actualidad y los que pueda establecer en el futuro en todo el territorio español.

Base jurídica:

Sentencia de la Sala IV del TS de 7 de marzo de 2012 (casación 37/2011). **La situación que acoge la sentencia de la Sala IV que se ha transcrito es idéntica a la que en estos autos se enjuicia, ya que el ámbito negociado era el de un convenio de empresa estatal, que afectaba a los centros de trabajo de Exeo ubicados en Alicante, Valencia y Madrid y a los que puedan establecerse en el futuro en todo el territorio español, y que fue negociado por una sola trabajadora.**

9. EXPERTUS SERVICIOS HOTELEROS S.L.

I.- Ponente Manuel Fernández-Lomana García. SAN 161/2013. SE DECLARA LA NULIDAD DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA

Procedimiento 219/2013 seguido por demanda de Federación Estatal de Trabajadores de Comercio, Hostelería, Turismo y Juego de UGT contra Expertus Servicios Hoteleros SL, y Ministerio Fiscal sobre impugnación de convenio.

La parte demandante sostuvo que el Convenio Colectivo es nulo pues afectando al menos a dos centros de trabajo (Barcelona y Madrid), fue negociado y suscrito exclusivamente por la representación unitaria del centro de trabajo de Barcelona. Además sostuvo que también sería nulo el Convenio de existir un solo centro de trabajo pues se ha establecido la eficacia general en todo el territorio español.

La empresa Expertus Servicios Hoteleros SL es una entidad dedicada a la prestación de servicios a terceros u «outsourcing».

Tras varios trámites en relación con el contenido del Convenio, las cuales dieron lugar a sucesivas modificaciones, la Dirección General de Empleo autorizó la inscripción y publicación del Convenio. El Convenio se publicó en el BOE de 25 de abril de 2013. En la hoja estadística de Convenios Colectivos de Empresa y dentro de los datos a rellenar por la Comisión Negociadora consta que el Convenio pretende aplicarse a la empresa o todos los centros de trabajo de la empresa, que afecta a 30 trabajadores y que su ámbito territorial es interautonómico. Y al fijar las autonomías afectadas se indica expresamente que el Convenio afecta a 20 trabajadores en Barcelona y a 10 trabajadores en Madrid.

Base jurídica:

El art. 1.5 del Estatuto de los Trabajadores define el centro de trabajo como «la unidad productiva con organización específica que sea dada de alta, como tal, ante la autoridad

laboral». Se exigen por lo tanto tres notas para que exista un centro de trabajo: que exista una unidad productiva; que tenga una organización específica y que sea dada de alta como tal. Por lo tanto, es necesaria la concurrencia de dos requisitos materiales y uno formal. El requisito formal genera una presunción «iuris tantum» de la existencia de un centro de trabajo. Pero lo esencial es el cumplimiento de los requisitos materiales, pues si los mismos concurren debe entenderse que existe un centro de trabajo. Máxime cuando desde el Real Decreto Ley 1/1986, de 14 de marzo, no es necesaria la autorización previa para proceder a la apertura de un centro de trabajo.

La pregunta que se hace la Sala es si el delegado de personal de una empresa ubicada y con un único centro de trabajo en Barcelona, puede negociar un Convenio de Empresa de, según su art 3, «aplicación en todos los centros y lugares de trabajo que tiene Expertus Servicios Hoteleros, Sociedad Limitada, repartidos por todo el territorio nacional, así como aquellos que puedan abrirse en el futuro y durante la vigencia del mismo» –ciertamente la redacción parece contradictoria con la postura de la empresa negando la existencia de varios centros de trabajo, pero lo cierto es que de la documental aportada sólo se infiere la existencia de uno

La Sala entiende que no. En efecto, la publicación del Convenio Colectivo en el BOE y la consideración del Convenio como propio de una empresa con centros de trabajo en todo el territorio nacional está permitiendo a la empresa –así se infiere de los contratos celebrados en Madrid– aplicar un Convenio Colectivo, que en principio debía estar publicado en el Boletín Oficial Provincial o Autonómico, a los contratos laborales que suscribe a lo largo de todo el territorio nacional y ello pese a que, por ejemplo, se suscriban en Madrid. Lo cual es, cuando menos dudoso –STSJ de Castilla-León (Burgos) de 25 de abril de 2013 (Rec. 195/2013)- en aplicación del criterio «lex loci laboris» –STS de 13 de junio de 2012 (Rec. 1337/2011)-. Por lo demás, la empresa no ha probado que los trabajadores de Madrid participasen en las elecciones efectuadas en Barcelona.

En definitiva, entendemos que para pactar un Convenio Colectivo de Empresa de ámbito territorial estatal es preciso que la empresa tenga centros de trabajo en más de una Comunidad Autónoma; y, en este último caso y conforme a la doctrina sentada por la STS de 7 de marzo de 2012 (Rec. 37/2011)-, en la negociación deben participar los representantes de los trabajadores de dichos centros. Precisamente la doctrina contenida en esta última sentencia, acogida por esta Sala en su SAN de 24 de abril de 2013 (Rec. 79/2013), nos invita a declarar la nulidad del Convenio Colectivo impugnado.

II.- Ponente RAFAEL A. LOPEZ PARADA. SAN 104/2014. SE DESESTIMA LA DEMANDA

Procedimiento 90/2014 seguido por demanda de ASOCIACIÓN DE EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL (contra EXPERTUS SERVICIOS HOTELEROS SL , y la representación legal de los trabajadores en dicha empresa, en cuanto negociadores del convenio colectivo de empresa, siendo también parte el MINISTERIO FISCAL, sobre impugnación convenio colectivo.

La empresa tiene centros de trabajo propios en Madrid y Barcelona. La empresa presta servicios en las empresas clientes a través de contrato de arrendamiento de servicios.

Expertus Servicios Hoteleros S.L. fue constituida por escritura pública otorgada en Barcelona el 14 de marzo de 2012. Su capital social era de 100.000 euros divididos en participaciones de un euro, siendo suscritas por Expertus Worldwide S.L. 62.300 participaciones, por Expertus Services Group S.L. 7.693 participaciones, por Sinéresis S.L.U. 7 participaciones y por Nexo Servicios Empresariales S.L. 30.000 participaciones. El domicilio social de Expertus Servicios Hoteleros S.L. se sitúa en San Cugat del Vallés, parque empresarial A7, calle Henri Dunant 9-11, 3ª planta. En el mismo lugar tiene su domicilio Expertus Worldwide S.L. y Expertus Services Group S.L., Expertus Servicios de Atención al Público S.A.U. (administradora única de Sinéresis S.L.).

Conforme a sus estatutos sociales, el objeto social de Expertus Servicios Hoteleros S.L. es el siguiente:

1º.- La prestación de toda clase de servicios para cubrir las necesidades del sector hotelero en general, así como en centros, equipamientos u otros espacios vinculados a este sector.

2º.- La prestación de servicios, asesoramiento y consultoría relacionadas con la explotación y gestión de hoteles y otros establecimientos, empresas o sociedades vinculados al sector hotelero.

3º.- La realización de estudios, proyectos de investigación y asesoramiento en materia hotelera, así como la gestión y organización de todo tipo de eventos e infraestructuras hoteleras.

Las actividades enumeradas podrán también ser desarrolladas por la Sociedad, total o parcialmente, de modo indirecto, mediante la participación en otras Sociedades, entidades o empresas con objeto análogo.

La empresa Expertus Servicios Hoteleros S.L. está integrada en un grupo de empresas constituido por sociedades con diferentes objetos, todos ellos ligados a la externalización de servicios, incluyendo una empresa de trabajo temporal, Expertus ETT Spain S.A., constituida en 2012 y autorizada por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social para actuar como empresa de trabajo temporal en las provincias de Madrid y Barcelona.

El artículo 2 define así el ámbito de aplicación del convenio colectivo:

"Este Convenio Colectivo tiene por objeto regular las condiciones laborales y económicas de los trabajadores de la empresa, dedicada básicamente a la prestación de los siguientes servicios a terceros:

- Servicios para cubrir las necesidades del sector hotelero en general, así como en centros, equipamientos u otros espacios vinculados a este sector.
- Todo tipo de servicios relacionados con la gestión hotelera tales como departamento de pisos, lavandería, recepción y back office, comercial, mantenimiento y atención al cliente, así como todos los servicios relacionados con los procesos auxiliares.
- Servicios de hostelería en general, servicios de recepción y de habitaciones, incluyendo la gestión y ayuda en comedores de colectividades, servicio de animadores, azafatas y promotoras.

- Servicios de mantenimiento integral de todo tipo de edificios e instalaciones y, en especial, aquellos que estén vinculados al sector hotelero.
- Servicios, asesoramiento y consultoría relacionadas con la explotación y gestión de hoteles y otros establecimientos, empresas o sociedades vinculados al sector hotelero.
- Realización de estudios, proyectos de investigación y asesoramiento en materia hotelera, así como la gestión y organización de todo tipo de eventos e infraestructuras hoteleras.
- Servicios relacionados con el alojamiento de colectivos en apartamentos turísticos, pisos, residencias universitarias, residencias geriátricas, hospitales, buques y barcos de recreo, trenes y caravanas.
- Otros servicios que dentro de la actividad indispensable de la empresa-cliente, sea complementaria a la que es propiamente el servicio.

Base jurídica

Descartada la ilicitud del convenio por contradicción con la Directiva 2008/104/CE, ha de añadirse que tampoco apreciamos ilicitud por vulneración del artículo 43 del Estatuto de los Trabajadores y de la Ley 14/1994. **La definición del ámbito de aplicación del convenio en el artículo 2 no implica necesariamente que los servicios allí contemplados y que constituyen la actividad de la empresa sean constitutivos de cesión o puesta a disposición de trabajadores. Es cierto que, dependiendo de cómo se lleven a cabo, podrán ser constitutivos de dicha situación si el trabajador pasa a quedar bajo el control y dirección de la empresa cliente, en cuyo caso la situación será ilícita, con todas las consecuencias de ello derivadas. Pero esto habrá de valorarse en cada caso concreto y no deriva automáticamente del convenio colectivo impugnado**, por lo cual la mera posibilidad, más o menos probable, de que la empresa demandada realice actos de puesta a disposición de trabajadores no puede elevarse en causa de ilicitud de su convenio de empresa. Ello ocurriría si el objeto y actividad de la empresa estuviera definido por sus estatutos de manera que consistiera en poner a disposición trabajadores, en cuyo caso sería ilícito que tal objeto social obtuviese la cobertura de un convenio colectivo que amparase condiciones distintas a las previstas en la Ley; o si el propio convenio colectivo contuviese una regulación de condiciones aplicables a supuestos definidos en el mismo y que claramente constituyesen puestas a disposición de trabajadores. Pero ninguna de las dos condiciones concurren, independientemente de que, como decimos, en las concretas contrataciones la empresa pueda realizar actos de puesta a disposición, lo que tendría las consecuencias legalmente previstas, todo lo cual no puede predeterminarse en este litigio por la vía procesal elegida.

10. EXTERNA TEAM S.L

Ponente RICARDO BODAS MARTÍN. SAN 183/2013 SE IMPONE LA NULIDAD DEL CONVENIO COLECTIVO POR QUIEBRA DEL PRINCIPIO DE CORRESPONDENCIA.

Procedimiento n.º 268/13 y 286/13 (acumulados) seguidos por demanda de Federación Estatal de Trabajadores de Comercio, Hostelería-Turismo y Juego de la Unión General de

Trabajadores (CHTJ-UGT) y Federación Estatal de Comercio, Hostelería y Turismo de Comisiones Obreras (FECOHT-CC.OO.), contra «Externa Team, S.L.», Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la Empresa «Externa Team, S.L.», Ministerio Fiscal sobre impugnación de Convenio colectivo.

La Federación Estatal de Trabajadores de Comercio, Hostelería, Turismo y Juego de la Unión General de Trabajadores interpuso demanda de impugnación de Convenio, en la que solicita la nulidad del convenio colectivo de la empresa demandada, publicado en el «BOE» de 25-4-2013, por cuanto se suscribió únicamente por la delegada del centro de Sevilla, aunque la empresa tenía más centros de trabajo en varias comunidades autónomas y su ámbito afecta a todos los centros de trabajo de la empresa.

La empresa «Externa Team, SL», tiene como actividad económica actividades administrativas y de servicios de apoyo a las empresas, a quienes presta servicios externalizados de modo particular en empresas y señaladamente de hostelería y limpieza

En el momento de suscribirse el Convenio colectivo, la empresa tenía cuatro centros de trabajo, en donde prestaban servicios 282 trabajadores: Barcelona: 10; A Coruña: 6; Málaga. 25 y Sevilla: 241 trabajadores.

El 12-2-2013 la empresa se dirigió a la delegada de Sevilla para promover la negociación de un Convenio de empresa. El 15-2 la convocó para el día dieciocho del mismo mes, momento en el que comenzó la negociación del Convenio, levantándose acta de la reunión, que obra en autos y se tiene por reproducida. El 20-2-2012 se produjo una nueva reunión, en la que se concluyó con acuerdo la negociación del convenio de empresa.

La empresa niega que CCOO y UGT tengan implantación en la empresa.

Base jurídica:

En cuanto a la excepción de falta de legitimación activa:

UGT y CCOO ostentan la condición de sindicatos más representativos a nivel estatal y forman parte de la Comisión paritaria del Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal de Hostelería, publicado en el «BOE» de 30-9-2010.

El artículo 165.1 LRJS, que regula la legitimación activa para la impugnación directa del Convenio por ilegalidad legitima activamente a los sindicatos interesados. El artículo **17.2 LRJS** dispone que los sindicatos de trabajadores y las asociaciones empresariales tendrán legitimación para la defensa de los intereses económicos y sociales que les son propios, añadiendo, a continuación, que los sindicatos con implantación suficiente en el ámbito del conflicto están legitimados para accionar en cualquier proceso en el que estén en juego intereses colectivos de los trabajadores, siempre que exista un vínculo entre dicho sindicato y el objeto del pleito de que se trate; podrán igualmente personarse y ser tenidos por parte en dichos procesos, sin que tal intervención haga detener o retroceder el curso de las actuaciones. Por otra parte, el art. **2.2.d) LOLS** prevé que el derecho de libertad sindical comprende el de plantear conflictos colectivos.

La jurisprudencia más reciente, por todas STS 19-12-2012, rec. 289/2012, que confirma SAN 30-9-2011, ha considerado que un sindicato más representativo a nivel estatal puede comparecer como parte por dicha condición en el proceso de conflicto colectivo, dándose,

además, la circunstancia de acreditar afiliados en la empresa y formar parte de la comisión paritaria del convenio sectorial, que se aplica a la empresa demandada. Del mismo modo, se ha reconocido legitimación activa a un sindicato más representativo a nivel de comunidad autónoma, aunque carecía de afiliados o representantes de los trabajadores en la empresa afectada, por cuanto había participado en el convenio aplicable a la empresa demandada (STS 13-2-2013, rec. 40/2012).

UGT y CCOO negociaron y forman parte de la Comisión paritaria del ALEH, en cuyo ámbito funcional se encuadran las actividades de hostelería, realizadas por la empresa demandada, puestas en valor de modo relevante en su propia carta de servicios, por lo que el ALEH era de aplicación a la empresa demandada, al tratarse de un Convenio colectivo estatutario de ámbito estatal, como subraya su artículo segundo en el que se precisa que el presente Acuerdo es de eficacia general y ha sido negociado y pactado, conforme a las facultades previstas en el Título III del Estatuto de los Trabajadores. Consiguientemente, si el presupuesto, exigido legalmente, para que los sindicatos demandantes puedan impugnar por ilegalidad un convenio colectivo de empresa, es que estén interesados legítimamente (art. 154.1.a LRJS), se hace evidente la concurrencia de ese interés legítimo, puesto que es el único modo de defender la aplicación del Acuerdo Laboral reiterado, si es que el Convenio de empresa fuera ilegal, que es precisamente el objeto del presente litigio.

En cuanto a la nulidad del convenio:

El artículo 3 del Convenio impugnado, que regula su ámbito territorial, dice lo siguiente:

«El presente Convenio colectivo es de aplicación en todos los centros y lugares de trabajo que tiene «Externa Team, Sociedad Limitada», repartidos por el territorio nacional, así como aquellos que puedan abrirse en el futuro y durante la vigencia del mismo.

Los trabajadores cuya actividad se preste con motivo de contrato o subcontrato suscrito por «Externa Team, Sociedad Limitada», con otra empresa, prestarán sus actividades laborales en el centro de trabajo de la empresa contratante o en el que ésta indique, conforme a los términos establecidos en el contrato celebrado entre ésta y «Externa Team, Sociedad Limitada».

El convenio se suscribió por la empresa y la delegada de personal del centro de Sevilla, aunque se ha acreditado cumplidamente que en el momento de la suscripción del convenio, la empresa tenía cuatro centros de trabajo en Barcelona, A Coruña, Málaga y Sevilla, que encuadraban a 282 trabajadores.

En la SAN, se invoca la STS 7 de marzo de 2012 y las sentencias de la Audiencia de 24-4, 11-9, 16-9 y 25-09-2013 proced. 79; 219; 314 y 233/2013, **por considerar que un Comité de empresa de centro de trabajo no puede negociar un Convenio de empresa, que afecte a otros centros de trabajo, porque vulneraría frontalmente el principio de correspondencia entre la representatividad de los firmantes y el ámbito del Convenio.**

Por consiguiente, **probado que el ámbito del Convenio afecta a todos los centros de trabajo presentes y futuros de la empresa demandada y acreditado que el Convenio fue suscrito únicamente por la Delegada de personal de Sevilla**, se hace evidente que el Convenio

infringió lo dispuesto en el artículo **87.1 ET**, al existir un grave déficit entre la representatividad de la señora Rodríguez Griñán y el ámbito del Convenio, **por lo que debe anularse en su totalidad, como reclamó el Ministerio Fiscal, sin que quepa reducir su ámbito al centro de Sevilla, como pidieron subsidiariamente los demandados, por cuanto se ha acreditado que los negociadores del Convenio no tuvieron nunca intención de negociar un Convenio de centro, sino que su voluntad era negociar un Convenio de empresa, como subrayó la sentencia del Tribunal Supremo citada más arriba.**

11. GRUPO CONSTANT SERVICIOS EMPRESARIALES S.L.U. (ANTES GESGRUP OUTSOURCING, S.L)

Ponente RICARDO BODAS MARTÍN. SAN 14/2014. SE IMPONE LA NULIDAD DEL CONVENIO COLECTIVO POR QUIEBRA DEL PRINCIPIO DE CORRESPONDENCIA.

Procedimiento n.º 431/13 y 432/13 seguido por demandas de Federación Estatal de Trabajadores de Comercio, Hostelería-Turismo y Juego de la Unión General de Trabajadores (CHTJ-UGT), y Federación Estatal de Comercio, Hostelería y Turismo de Comisiones Obreras (FECOHT-CC.OO.), contra Grupo Constant Servicios Empresariales, SLU , Comité de Empresa del Centro de Trabajo Avda. Diagonal, 523, Barcelona, Comisión Negociadora del Convenio colectivo de Grupo Constant Servicios Empresariales, SLU , y Ministerio Fiscal, sobre impugnación de convenio.

La Federación Estatal de Trabajadores de Comercio, Hostelería-Turismo y Juego de la Unión General de Trabajadores (UGT desde aquí), y la Federación Estatal de Comercio, Hostelería y Turismo de Comisiones Obreras (CCOO desde ahora), interpusieron sus demandas acumuladas de impugnación de Convenio colectivo, mediante las que solicitan la nulidad del Convenio colectivo de la empresa «Grupo Constant Servicios Empresariales, SLU», publicado en el BOE de 30-1-2013. Apoyaron su pretensión en que el citado Convenio fue suscrito por el Comité de Empresa de Barcelona, aunque la empresa tiene 9 centros de trabajo, no concurriendo, por consiguiente, los requisitos exigidos por el artículo 87.1 LRJS.

La empresa «Grupo Constant Servicios Empresariales, SLU», antes denominada «Gesgrup Outsourcing, SL», tiene como actividad económica la prestación de todo tipo de servicios externalizados. Su domicilio social está en Barcelona y rige sus relaciones laborales por un Convenio de empresa, publicado en el BOE de 30-1-2013, cuya vigencia corre desde el 1-1-2012 al 31-12-2015.

La empresa demandada contaba el 1-2-2012, fecha en la que se conformó la Comisión Negociadora del Convenio colectivo antes dicho, con nueve centros de trabajo, que emplean a los trabajadores siguientes: Barcelona: 231 trabajadores; Tarragona: 13 trabajadores; Madrid: 42 trabajadores; Islas Baleares: 15 trabajadores; Sevilla 8 trabajadores; Valencia 10 trabajadores; Zaragoza 1 trabajador; Alicante 5 trabajadores y Málaga: 12 trabajadores.

El único centro de trabajo que contaba con representación unitaria electa - comité de empresa o delegados/as de personal - a fecha 1 de febrero de 2012, era el de Barcelona

La empresa demandada suscribió cuatro convenios colectivos anteriores con el Comité de Empresa de Barcelona

El artículo 3 del Convenio colectivo impugnado, que regula su ámbito funcional y personal, dice lo siguiente:

«El presente convenio será de aplicación a la empresa Grupo Constant Servicios Empresariales, Sociedad Limitada Unipersonal y sus trabajadores, dedicados conjuntamente a prestar servicios externos que se contemplan o puedan contemplarse en su objeto social, así como los propios estructurales.»

Base jurídica:

Art 87 ET. La jurisprudencia, que ha interpretado el artículo 87.1 ET, deja perfectamente claro que la legitimación para negociar un convenio de empresa pivota sobre el principio de correspondencia, de manera que, si se pretende negociar un convenio de empresa, en la que hay varios centros de trabajo, como sucede con la empresa demandada, no es posible que el convenio se negocie por un solo comité de empresa.

STS 7 de marzo de 2012 (casación 37/2011) Dicho criterio ha sido mantenido por la Audiencia en sentencias de 24-4; 11 y 16-9-2013, proced. 79; 219/2013 y 314/2013, **por considerar que un comité de empresa de centro de trabajo no puede negociar un convenio de empresa, que afecte a otros centros de trabajo, porque vulneraría frontalmente el principio de correspondencia, exigido por la jurisprudencia.**

Se impone la estimación de la demanda, por cuanto se ha acreditado cumplidamente que el convenio impugnado se negoció por un comité de centro de trabajo, cuya representatividad, por muy mayoritario que sea el centro de trabajo de Barcelona, se limita a dicho centro y no irradia a los demás centros de trabajo, cuyos trabajadores, al igual que la mayoría de los trabajadores del centro de trabajo de Barcelona, no les votaron, por cuanto fueron elegidos con una participación de 94 trabajadores, quebrándose, por consiguiente, el principio de correspondencia entre su representatividad y el ámbito funcional y personal del convenio.

12. GRUPO GSA SOLUCIONES EMPRESARIALES, SLU.

Ponente RICARDO BODAS MARTÍN. SAN 120/2015. SE IMPONE LA NULIDAD DEL CONVENIO COLECTIVO POR QUIEBRA DEL PRINCIPIO DE CORRESPONDENCIA.

Procedimiento n.º 151/2015 seguido por demanda de Federación Estatal de Servicios para la Movilidad de la UGT, Federación de Servicios de CC.OO. contra Grupo GSA Soluciones Empresariales SLU y Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Grupo GSA Soluciones Empresariales y Ministerio Fiscal sobre impugnación de convenio.

GSA es una empresa multiservicios, que ofrece en su página Web servicios de hostelería, industria y servicios generales.

El artículo 3 del Convenio, que regula su ámbito territorial, dice lo siguiente: «El presente Convenio Colectivo es de aplicación en todos los centros y lugares de trabajo que tiene GSA Soluciones Empresariales Sociedad Limitada Unipersonal repartidos por el territorio nacional, así como aquellos que puedan abrirse en el futuro y durante la vigencia del mismo».

Base jurídica:

Si se pretende negociar un convenio de empresa o de ámbito inferior a la empresa, estarán legitimados el comité de empresa o los delegados de personal correspondientes, lo cual no planteará dificultades, cuando la empresa tenga un único centro de trabajo, o el convenio afecte efectivamente a un solo centro de trabajo, en cuyo caso estarán legitimados para su negociación el comité de empresa del centro o, en su caso, el delegado o delegados de personal del centro, salvo que decidan negociar las secciones sindicales mayoritarias, por todas SAN 17-06-2014, proced. 125/2014. Por el contrario, cuando la empresa tenga distintos centros de trabajo y no haya secciones sindicales mayoritarias, o decidan no negociar como tales, si no hubiere tampoco comité intercentros, estarán legitimados para negociar el convenio de empresa todas las representaciones unitarias de todos los centros de trabajo, por todas SAN 5-03-2002, proced. 166/2001.

En cualquier caso, será exigible el principio de correspondencia entre el ámbito del convenio y la representatividad de los interlocutores sociales, de manera que, si se pretende negociar un convenio de empresa con distintos centros de trabajo, será preciso que los representantes de los trabajadores que lo negocien tengan presencia en todos los centros de trabajo de la empresa, por todas SAN 509-2014, proced. 167/2014; SAN 17-02-2015, proced. 326/2014; SAN 9-03-2015, proced. 272015; SAN 12-03-2015, proced. 7/2015 y SAN 4-05-2015, proced. 62/2015. - Caso contrario, si alguno o algunos de los centros de trabajo de la empresa no tuviere representantes unitarios, no se podrá negociar un convenio de empresa con los representantes de alguno o alguno de los centros, porque se quebraría el principio de correspondencia, por todas SAN 24-04-2013, proced. 79/2013; SAN 11-09-2013, proced. 219/2013; SAN 16-09-2013, proced. 314/2013; SAN 25-09-2013, proced. 233/2013; SAN 13-11-2013, proced. 424/2013; SAN 2901-2014, proced. 431/2013 SAN 5-02-2014, proced. 47/2013; SAN 17-02-2014, proced. 470/2013; SAN 28-03-2014, proced. 33/2014 y SAN 13-06-2014, proced. 104/2014; SAN 30-06-2014, proced. 80/2014, sin que quepa, en estos supuestos, reducir el ámbito de aplicación del convenio a los centros con representación, cuando la voluntad de los negociadores fue negociar un convenio de empresa, por todas STS 7 de marzo de 2012 (casación 37/2011). La jurisprudencia ha defendido que los representantes de un centro de trabajo no pueden negociar un convenio de empresa en el que haya otros centros de trabajo, por cuanto quebraría el principio de correspondencia, por todas STS 20-05-2015, rec. 6/2014, confirma SAN 13-11-2013 y STS 10-06-2015, confirma SAN 25-09-2013.

Por consiguiente, probado que el convenio se suscribió únicamente con los delegados de las oficinas centrales, situadas en Arturo Soria de Madrid, aunque la intención de los contratantes fue que se aplicara a todos los centros y lugares de trabajo de la empresa, así como a los que se pudieran abrir en el futuro, se hace absolutamente evidente, la quiebra del principio de correspondencia, puesto que los delegados firmantes del convenio representaban únicamente a los trabajadores del centro de Madrid, aunque obtuvieran una exigua votación favorable, puesto que ninguno de ellos obtuvo, siquiera, la mitad del censo

electoral, lo que no les impidió negociar un convenio que afecta a todos los centros de la empresa presentes y futuros.

13. HOTTELIA EXTERNALIZACIÓN S.L

Ponente EMILIA RUIZJARABO QUEMADA. SAN 899/2014. SE ESTIMA LA EXCEPCIÓN DE FALTA DE LEGITIMACIÓN ACTIVA DE LA FEDERACIÓN ESTATAL DE COMERCIO, HOSTELERÍA Y TURISMO DE COMISIONES OBRERAS, (FECOHT-CC.OO.), PARA CUESTIONAR LA LEGALIDAD DEL CONVENIO COLECTIVO DE HOTTELIA EXTERNALIZACIÓN S.L

Procedimiento 450/2013 seguido por demanda de FEDERACIÓN ESTATAL DE COMERCIO, HOSTELERÍA Y TURISMO DE COMISIONES OBRERAS, (FECOHT-CC.OO) contra HOTTELIA EXTERNALIZACIÓN S.L y MINISTERIO FISCAL sobre impugnacion convenio colectivo .

El ámbito territorial del Convenio, se extenderá a todos los centros de trabajo que la empresa HOTTELIA EXTERNALIZACIÓN S.L. tiene en territorio español (artículo 3). El Convenio será de aplicación a la empresa HOTTELIA EXTERNALIZACIÓN S.L., y sus trabajadores, dedicados conjuntamente a prestar servicios externos que se contempla o puedan contemplarse en su objeto social, así como los propios estructurales. (Artículo 4)

La empresa tiene centros de trabajo en las Comunidades de Baleares (Mallorca) y Madrid.

Entre otras actividades, constituye el objeto social de la empresa, Servicios de secretaria y traducciones. Cursos y servicios de enseñanza de todo tipo. Atención telefónica para clientes. La explotación de servicios hoteleros, hosteleros, discotecas y otros relacionados con la restauración gastronómica y los espectáculos públicos, mantenimiento y limpieza de viviendas, jardines y anexos, locales comerciales y otros bienes inmuebles. Limpieza de bienes muebles

Base jurídica:

En relación a la falta de legitimación activa de CCOO, la empresa sostuvo que la Federación Estatal de Comercio, Hostelería y Turismo de CCOO no cumple con los requisitos necesarios del artículo 165 de la LRJS ya que esta Federación en nada tiene que ver con el ámbito propio de la empresa que es multiservicios y externalización de todo tipo de servicios y no está circunscrito a un sector en concreto como pudiera ser el de hostelería, además de que no existen afiliados a CCOO en la plantilla

Conforme con el art. 165.1 LRJS corresponde a los órganos de representación legal o sindical de los trabajadores, sindicatos y asociaciones empresariales interesadas, si la impugnación se fundamenta en la ilegalidad del convenio, o a los terceros cuyo interés haya resultado gravemente lesionado, si el motivo de la impugnación fuera la lesividad del convenio, teniendo presente en este último caso que no se tendrá por terceros a los trabajadores y empresarios incluidos en el ámbito de aplicación del convenio.-

En la interpretación de los arts. 7 y 28 CE , la jurisprudencia constitucional (entre otras, en la SSTC 7/2001 , 24/2001 y 112/2004), como recuerda la sentencia del TS de 16 de diciembre

de 2008, rec. 124/2007 y las que en ella se citan: "los sindicatos desempeñan, por el reconocimiento expreso de la Constitución (arts. 7 y 28). Una función genérica de representación y defensa de los intereses de los trabajadores, que no descansa sólo en el vínculo de la afiliación, sino en la propia naturaleza sindical del grupo... por esta razón, hemos declarado que, **en principio, es posible considerar legitimados a los sindicatos para accionar en cualquier proceso en el que estén en juego intereses colectivos de los trabajadores (STC 210/1994, de 11 de julio). Queda pues clara la relevancia constitucional de los sindicatos para la protección y defensa, incluso jurisdiccional, de los derechos e intereses de los trabajadores. Ahora bien, como también hemos precisado en las SSTC 210/1994, de 11 de julio y 101/1996, de 11 de junio esta capacidad abstracta que tiene todo sindicato para ser parte no autoriza a concluir sin más que es posible "a priori" que lleven a cabo cualquier actividad en cualquier ámbito, pues tal capacidad "no alcanza a transformarlos en guardianes abstractos de la legalidad", cualesquiera que sean las circunstancias en las que ésta pretenda hacerse valer.**

En el concreto ámbito del proceso, por la propia naturaleza del marco en el que el sindicato ha de actuar, conviene recordar que este Tribunal ya ha tenido ocasión de subrayar la **necesaria existencia de un vínculo acreditado, de una conexión entre la organización que acciona y la pretensión ejercitada (SSTC 210/1994, de 11 de julio 7/2001, de 15 de enero , de 29 de enero, de 26 de marzo y STC 215/2001, de 29 de octubre)".**

En el ámbito de la legalidad ordinaria, dispone el art. 17.2 LRJS que "los sindicatos de trabajadores y las asociaciones empresariales tendrán legitimación para la defensa de los intereses económicos y sociales que les son propios", complemento correlativo del art. 2 d) de la ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS), que establece para las organizaciones sindicales el alcance del derecho de libertad sindical y que comprende el ejercicio de la actividad sindical en la empresa o fuera de ella y la posibilidad de plantear conflictos individuales y colectivos "en los términos previstos en las normas correspondientes". Por su parte, el art. 165 establece "la legitimación activa para impugnar un convenio colectivo, cualquiera que sea su eficacia, por los trámites del proceso de conflicto colectivo" y que si la impugnación se fundamenta en la ilegalidad del convenio, otorga legitimación a "los órganos de representación legal o sindical de los trabajadores, Sindicatos y Asociaciones empresariales interesadas", señalando, por otra parte, pero con importancia a los efectos interpretativos que afectan a lo ahora debatido, que "estarán pasivamente legitimadas todas las representaciones integrantes de la comisión negociadora del Convenio", con lo que se distingue claramente entre legitimación para impugnar un Convenio Colectivo y la legitimación para negociarlo. **Consecuencia de lo anterior es la de la exigencia de implantación sindical en el ámbito del conflicto (vínculo acreditado de conexión entre la organización que acciona y la pretensión ejercitada), requerida jurisprudencialmente para justificar la intervención de un Sindicato en un concreto proceso, como se ha destacado, entre otras, en las SSTC 7/2001 , 24/2001 , 210/1994 , 101/1996 , 7/2001 , 215/2001 y 112/2004 y en la STS/IV 4-marzo-2005 (recurso 6076/2003).**

Cabe concluir que la parte demandante carece de legitimación procesal para impugnar judicialmente un convenio colectivo, porque no se acredita que la FEDERACIÓN ESTATAL DE COMERCIO, HOSTELERÍA Y TURISMO DE COMISIONES OBRERAS tenga afiliados en el ámbito de afectación del conflicto y, por tanto, carece de la cualificación de interesada en los términos indicados pues esta devendría del nivel de afiliaciones el cual no se ha acreditado

por lo que la Federación demandante carece de legitimación activa para la pretensión formulada.

14. INTECONS S.A (AHORA CLARO SOL FACILITIES SL)

Ponente: EMILIA RUIZ JARABO QUEMADA .SAN 137/2015 SE IMPONE LA NULIDAD DEL CONVENIO COLECTIVO

Procedimiento IMPUGNACION DE CONVENIOS 166 /2015 seguido por demanda de FEDERACION DE SERVICIOS DE LA UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (FES-UGT), COMISIONES OBRERAS DE CONSTRUCCION Y SERVICIOS, contra INTECONS S.A, y COMITE DE EMPRESA, sobre IMPUG. CONVENIOS.

En fecha 18 de Diciembre de 2012 se suscribió el 1 Convenio Colectivo de INTECONS S.A., que fue publicado en el Boletín Oficial del Estado nº 95, de fecha 20 de abril 2013.

Posteriormente, se remite por INTECONS escrito fechado el día 13 de marzo de 2013 con las diferentes modificaciones acordadas por parte de la Comisión Negociadora del convenio, debido al requerimiento de la Dirección General de Empleo para que fueran subsanados diferentes aspectos del colectivo, de fecha 26 de febrero de 2013.

Se solicita que se dicte sentencia en la que se declare la nulidad del convenio colectivo de la empresa demandada, al haberse incumplido los artículos 87.1 , 88.2 y 89.3 del Estatuto de los Trabajadores , por firmar el mismo en representación de los trabajadores un único comité de empresa, a pesar de que el texto es de aplicación a los empleados de todos los centros de trabajo que la empresa tiene y los que pueda establecer en el futuro en todo el territorio español.

Acreditado que el convenio colectivo de empresa se negoció por el comité de empresa de un único centro de trabajo, a pesar de que el convenio es de aplicación a todos los centros de trabajo que la empresa tiene en la actualidad (Barcelona y Madrid) y los que pueda establecer en el futuro en todo el territorio español, se hace evidente que los firmantes del convenio colectivo en representación de los trabajadores no estaban legitimados para firmar el convenio, de conformidad con lo dispuesto en los arts. 87 , 88 y 89 ET , por lo que procede anular el convenio, conforme a lo dispuesto en los arts. 163 y siguientes LRJS y estimar la demanda interpuesta por los sindicatos demandantes como propone el Ministerio Fiscal en su informe , en línea con las SSTs y SSAN recogidas en la reciente sentencia de esta Sala de 8-9-2015 ,dictada en el proc.175/2015

15. J2Y SERHOTEL OUTSOURCIN, S.L.U.

Ponente: RICARDO BODAS MARTIN. SAN 107/2014. SE IMPONE LA NULIDAD DEL CONVENIO COLECTIVO

Procedimiento 101/14 seguido por demanda de Federación Estatal de Comercio, Hostelería y Turismo de Comisiones Obreras (FECOHT-CC.OO.) contra J2Y Serhotel outsourcing, S.L.U.; Delegados de Personal Representantes de los Trabajadores Afectados en J2Y Serhotel Outsourcin, S.L.U y Ministerio Fiscal sobre impugnación de convenio.

El art. 2 del convenio impugnado, que regula su ámbito funcional, dice lo siguiente:

«El presente convenio será de aplicación a la empresa J2Y Serhotel Outsourcing, S.L. y sus trabajadores, que desarrollan la actividad de prestar servicios externos, outsourcing, amparados en su objeto social así como todas aquellas actividades que se relacionen con dichas funciones de manera directa o indirecta. Igualmente desarrollaran aquellas actividades propias de su estructura».

El art. 3 del convenio, que regula su ámbito territorial, dice lo siguiente:

«El presente convenio colectivo será de ámbito estatal, quedando incluidos los centros de trabajo de Barcelona y Málaga».

Finalmente, el art. 4, que regula el ámbito personal del convenio, dice lo siguiente:

«Afectará este convenio a todos los trabajadores sin exclusiones y a todos los empresarios, tanto si son personas físicas como jurídicas, incluidos en los ámbitos funcional y territorial establecidos en los artículos del presente convenio»

Base jurídica:

STS 7 de marzo de 2012 La jurisprudencia, que ha interpretado el art. 87.1 ET, deja perfectamente claro que la legitimación para negociar un convenio de empresa pivota sobre el principio de correspondencia, de manera que, si se pretende negociar un convenio de empresa, en la que hay varios centros de trabajo, como sucede con la empresa demandada, debe negociarse necesariamente por los representantes de todos los centros de trabajo de la empresa. 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 y 29-01-14, proced. 431/2013, por considerar que un comité de empresa de centro de trabajo no puede negociar un convenio de empresa, que afecte a otros centros de trabajo, porque vulneraría frontalmente el principio de correspondencia, exigido por la jurisprudencia.

Aunque se haya acreditado que el convenio se suscribió por las delegadas de personal de los centros de Málaga y Barcelona, que son aparentemente los únicos centros de trabajo de la empresa, por cuanto la simple lectura del art. 3 del convenio, que regula su ámbito territorial, deja perfectamente claro que el ámbito es «estatal», añadiendo, a continuación, «...quedando incluidos los centros de trabajo de Barcelona y Málaga», lo cual demuestra que el ámbito del convenio no se limita a dichos centros, puesto que «incluir», de conformidad con el Diccionario de la Real Academia de la Lengua, comporta que una cosa contiene a otra o se encuentra dentro de sus límites, de manera que, si los centros de Málaga y Barcelona quedan incluidos dentro del ámbito estatal, quiere decir que el ámbito territorial del convenio excede de los centros citados.

La misma conclusión se obtiene de la regulación del ámbito personal del convenio, porque afecta a todos los trabajadores de la empresa, estén adscritos o no a los centros de trabajo reiterados, pudiendo presumirse razonablemente que la empresa tiene más de 14

trabajadores, que fueron los votantes en los centros de trabajo de Málaga y Barcelona, al ser impensable que una empresa, dedicada a la actividad de prestar servicios externos (outsourcing) en el ámbito estatal, solo disponga de una plantilla tan exigua y negocie, pese a ello, un convenio de empresa para regular relaciones de solo catorce trabajadores.

Así pues, acreditado que el ámbito real del convenio es estatal, excediendo, por consiguiente, a los centros de trabajo de Málaga y Barcelona que, al quedar incluidos en el ámbito estatal, constituyen una parte del todo, debemos anular el convenio, por cuanto se negoció únicamente por los representantes de los centros de trabajo reiterado, cuya representatividad está limitada a los trabajadores de los mismos y no irradia a ningún otro, vulnerándose, por ello, lo dispuesto en el art. 87.1 ET.

Además de ello, la sentencia entra a enjuiciar, sobre la legalidad o ilegalidad del párrafo cuarto del art. 23 y art 32.b.1 . El primero de ellos, estipula que las vacaciones deberán hacerse disfrutado en su totalidad el 31 de diciembre, precisando en su párrafo cuarto que cuando un trabajador cese en el transcurso del año, tendrá derecho a la parte proporcional de la imputación en metálico de las vacaciones en razón al tiempo trabajado, y concluye que dicho precepto vulnera lo dispuesto en el art. 38.1 y 3 ET en relación con lo dispuesto en los arts. 3 y 4 del Convenio 132 de la OIT.

En relación al art. 32.b.1 del convenio impugnado, que regula el contrato de obra, el tribunal alega que su lectura permite concluir que equipara actividad normal de la empresa a cualquier obra y servicio determinado, atribuyéndoles genéricamente autonomía y sustantividad propia y extendiéndola a cualquier contratación relacionada con cualquier servicio concreto, lo que choca frontalmente con lo dispuesto en el art. 15.1.a ET, que exige precisamente deslindar entre actividad normal de la empresa y actividades con autonomía y sustantividad propia. Dicha distinción permite concluir que no cabe equiparar mecánicamente cualquier servicio concreto como obra o servicio determinado con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa, aunque la empresa se dedique a la realización de servicios externos (outsourcing) para otras empresas, puesto que el artículo dos del convenio, reproducido más arriba, deja claro que en el ámbito funcional del convenio se incluyen actividades relacionadas con dichas funciones de manera directa o indirecta, así como actividades propias de su estructura que, por su propia naturaleza, serían propiamente actividades normales y permanentes de la empresa, que no podría contratarse mediante la modalidad de obra o servicio determinado, por lo que la Audiencia procede anular también el artículo examinado.

16. MERCHANSERVIS S.A.

Ponente RICARDO BODAS MARTÍN. SAN 146/2015. SE IMPONE LA NULIDAD DEL CONVENIO COLECTIVO POR QUIEBRA DEL PRINCIPIO DE CORRESPONDENCIA.

Procedimiento nº 191/2015 seguido por demanda de METAL, CONSTRUCCIÓN Y AFINES DE LA UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES, FEDERACIÓN DE INDUSTRIA (MCA UGT), FEDERACIÓN DE SERVICIOS A LA CIUDADANIA DE COMISIONES OBRERAS (FSC-CCOO) contra

MERCHANSERVIS, S.A., COMISION NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLETIVO DE MERCHANSERVIS SA, RPTE EMPRESARIAL, RTE TRABAJADORES MERCHANSERVIS SA, y EL MINISTERIO FISCAL sobre impugnación de convenio.

La FEDERACIÓN DE INDUSTRIA DE LA UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (UGT desde aquí) y la FEDERACIÓN DE SERVICIOS A LA CIUDADANÍA DE COMISIONES OBRERAS (CCOO desde ahora) interpusieron su demanda de impugnación de convenio, mediante la cual pretenden se anule el convenio colectivo de la empresa MERCHANSERVIS, SA, publicado en el BOE de 11-03-2013, por cuanto dicho convenio fue suscrito por algunos componentes del comité de empresa del centro de Barcelona, aunque su ámbito afecta a todos los centros de trabajo de la empresa, quebrándose, de este modo, el principio de correspondencia.

La empresa tenía en el momento de suscribirse el convenio colectivo 1311 trabajadores, distribuidos del modo siguiente: 72 en Alicante; 74 en Almería; 55 en Baleares; 557 en Barcelona; 5 en Cádiz; 30 en Castellón; 5 en Córdoba; 2 en Coruña; 25 en Gerona; 2 en Granada; 2 en Huelva; 5 en Huesca; 2 en Jaén; 35 en Lérida; 10 en Lugo; 2 en Madrid; 148 en Málaga; 5 en Orense; 25 en Pontevedra; 53 en Sevilla; 25 en Tarragona; 6 en Teruel; 150 en Valencia y 15 en Zaragoza. - En la página Web de la empresa se informa que tiene 17 delegaciones.

Los arts. 2 y 3 del convenio impugnado, que regulan sus ámbitos funcional, personal y territorial, dicen lo siguiente:

" Artículo 2. Ámbito funcional y personal: "Este Convenio colectivo tiene por objeto regular las condiciones laborales y económicas de los trabajadores de la empresa, dedicada básicamente a la prestación de los siguientes servicios....."

Artículo 3. Ámbito territorial: "El presente Convenio Colectivo es de aplicación en todos los centros y lugares de trabajo que tiene Merchanservis, Sociedad Anónima, repartidos por el territorio nacional, así como aquellos que puedan abrirse en el futuro y durante la vigencia del mismo".

Base jurídica:

La jurisprudencia, por todas STS 20-05-2015, rec. 6/2014 , confirma SAN 13-11-2013 ; STS 9-06-2015, rec. 149/2014 , confirma SAN 18-10-2014 y STS 10-06-2015, rec. 175/2014 , confirma SAN 25-09-2013 , ha defendido que los representantes de un centro de trabajo solo están legitimados, en aplicación del principio de correspondencia regulado en el art. 87.1 ET , para negociar un convenio colectivo de ese centro de trabajo, aunque no haya representantes de los trabajadores en los demás centros de trabajo, por cuanto los trabajadores de dichos centros no eligieron a los representantes del centro que si celebró elecciones sindicales. Consiguientemente, el presupuesto constitutivo, para negociar un convenio de empresa, es que se negocie con los representantes unitarios de todos sus centros de trabajo, o con secciones sindicales, que acrediten la mayoría de los representantes de los trabajadores en los centros de trabajo, de manera que, si no se acredita la debida correspondencia entre la representatividad de los negociadores y los ámbitos personal y territorial del convenio, procederá la nulidad del convenio de empresa.

Probado que el convenio impugnado, cuyo ámbito personal afecta a todos sus trabajadores, salvo el personal de alta dirección, así como a todos sus centros y lugares presentes y futuros, fue negociado únicamente con los representantes del centro de trabajo de Barcelona, aunque se ha acreditado que la empresa tenía delegaciones al menos en 17 provincias y trabajadores en 24 provincias, habiéndose probado, además, que tenía delegados en Andalucía, Oyarzun y Erandio, quienes no fueron convocados a la negociación del convenio, la Sentencia concluye que el convenio impugnado no respetó el principio de correspondencia, exigido por el art. 87.1 ET , por lo que procede su nulidad, de conformidad con la jurisprudencia y doctrina mencionada.

17. SHERCO AL DETALLE S.L (NO INCLUIDA EN LISTA)

Ponente RICARDO BODAS MARTÍN. SAN 20/2014. SE IMPONE LA NULIDAD DEL CONVENIO COLECTIVO POR QUIEBRA DEL PRINCIPIO DE CORRESPONDENCIA.

Procedimiento n.º 47/13 seguido por demanda de Federación Estatal de Trabajadores de Comercio, Hostelería-Turismo y Juego de la Unión General de Trabajadores (CHTJ-UGT) contra Sherco al Detalle, S.L. , Comisión negociadora del convenio colectivo de Sherco al Detalle, S.L., y Ministerio Fiscal sobre impugnación de convenio.

La Federación Estatal de Trabajadores de Comercio, Hostelería-Turismo y Juego de la Unión General de Trabajadores (UGT desde aquí) interpuso demanda de impugnación de convenio colectivo, mediante la cual solicita su nulidad, por cuanto fue suscrito por la empresa y el delegado de personal del centro de Madrid, aunque su ámbito afecta a todos los centros de trabajo de la empresa.

UGT ostenta la condición de sindicato más representativo a nivel estatal y acredita implantación en la empresa Sherco al Detalle, SL.

La empresa citada tiene tres centros de trabajo en Madrid, Sevilla y Málaga, que cuentan con seis trabajadores en Madrid, uno en Sevilla y otro en Málaga.

El art. 1 del convenio impugnado, que regula su ámbito aplicativo, dice lo siguiente:

«El presente Convenio colectivo regula las relaciones laborales entre la empresa Sherco al Detalle, S.L. y sus trabajadores.»

El art. 2, que regula su ámbito territorial, dice lo que sigue:

«Las normas de este Convenio colectivo Nacional serán de aplicación en todos los centros de trabajo que la empresa Sherco al Detalle, S.L. tiene en territorio español.»

El art. 3, que regula el ámbito personal y funcional, dice lo siguiente:

«El presente Convenio será de aplicación a la empresa Sherco al Detalle, S.L. y sus trabajadores, dedicados conjuntamente a prestar servicios externos que se contemplan o puedan contemplarse en su objeto social...»

Base jurídica:

El art. 87.1 ET, que regula la legitimación para negociar convenios de empresa

La jurisprudencia, que ha interpretado el art. 87.1 ET, deja perfectamente claro que la legitimación para negociar un convenio de empresa pivota sobre el principio de correspondencia, de manera que, si se pretende negociar un convenio de empresa, en la que hay varios centros de trabajo, como sucede con la empresa demandada, no es posible que el convenio se negocie por un delegado de uno de los centros de trabajo de la empresa. Así, la STS 7 de marzo de 2012 (casación 37/2011)

Dicho criterio ha sido mantenido por la Audiencia en sentencias de 24-04; 11 y 16-09-2013, proced. 79; 219/2013 y 314/2013 y 29-01-2014, proced. 431/2013, por considerar que un delegado e incluso un comité de empresa de centro de trabajo no puede negociar un convenio de empresa, que afecte a otros centros de trabajo, porque vulneraría frontalmente el principio de correspondencia, exigido por la jurisprudencia.

Se ha acreditado cumplidamente que el convenio impugnado se negoció por un delegado de personal del centro de trabajo de Madrid, cuya representatividad corresponde únicamente al centro de Madrid y no irradia a los demás centros de trabajo, porque los trabajadores de dichos centros no votaron al señor Jiménez Jiménez, quien carecería de legitimación para negociar en su nombre, aunque se hubiera acreditado, que no es el caso, que dichos trabajadores le dieran su representación, porque la delegación formal por parte de los trabajadores de los centros de trabajo sin representantes en los comités o delegados de otros centros está contemplada en el art. 41.4 ET y es aplicable a las comisiones negociadoras de los períodos de consultas en los supuestos de movilidad geográfica, modificación sustancial, suspensión de contrato, reducción de jornada, despido colectivo e inaplicación de convenio, pero no está prevista en el art. 87.1 ET,

18. STOCK UNO GRUPO DE SERVICIOS SL

Ponente EMILIA RUIZ-JARABO QUEMADA. SAN 145/2015. SE IMPONE LA NULIDAD DEL CONVENIO COLECTIVO (BOE 1 de enero de 2013) y de su modificación (BOE 24 de febrero de 2014), así como de las denominadas revisiones salariales automáticas.

Procedimiento IMPUGNACIÓN DE CONVENIOS 190 /2015 seguido por demanda de MCA UGT, FEDERACIÓN DE SERVICIOS A LA CIUDADANÍA DE COMISIONES OBRERAS , contra STOCK UNO GRUPO DE SERVICIOS SL , COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO STOCK UNO GRUPO DE SERVICIOS SL, siendo parte el Ministerio Fiscal, sobre IMPUG.CONVENIOS.

Sobre el ámbito de aplicación el artículo 1 señala: «El presente Convenio establece las bases para las relaciones laborales entre la empresa Stock Uno Grupo de Servicios, S.L., y sus trabajadores.»

El Artículo 3. Ámbito funcional y personal: “El presente Convenio será de aplicación a la empresa «Stock Uno Grupode Servicios» y sus trabajadores, 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”

Sobre el ámbito territorial el convenio impugnado regula en su artículo segundo en los siguientes términos: «... Las normas contenidas en este Convenio colectivo nacional serán de aplicación en todos los centros de trabajo que la empresa tiene en la actualidad y los que pueda establecerse en el futuro en todo el territorio español.»

Acreditado que el convenio colectivo de la empresa Stock Uno Grupo de Servicios SL impugnado se negoció por 8 representantes de los trabajadores, y la modificación publicada el 24 de febrero de 2014, por 9 representantes, a pesar de que el convenio es de aplicación «... en todos los centros de trabajo que la empresa tiene en la actualidad y los que pueda establecerse en el futuro en todo el territorio español», se hace evidente que los firmantes del convenio colectivo en representación de los trabajadores no estaban legitimados para firmar el convenio, de conformidad con lo dispuesto en los arts. 87, 88 y 89 ET, por haber sido negociado por una Comisión Negociadora irregularmente constituida, por no estar integrada por los representantes de los trabajadores de todos los centros de la empresa cuando el ámbito territorial de aplicación que establece es estatal, con inclusión de todos los centros de trabajo que la empresa tiene en la actualidad y los que pueda establecerse en el futuro en todo el territorio español, además consta acreditado que en los centros del País Vasco, Andalucía, Castilla León, Galicia, Asturias, Aragón, Valencia, Cataluña y Canarias en los que la empresa tenía trabajadores, no había representantes legales de los trabajadores, sin que pueda aceptarse la tesis de la empresa relativa a la única existencia de seis centros, habida cuenta el contenido de los hechos probados décimo y décimo-primeros, no pudiéndose deducir de la documental aportada por la empresa que parte de los centros relacionados pertenecen a una empresa del grupo.

La sentencia declara que la cláusula del art. 2 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 por lo que procede anular el convenio, conforme a lo dispuesto en los arts. 163 y siguientes LRJS y estima la demanda interpuesta por los sindicatos demandantes, en línea con la STS y SSAN recogidas en la reciente sentencia de esta Sala de 8-9-2015, dictada en el proc.175/2015