

El principio de correspondencia entre quien negocia y lo que se negocia en el Convenio, conflicto o despido colectivo

Lourdes López Cumbre

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Cantabria

Consejera académica de Gómez-Acebo & Pombo

1. Los diferentes tipos de legitimación colectiva contenidos en el Estatuto de los Trabajadores

- 1.1. La jurisprudencia social viene diferenciando entre legitimación inicial o simple, legitimación plena o interviniente, deliberante o complementaria y legitimación negociadora o decisoria (SSTS de 24 de junio del 2014, Ar. 4468; de 25 de noviembre del 2014, Ar. 1019; de 20 de mayo del 2015, Ar. 2889, y de 15 de junio del 2015, Ar. 2948, entre otras).
- 1.2. Así, la capacidad para negociar, poder genérico para negociar o legitimación «inicial o simple» para negociar es aquella que da derecho a formar parte de la comisión negociadora del Convenio Colectivo estatutario a los representantes de los trabajadores o de los empresarios con la concreción derivada esencialmente del ámbito del convenio, prevista en el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores (LET) y en los artículos 6 y 7.1 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Por su parte, la legitimación «plena, interviniente o deliberante o complementaria» otorga derecho a los sujetos con capacidad convencional a intervenir en una concreta negociación colectiva, determinante en cada supuesto y en proporción con la representación real acreditada y proyectada en el ámbito del Convenio Colectivo

siempre que la comisión se halle válidamente constituida, *ex articulis* 88.1 y 88.2 del Estatuto de los Trabajadores (entre otras, las SSTS de 19 de noviembre del 2010, Ar. 1196, y de 11 de abril del 2011, Ar. 3821). Se puede estar capacitado para negociar y no estar legitimado para hacerlo en un supuesto singular, pero no al contrario, y, dado que, en definitiva, conforme al mencionado artículo 88.2, tratándose de un Convenio Colectivo supraempresarial, la legitimación plena tan sólo se alcanza a partir de la constitución válida de la comisión negociadora, esto únicamente se conseguirá «cuando los sindicatos, federaciones o confederaciones [...] representen como mínimo, respectivamente, a la mayoría absoluta de los miembros de los comités de empresa y delegados de personal, en su caso».

Finalmente, la legitimación «negociadora» o «decisoria» determina quién puede aprobar el Convenio estatutario partiendo del grado o nivel decisorio de representación necesario para alcanzar acuerdos dentro de la propia comisión negociadora, delimitada por el artículo 89.3 del Estatuto de los Trabajadores («Los acuerdos de la comisión requerirán, en cualquier caso, el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos representaciones»). Por ello solamente alcanzarán eficacia acuerdos que estén avalados con el voto favorable de cada una de las dos representaciones,

N. de la C.: En las citas literales se ha rectificado en lo posible —sin afectar al sentido— la grafía de ciertos elementos (acentos, mayúsculas, símbolos, abreviaturas, cursivas...) para adecuarlos a las normas tipográficas utilizadas en el resto del texto.

interpretado aquél jurisprudencialmente, en su caso, como voto proporcional o «mayoría representada en la mesa de negociación y no [el voto proporcional que representa] al número de los componentes de cada uno de los bancos que integran la mesa» (por todas, STS de 1 de marzo del 2010, Ar. 1478, FJ 3).

2. El momento de determinación de la legitimación negocial

- 2.1. Otro aspecto de interés es la determinación del momento en que ha de existir y probarse la legitimación. Sobre este aspecto, la jurisprudencia social ha establecido que «es el del inicio de las negociaciones del Convenio Colectivo, esto es, cuando se constituye la mesa negociadora» y «hay que excluir de cómputo las variaciones posteriores a la constitución de la comisión negociadora» (SSTS de 19 de julio del 2012, Ar. 10271, FJ 3; y de 24 de junio del 2014, Ar. 4628, FJ 2).

Esta regla se aplica a los distintos tipos de legitimación anteriormente relacionados. Si el artículo 89.3 del Estatuto de los Trabajadores exige para la aprobación del Convenio Colectivo «el voto favorable del 60 % de cada una de las dos representaciones», es evidente que se está remitiendo a la configuración de esas representaciones al constituirse la comisión negociadora (art. 88.1.2 LET), la cual, a su vez, ha de tener en cuenta los niveles de representatividad existentes cuando dé comienzo la negociación, pues es en ese momento en el que ha de fijarse la legitimación inicial del artículo 87.2 del Estatuto de los Trabajadores, que otorga el derecho a participar en la negociación colectiva si se forma parte de la comisión negociadora (art. 87.5 LET). Es, por tanto, el nivel de representatividad existente en ese momento el que debe tenerse en cuenta a efectos del cómputo de las representaciones previsto en el mencionado artículo 89.3.

- 2.2. La aplicación del criterio contrario no sólo rompe la necesaria correspondencia entre la legitimación inicial y el nivel de representatividad de la comisión negociadora,

de una parte, y la determinación de la denominada legitimación decisoria, por otra, sino que resulta contrario a la seguridad jurídica al introducir incertidumbre sobre los niveles de representatividad con un cuestionamiento constante de éstos incompatible con el desarrollo normal y estable de un proceso de negociación.

Desde esta perspectiva, y no constando la fecha del principio de las negociaciones, hay que excluir del cómputo las variaciones posteriores a la constitución de la comisión negociadora. El momento para concretar la legitimación está referido a la fecha de constitución de la mesa negociadora y no a otro posterior, pues, si se atendiese al resultado de posteriores elecciones —en el caso del banco social, por ejemplo—, se entraría en una dinámica de incertidumbre sobre los niveles de representatividad incompatible con el desarrollo normal de un proceso de negociación (SSTS de 25 de noviembre del 2014, Ar. 1019; de 20 de mayo del 2015, Ar. 2889, o de 15 de junio del 2015, Ar. 2948).

3. Sobre el principio de correspondencia entre la legitimación de los negociadores y el resultado de la negociación

- 3.1. *El principio de correspondencia en la negociación colectiva*

Con respecto al principio de correspondencia entre la representación social y el ámbito del Convenio Colectivo, no cabe duda de su aplicación (SSTS de 7 de marzo del 2012, Ar. 4179; de 20 de mayo del 2015, Ar. 2889, y de 9 de junio del 2015, Ar. 4284). La doctrina jurisprudencial señala que, para que el Convenio Colectivo tenga la naturaleza estatutaria y el carácter de norma jurídica de afectación general («obligan a todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia»), tiene que haber sido negociado cumpliendo las exigencias contenidas sobre la negociación colectiva en el título III del Estatuto de los Trabajadores: ante el empresario, los representantes de personal únicamente pueden ejercer «la

representación para la que fueron elegidos» (ex art. 60.2 LET) y, si estaba circunscrita a un centro de trabajo concreto, no es extensible, irradiable o ampliable al resto del colectivo de los trabajadores de la empresa de distintos centros, aunque carecieran de representación unitaria.

El principio de correspondencia entre la representación social y el ámbito del Convenio Colectivo —y en su aplicación concreta a los comités de empresa y a los delegados de personal de la empresa— exige que el ámbito de actuación del órgano de representación de los trabajadores en el ámbito del Convenio Colectivo de empresa se corresponda estrictamente con el de afectación del Convenio Colectivo. Asimismo, exige que el hecho de que los restantes centros de trabajo de la empresa no tengan representación unitaria no afecte a la legitimación —que es una cuestión de orden público—, pues la elección de los órganos de representación unitaria de los centros de trabajo compete a los trabajadores de dichos centros y la inexistencia de aquéllos no puede producir el efecto de otorgar legitimación a la representación legal de otro centro de trabajo.

3.2. *El principio de correspondencia en el conflicto colectivo*

Este principio ha sido aplicado a la negociación colectiva por la jurisprudencia, pero también cabe deducirlo, por analogía, de lo resuelto sobre legitimación para promover el proceso de conflicto colectivo. En este caso, la regla general se asienta en el principio de correspondencia en virtud del cual —y en su aplicación concreta a los comités de empresa y delegados de personal de la empresa— el ámbito de actuación del órgano de representación que promueve el proceso de conflicto colectivo ha de corresponderse con el de afectación del conflicto mismo y, consecuentemente, con el ámbito de afectación de la sentencia que le ponga término.

Cuando el comité de empresa del centro de trabajo que impulsa el conflicto carece de legitimación para postular válidamente en el proceso la cuestión que

plantea y que afecta a otros centros de trabajo, no se cumple tal principio. Lo que la repetida regla jurídica prohíbe es que la decisión judicial alcance a trabajadores no representados por el comité actuante y que el ámbito del conflicto se fraccione o quede reducido por la sola voluntad del órgano que lo promueve, ya que la representación que se exige en el proceso es la que corresponde a los trabajadores afectados por él. En definitiva, no afecta a la legitimación —que es una cuestión de orden público— el hecho de que los restantes centros de trabajo de la empresa no tengan representación unitaria, pues la elección de los órganos de representación unitaria de los centros de trabajo compete a los trabajadores de dichos centros y su inexistencia no puede producir el efecto de otorgar legitimación a la representación legal de otro centro de trabajo (STS de 30 de septiembre del 2008, Ar. 7579).

3.3. *El principio de correspondencia en el despido colectivo*

Del mismo modo, los legitimados para negociar durante el periodo de consultas en un despido colectivo se encuentran supeditados, asimismo, al principio de correspondencia entre el órgano de representación que interviene en la negociación de empresa y el ámbito del personal afectado. Se impone la correspondencia entre el órgano de representación de los trabajadores que interviene y negocia en el periodo de consultas con la empresa y el ámbito del personal afectado por el procedimiento, con la finalidad de que, caso de llegar a un acuerdo, los representantes que lo suscriban tengan la representatividad suficiente para vincular a los trabajadores del ámbito afectado por el despido colectivo (STS de 25 de noviembre del 2013, Ar. 53/2014).

4. **La ineludible aplicación del principio de correspondencia o la nulidad del acto celebrado**

4.1. Atendiendo a lo expuesto, las legitimaciones inicial, deliberativa y plena o decisoria exigidas por los artículos 87, 88 y 89 del

Estatuto de los Trabajadores, respectivamente, constituyen requisitos sucesivos y acumulativos de ineludible cumplimiento, de manera que el presupuesto para alcanzar acuerdos es que se haya producido una negociación con sujetos con legitimación inicial y deliberativa suficientes. Dado que la negociación colectiva comporta precisamente que todos los sujetos legitimados, por minoritarios e irrelevantes que sean, tengan derecho a participar en ella, conforme a lo dispuesto en el artículo 37.1 de la Constitución, no cabe alcanzar acuerdos por la mayoría si se ha impedido el acceso a la negociación a quienes correspondía negociar legalmente. De admitir tal posibilidad, se vaciaría de contenido el principio de representatividad, anudado al de correspondencia entre representación y unidad negociadora.

- 4.2. Confirmando esta tesis, recientemente el Tribunal Supremo ha rechazado la

legitimación de quienes representan al comité de empresa de un centro de trabajo que, junto con el delegado de personal de otro centro, forma parte del banco social en la comisión negociadora del Convenio Colectivo de ámbito estatal. «Y esto es así aun cuando, en abstracto, pudieran haber negociado un Convenio de empresa cuyo ámbito se redujera a dichos dos centros de trabajo. Pero carecen de legitimación para negociar un Convenio Colectivo de empresa de ámbito estatal que pretendía regular las condiciones de trabajo y de productividad en veintitrés centros de trabajo de los cuales solamente dos de ellos contaban con la representación unitaria citada, puesto que la inexistencia de representantes unitarios de los trabajadores en dichos veintiún centros de trabajo restantes no puede producir el efecto de otorgar principio de correspondencia que constituye un requisito ineludible e insubsanable» (STS de 21 de diciembre del 2015, Ar. 13325, FJ 6).