

Configuración de la Comisión Negociadora de un Convenio Colectivo Supraempresarial. Comentario a la STS de 22 de noviembre de 2005

Dr. Antonio J. Valverde Asencio

Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Sevilla

1. Hechos

En la presente sentencia, el Tribunal Supremo resuelve el recurso de casación presentado por la Federación Regional de Enseñanza de Comisiones Obreras contra la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 30 de diciembre de 2003 en la que se sustanció la reclamación de la citada federación sindical por la que ésta pretendía obligar a las partes afectadas a constituir la Comisión Negociadora del Segundo Convenio Colectivo para el personal laboral de las Universidades Públicas de la Comunidad de Madrid.

En la sentencia de instancia, la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid estimó la alegación principal de las partes demandadas (todas las universidades de la Comunidad de Madrid, además de los sindicatos con legitimación inicial para negociar el convenio colectivo sectorial) de negar legitimación activa al sindicato demandante para la pretensión objeto de litigio.

Según afirma la sentencia de instancia: “la cuestión planteada se centra en determinar si el sindicato actor tiene o no legitimación activa para que se estime la pretensión solicitada, es decir, para que se obligue a las partes firmantes del Convenio, aquí referido, a constituir la Comisión Negociadora o lo que es igual para promover la constitución de la misma”.

Situado aquí el objeto del litigio, la sentencia parte de la distinción clásica entre legitimación inicial y legitimación plena para negociar. Citando doctrina del Tribunal Supremo consolidada al respecto (por ejemplo las SSTS de 21 de mayo de 1997 o de 18 de enero de 1993), “no deben confundirse las reglas que disciplinen la legitimación inicial con las de la plena y con el *quorum* que establece el art. 89.3 ET”. Siendo así, “...de conformidad con lo dispuesto en el art. 88.1 párrafo 2º se exige para que quede validamente constituida la Comisión Negociadora y para promover la misma lo que aquí se solicita, los sindicatos que representen como mínimo, respectivamente, a la mayoría absoluta de los miembros del Comité de Empresa”.

Partiendo de esta consideración, obvia por otra parte si nos atenemos a la doctrina judicial y científica, al detentar el sindicato accionante, según la sentencia de instancia, sólo el 44,56% de la representación entre los miembros del Comité de Empresa y Delegados de Personal “carece de mayoría absoluta o legitimación plena para constituir la comisión negociadora, o promover su constitución”, por lo que se estima, en el sentido expuesto, la alegación de los codemandados, y se desestima la demanda presentada.

Recurrida en casación dicha sentencia, el objeto de controversia que se plantea ante el Tribunal Supremo se centra no en la discusión de los argumentos jurídicos de fondo sino en los presupuestos en que se basan los mismos. Es decir, la federación sindical recurrente no cuestiona la argumentación jurídica, sino los presupuestos –indiscutidos por otra parte en la sentencia de instancia- en que se funda la misma. En este sentido, niega que ostente sólo el

44,56% de los representantes de los trabajadores del sector. En su argumentación, la mayoría absoluta requerida para tener la pretendida legitimación plena ha de aplicarse sobre la base del número de representantes de los sindicatos intervinientes en la negociación, no sobre el número total de representantes (entre los que había 3 de CGT y 3 de “otros”, que no tomaba en consideración por no tener, siquiera, la legitimación inicial que permitiera ejercer su derecho a estar presente en la composición de la comisión negociadora).

2. La solución del Tribunal Supremo

Como decimos, el Tribunal Supremo rechaza la pretensión planteada.

Tal como afirma la sentencia que comentamos, efectivamente, “...la recurrente parte de la base de que para poder provocar la constitución de la Comisión Negociadora de un convenio colectivo supraempresarial como el que se pretende obtener por afectar a las seis universidades públicas de la Comunidad de Madrid, hace falta ostentar la representación de la mayoría de los delegados de personal y miembros de los comités de empresa puesto que es esta la que da la legitimación plena para negociar de conformidad con lo previsto en el art. 88.1 segundo del Estatuto de los Trabajadores, pero entiende que esa mayoría absoluta exigida no debe calcularse sobre el número total de delegados o miembros de comités elegidos en el ámbito del Convenio a negociar, sino en atención al número de las representaciones que ostentan los sindicatos que tienen legitimación negociadora inicial...”.

Sin embargo, para el Tribunal Supremo, “la interpretación que mantiene la recurrente, con no estar acomodada a las exigencias legales, conduciría a aceptar la existencia de convenios con fuerza vinculante normativa o sea, con el rango de norma jurídica -art. 37 CE y art. 82.3 ET- que, suscritos por una minoría de representantes, obligarían a la mayoría contrariando principios mínimos de producción democrática de normas”. Por ello, se desestima, en el sentido que antes citábamos, la pretensión de la recurrente y, en definitiva, el recurso de casación planteado por la misma.

3. Valoración

El procedimiento de negociación de un convenio colectivo estatutario ha planteado sin duda muchas cuestiones. Algunas de ellas relacionadas con la dificultad intrínseca que supone insertar dentro del ámbito jurídico una relación social como la que deriva del propio proceso y sistema de negociación colectiva. En este sentido, la respuesta que pueda darse desde el derecho a cuestiones relacionadas con estrategias, siempre legítimas, de acción sindical y de ejercicio de los derechos de representación en el proceso que da sentido por excelencia precisamente a dicha representación –la negociación colectiva en sentido amplio- son siempre complejas y complicadas.

Sin embargo, desde otra perspectiva, la fuerza vinculante reconocida constitucionalmente a los convenios colectivos (art. 37 CE) y, aún más, el sistema legal de reconocimiento del convenio como fuente del Derecho del Trabajo y de su eficacia personal general (“erga omnes”) hace que, necesaria e ineludiblemente, se planteen dentro de la esfera más estricta del derecho la conformación de una serie de normas jurídicas que han de respetarse para, de esta forma, garantizar la efectividad de dichas reglas de eficacia normativa y general del pacto entre representantes de los trabajadores y empresarios.

Entre estas normas tienen especial importancia las reglas relativas a la determinación de la “legitimación” para negociar. Principalmente porque en dichas normas se han de encontrar reglas oportunas en las que justificar la que puede ser peculiaridad más importante de nuestro sistema de relaciones laborales: la eficacia general de los convenios colectivos denominados estatutarios. No respetar dichas normas supone negar dicha consecuencia jurídica –la referida eficacia general-; pero, a la vez, si dichas normas no responden a un estándar mínimo de oportunidad y de garantía de respeto a reglas de mayoría aceptables puede ser cuestionada la propia efectividad de dicha eficacia general. Por ello, la interpretación jurídica de dichas normas adquiere una especial importancia en el sentido, precisamente, que concluye el Tribunal Supremo. No puede ser admisible que existan convenios que “suscritos por una minoría de representantes” obligaran a la mayoría. Ello, en palabras del Alto Tribunal, supondría simplemente contrariar “principios mínimos de producción democrática de normas”.

Y este es el fundamento real de cualquier interpretación relacionada con la legitimación de las partes negociadoras de un convenio colectivo de eficacia general. Este debe ser, además, el criterio interpretativo de referencia en un tema que, sin duda, es problemático. Precisamente por la cuestión que antes destacábamos, se unen a él no sólo cuestiones jurídicas sino otras de rango más social como son las que derivan de procesos, insistimos, siempre legítimos, de, por ejemplo, acción sindical (el proceso de negociación colectiva objeto del litigio finaliza con la firma por parte de los sindicatos FETE-UGT y la federación de enseñanza de CC.OO. del convenio colectivo que, finalmente, se publica en enero de 2006).

De cualquier forma, teniendo en cuenta los presupuestos del objeto del litigio, y como bien afirma la sentencia de comentamos, reiterando doctrina consolidada al respecto, hay que distinguir dos aspectos claves en el proceso de negociación en relación con la legitimación para negociar.

Tal como afirma, “...cuando el art. 88.1 segundo establece los requisitos de legitimación para poder conformar el banco social en una comisión negociadora de un convenio supraempresarial como el que aquí se trataba de negociar, contiene dos previsiones que no se pueden mezclar por contener cada una de ella sus propias exigencias; así, por una parte prevé que en la comisión negociadora sólo tienen legitimación para participar los sindicatos que tengan la condición de representativos que requiere el art. 87, pero por otra parte y con independencia de la anterior, requiere que esos legitimados para la negociación «representen como mínimo... a la mayoría absoluta de los miembros de los comités de empresa y delegados de personal», o sea, de todos los representantes electos en el ámbito del convenio. La representatividad requerida por el art. 87 a la que se refiere la primera exigencia del apartado citado del art. 88 es lo que se conoce como legitimación inicial o básica que sólo requiere un mínimo del 10% de representatividad y la segunda la que se conoce como legitimación plena o negociadora que requiere un mínimo de la mitad más uno de representatividad”.

Pues bien, para atender a la pretensión de la recurrente, que pretende no ya discutir la composición de la comisión negociadora sino directamente provocar su constitución directa se hubiera requerido que dicha federación sindical obtuviera efectivamente dicha mayoría.

Y es, en este sentido, donde el Tribunal Supremo hace su aportación más reveladora respecto a la doctrina precedente que sirve de base. A la pregunta sobre cuál es la base que ha de servir de cómputo a estos efectos; sobre si ha de calcularse sobre el número de representantes de los sindicatos que tienen legitimación inicial para negociar –no computando, por tanto, a otros

sindicatos ni a otros representantes no sindicados-; o sobre si ha de computarse sobre la base de todos los representantes del sector; el Tribunal Supremo no deja dudas. En opinión del Alto Tribunal, y por las razones expuestas de garantizar efectivamente que la decisión de la comisión negociadora debe representar una mayoría efectiva de trabajadores en el sector de referencia, dicho cálculo de mayoría ha de aplicarse sobre la base de todos los representantes; de lo contrario, tal como decíamos, se conculcarían “principios mínimos de producción democrática de normas”.

© Antonio J. Valverde Asencio, 2006

© IUSLabor 2/2006

ISSN: 1699-2938