

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

- 92** *Resolución de 22 de diciembre de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica la Sentencia de la Audiencia Nacional, relativa al Convenio colectivo de CTC Externalización, SLU.*

Visto el fallo de la Sentencia n.º 103/2020 de la Audiencia Nacional (Sala de lo Social) de fecha 23 de noviembre de 2020, recaída en el procedimiento n.º 229/2020, seguido por demanda de la Federación de Servicios de Comisiones Obreras, sobre impugnación de Convenio colectivo, siendo parte el Ministerio Fiscal.

Y teniendo en consideración los siguientes,

Antecedentes de hecho

Primero.

En el «Boletín Oficial del Estado» de 18 de marzo de 2020 se publicó la Resolución de la Dirección General de Trabajo de 1 de marzo de 2020, en la que se ordenaba inscribir en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo y publicar en el «Boletín Oficial del Estado», el Convenio colectivo de la empresa CTC Externalización, S.L.U., código de convenio n.º 90011622011998.

Segundo.

El 10 de diciembre de 2020 tuvo entrada en el registro general del Departamento la Sentencia antecitada de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, en cuyo fallo se declara la nulidad del artículo 53 del Convenio colectivo de CTC Externalización, S.L.U., publicado en el BOE de 18 de marzo de 2020.

Fundamentos de Derecho

De conformidad con lo establecido en el artículo 166.3 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social, cuando la sentencia sea anulatoria, en todo o en parte, del convenio colectivo impugnado y éste hubiera sido publicado, también se publicará en el Boletín Oficial en que aquél se hubiere insertado.

En consecuencia, esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción de dicha Sentencia de la Audiencia Nacional de fecha 23 de noviembre de dos mil veinte, recaída en el procedimiento n.º 229/2020, y relativa al Convenio colectivo de la empresa CTC Externalización, S.L.U., en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo.

Segundo.

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

Madrid, 22 de diciembre de 2020.—La Directora General de Trabajo, Verónica Martínez Barbero.

AUDIENCIA NACIONAL

Sala de lo Social

Letrada de la Administración de Justicia doña Marta Jaureguizar Serrano

Sentencia n.º 103/2020

Fecha de Juicio: 11/11/2020.

Fecha Sentencia:

Fecha Auto Aclaración: 23/11/2020

Tipo y núm. Procedimiento: Impugnación de convenios 0000229 /2020.

Ponente: Doña EMilia Ruiz-Jarabo Quemada.

Demandante/s: Federación de Servicios CCOO.

Demandado/s: CTC Externalización SLU, Federación Estatal de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores, Sindicato Comisiones de Base (COBAS), Unión Sindical Obrera (Federación de Servicios), Ministerio Fiscal.

Resolución de la Sentencia: Estimatoria.

Breve Resumen de la Sentencia: Impugnación de convenio colectivo. Elecciones a representantes de los trabajadores. Se solicita la nulidad del artículo 53 del convenio que acuerda agrupar en tres zonas geográficas la elección de la representación legal de los trabajadores. La AN estima la demanda, no cabe, desde la perspectiva de la Ley, desbordar el centro de trabajo como unidad electoral en la elección para comités de empresa. Porque el art. 63 ET no permite agrupar -salvo, excepcionalmente, para la elección del Comité conjunto, dentro de una misma provincia o en municipios limítrofes- los distintos centros de trabajo que una empresa puede tener repartidos a lo largo y ancho de todo el territorio nacional para elegir un único comité de empresa de ámbito estatal, o varios comités de empresa que no sean de la misma provincia o en municipios limítrofes, no pudiendo agruparse centros de trabajo de múltiples provincias, máxime cuando las mismas están territorialmente distantes.

Audiencia Nacional, Sala de lo Social. Goya 14 (Madrid), Tfno: 914007258, Correo electrónico: —. Equipo/usuario: BLM. NIG: 28079 24 4 2020 0000231. Modelo: ANS105 Sentencia: IMC Impugnación de Convenios 0000229 /2020. Procedimiento de origen: /. Sobre: Impug. Convenios. Ponente Ilma. Sra: Doña Emilia Ruiz-Jarabo Quemada.

Sentencia 103/2020.

Ilma. Sra. Presidente: Doña Emilia Ruiz-Jarabo Quemada.

Ilmos/as. Sres./sras. Magistrados/as:

Don Ramón Gallo Llanos.

Doña Maria Yolanda de la Fuente Guerrero.

En Madrid, a veintitrés de noviembre de dos mil veinte.

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

EN NOMBRE DEL REY

Han dictado la siguiente

SENTENCIA

En el procedimiento Impugnación de Convenios 0000229 /2020 seguido por demanda de Federación de Servicios CCOO (Ietrado don Héctor Gómez) Contra CTC

Externalización SLU (letrado don Oscar Alcuña), Federación Estatal de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores (letrado don Juan Lozano), Sindicato Comisiones de Base (letrado don Alejandro del Río), Unión Sindical Obrera Federación de Servicios (letrado don Eduardo Serafín López), con citación del Ministerio Fiscal sobre impug.convenios. Ha sido ponente la Ilma. Sra. Dña. Emilia Ruiz-jarabo Quemada.

Antecedentes de hecho

Primero.

Según consta en autos, el día 7 de julio de 2020 se presentó demanda por don Héctor Gómez Fidalgo, letrado del Ilustre Colegio de Abogados de Madrid, actuando en nombre y representación del sindicato Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO-Servicios), contra CTC Externalización S.L.U y contra los Sindicatos firmantes del Convenio Colectivo, Unión Sindical Obrera (USO)-Federación de Servicios y Sindicato Comisiones de Base (CO.BAS), y, como parte interesada, la Federación Estatal de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores (FESMC-UGT), sobre Impugnación de Convenios Colectivos, siendo parte el Ministerio Fiscal.

Segundo.

La Sala designó ponente señalándose el día 11 de noviembre de 2020 para los actos de conciliación y, en su caso, juicio.

Tercero.

Llegado el día señalado tuvo lugar la celebración del acto del juicio en el que la parte demandante, se afirmó y ratificó en su demanda solicitando que se dicte sentencia por la que, se declare la Nulidad del artículo 53 del Convenio Colectivo de CTC Externalización SLU, condenando a la empresa demandada a estar y pasar por esta declaración.

Sindicato COBAS, se adhiere a la demanda.

Federación Estatal de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores (FESMC-UGT), solicita se dicte sentencia ajustada derecho.

Frente a tal pretensión, CTC Externalización S.L.U, se opone a la demanda, todo ello en los términos que resultan del acta de juicio y de la grabación de la vista oral.

USO, alega la excepción de inadecuación de procedimiento por considerar que estamos ante un conflicto de intereses, así como de falta de sometimiento a la Comisión paritaria regulada en el artículo 9 del convenio. En cuanto al fondo, se adhiere a lo manifestado por la empresa demandada.

Cuarto.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 85.6 LRJS se precisa que los hechos controvertidos fueron los siguientes:

- La empresa tiene tres centros de trabajo: Barcelona, Madrid y Logroño.
- El censo se elabora con los trabajadores de los tres centros.
- Los trabajadores en ocasiones están adscritos al cliente no ubicadas en ningún centro de la empresa.

Quinto.

Recibido el pleito a prueba, se practicaron las pruebas propuestas por las partes y declaradas pertinentes, con el resultado que consta en el acta levantada al efecto.

Sexto.

En la tramitación de estos autos se han observado todas las prescripciones legales.

Resultando y así se declaran, los siguientes,

Hechos probados

Primero.

La Federación de Servicios de Comisiones Obreras, está integrada en Comisiones Obreras, siendo sindicato más representativo a nivel estatal, según dispone el artículo 6 de la LOLS, y además cuentan con gran implantación en la empresa. (hecho conforme)

Segundo.

El presente proceso de impugnación de convenio colectivo afecta a todos los empleados que prestan sus servicios para la empresa en cualquiera de los centros de trabajo que la empresa tiene repartidos por la geografía española. (hecho conforme)

Tercero.

La relación laboral entre la empresa y los empleados a su servicio se regula por el Convenio Colectivo de CTC Externalización SLU, que fue suscrito el 30 de octubre de 2019, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra, por las secciones sindicales de USO y Cobas en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE del 24), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo. (BOE 18 de marzo de 2020) (Descripción 4, 110, hecho conforme)

En cuanto al ámbito funcional del convenio, el artículo 1 establece:

«El presente Convenio colectivo establece las normas básicas que regulan las condiciones de trabajo entre la Empresa CTC EXTERNALIZACIÓN S.L.U. y los/as trabajadores/as incluidos dentro del ámbito funcional, personal y territorial del mismo. La actividad principal de la empresa resulta coincidente con la definida en el ámbito funcional de la Asociación de Empresas de Servicios Auxiliares a la Producción, siendo dicho ámbito de pre y post producción el sector productivo en el que se integra la Empresa para todas sus actividades. En consecuencia, este Convenio será de aplicación a todas aquellas actividades desarrolladas incluidas dentro de la externalización de procesos productivos, logísticos, administrativos y/o auxiliares, así como cualesquiera otras actividades directamente vinculadas, auxiliares y/o complementarias a las mismas, que fruto de la descentralización productiva, pasen a ser realizadas por la Empresa en base a su objeto social. Por tanto, se entienden incluidas las 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. Adicionalmente, en virtud de los principios de unidad de empresa y actividad principal, el Convenio será de aplicación también al conjunto de actividades de la Empresa que basadas en la descentralización productiva hayan sido objeto de subcontratación por terceros.»

Cuarto.

Previamente, recibido en la Dirección General de Trabajo, el texto del convenio colectivo a los efectos de registro y publicación, por dicha Dirección General se dictó resolución el 21 de enero de 2020 por la que se requería a la empresa al objeto de que proceda a realizar las aclaraciones y modificadas indicadas. (descriptor 109, cuyo contenido, se da por reproducido).

Quinto.

Por Resolución de 16 de noviembre de 2012, de la Dirección General de Empleo se registra y publica el convenio colectivo de CTC externalización S.L. (BOE 29 de noviembre de 2012) (Descripción 45).

Sexto.

Previamente, la Dirección General de Empleo dictó resolución al objeto de que se proceda a efectuar las oportunas correcciones y rectificaciones. (Descriptor 43 y 44, cuyo contenido, se da por reproducido.)

Séptimo.

Se dan por reproducidas las actas del proceso de negociación del convenio colectivo de 2012 (descripción 41 a 45), así como las actas del proceso de negociación del vigente convenio. (Descriptores 46 a 56).

Octavo.

El 30 de diciembre de 2014, se dictó laudo en Barcelona relativo a la vulneración del artículo 54 del convenio colectivo de empresa. (Descripción 97, que se da por reproducida).

Noveno.

El 06/07/2020, se ha realizado el preceptivo acto de mediación previa en el SIMA, con resultado de SIN ACUERDO entre las partes. (descriptor 5).

Fundamentos de Derecho

Primero.

En cuanto a los hechos declarados probados, los mismos se obtienen de los documentos que en ellos se indica, dando con ello cumplimiento a lo establecido en el artículo 97.2 de la LRJS.

Segundo.

Se solicita que se dicte sentencia por la que, se declare la NULIDAD del artículo 53 del Convenio Colectivo de CTC Externalización SLU, condenando a la empresa demandada a estar y pasar por esta declaración.

Sindicato COBAS, se adhiere a la demanda.

Frente a tal pretensión, CTC Externalización S.L.U, se opone a la demanda, la redacción del artículo 53 del convenio es sustancialmente idéntico a la del artículo 54 del convenio colectivo de 2012. El artículo 53, así como al resto de los artículos del convenio, son producto de la negociación colectiva, de manera que no puede decirse que el ámbito de representatividad en la empresa sea el resultado de la decisión unilateral e interesada, ni de la empresa ni de un sindicato, sino que es producto de la concertación social. Siendo relevante que ni en la comunicación de subsanación de 23

de octubre de 2012 remitida por la Dirección General de Empleo en relación al convenio de 2012, ni en la comunicación de subsanación de 21 de enero de 2020, dictada por la Dirección General respecto del convenio de 2020, se hace referencia alguna ni al antiguo artículo 54 y al actual artículo 53 del convenio. Además, destaca que, en el proceso de negociación del convenio de 2012, así como en el proceso de negociación del convenio actual, ninguno de los sindicatos que participaron en dichos procesos puso en duda el sistema de elección de representantes de los trabajadores ni llevaron a la plataforma de negociación la cuestión del sistema de elección de la representación legal de los trabajadores. Lo pactado en el artículo 53 del convenio no es contrario al artículo 63.2 ET, ni tampoco al principio de jerarquía normativa. Es posible la configuración de un sistema de representación que, atendiendo a las características particulares de la empresa, agrupe en tres zonas geográficas, el ámbito de representatividad y el régimen de elección de la representación legal de los trabajadores. La empresa no tiene más que tres centros de trabajo en España. El artículo 53 del convenio en una figura convencional propia y diferente al comité conjunto, cuyo principal objeto es definir un ámbito de representatividad y un régimen de elección adaptado a la compleja estructura de la empresa que tiene a sus trabajadores adscritos a multitud de instalaciones de empresas clientes.

USO, alega la excepción de inadecuación de procedimiento por considerar que estamos ante un conflicto de intereses, así como de falta de sometimiento a la Comisión paritaria regulada en el artículo 9 del convenio. En cuanto al fondo, se adhiere a lo manifestado por la empresa demandada.

El Ministerio Fiscal en su informe, se muestra favorable a la estimación de la demanda, en aplicación de lo dispuesto en los artículos 62 y 63 del ET, que establecen tres parámetros para la elección de representantes de los trabajadores el locativo, el numérico y el territorial, cuya finalidad es la proximidad entre los representantes y los representados. El artículo 53 del convenio establece una mayor amplitud territorial contraria a lo dispuesto en los preceptos citados.

Tercero.

Alegada por el letrado de USO la excepción de inadecuación de procedimiento, procede su previo análisis, señalando al efecto que solicitándose la nulidad de un precepto de un convenio colectivo, por oponerse a los mandatos de una norma imperativa, la única vía procesal adecuada es la modalidad de impugnación de convenio (arts. 163 a 166 LRJS), debiendo por tanto desestimarse dicha excepción.

Cuarto.

USO sostiene que la cuestión litigiosa no se ha sometido a la Comisión paritaria regulada en el artículo 9 del convenio que establece,

«Artículo 9. Interpretación, vigilancia de lo pactado y solución de conflictos.

Para resolver cuantas cuestiones pudieran surgir sobre la interpretación y la aplicación de este Convenio, se constituye una Comisión Paritaria compuesta por 3 representantes de la parte social y 3 de la Empresa. Los miembros de la parte social serán proporcionales a la representatividad que los sindicatos firmantes del Convenio ostenten en la empresa.

En caso de existir conflictos sobre la interpretación del presente Convenio o de cualquiera de sus artículos, cláusulas o disposiciones, será preceptivo someter controversia a la comisión paritaria con carácter previo a cualquier acción.

Una vez tratado en la comisión paritaria el conflicto en caso de desacuerdo las partes se obligan a que en el caso se inicie cualquier acción se deberá instar previamente en los organismos de solución extrajudicial de conflictos colectivos establecidos. En particular, para la resolución de los conflictos surgidos en el seno de la comisión paritaria, se estará a lo establecido en el artículo 55 del presente Convenio.

La Comisión Paritaria atenderá en todo caso las siguientes cuestiones:

1. La interpretación y vigilancia de la aplicación de lo pactado se atribuye, de forma específica, a una Comisión representativa proporcionalmente de quienes han llevado a cabo las negociaciones del presente Convenio.

2. Comisión Mixta: Las partes firmantes del Convenio, acuerdan la constitución de una única Comisión Paritaria Mixta, a la que se le atribuyen las facultades de:

a) Interpretación de lo pactado en caso de discrepancias en el momento de su aplicación real.

b) Vigilancia del cumplimiento efectivo de cuanto se ha pactado.

c) Intervención en casos de conflictos colectivos, tanto en calidad de mediadora y conciliadora como de paso previo necesario al ejercicio de la vía jurisdiccional o administrativa posible.

1. Composición: Estará formada por 3 miembros que cada una de las partes que han acordado el Convenio designen. Uno de entre ellos, o tercero que se designe, hará las veces de secretario.

2. Lugar de reunión: Será el del domicilio social de la empresa, paseo de la Zona Franca 83-95 de la ciudad de Barcelona.

3. Petición de reuniones: Se llevará a cabo mediante escrito dirigido a la otra parte en el que conste con claridad el motivo de la reunión, texto de aplicación controvertido, punto en el que se cuestione cualquier grado de aplicación o la base del conflicto colectivo planteado.

Recibido el escrito, del que se acusará recibo, se convocará la reunión correspondiente en función de la urgencia del asunto, no transcurriendo más de siete días hábiles en cualquiera de los casos.

4. Reuniones: Del contenido de las reuniones, así como de sus conclusiones se levantarán las Actas correspondientes con los acuerdos alcanzados, si así fuere, que serán firmadas por todos los asistentes.

En caso de tener que llegar a conclusiones por la vía de votaciones, serán válidos los adoptados por mayoría simple de los asistentes.

De las Actas a que se hace referencia se remitirá copia a la Autoridad Laboral correspondiente en cada caso.

Los acuerdos de esta Comisión obligaran a las partes interesadas, salvo que hayan sido tomados quebrantando normas de aplicación necesaria, quedando a salvo las acciones de terceros que puedan sentirse perjudicados por aquellos.»

Se opone CC.OO a la excepción por considerar que no es preceptivo someter la controversia a la Comisión paritaria del convenio porque no estaba obligada a hacerlo, siendo cierto que el convenio dispone que será preceptivo someter las controversias en los conflictos sobre la interpretación del convenio o de cualquiera de sus artículos a la Comisión paritaria, pero como no nos hallamos ni ante un supuesto de interpretación de lo pactado ni de vigilancia del cumplimiento efectivo de cuanto se ha pactado ni de conflictos colectivos sino ante un proceso de impugnación de convenio debemos señalar, que dicha materia excede el conocimiento de la Comisión creada en el art. 9 del Convenio, y que en dicha materia la sumisión a una mediación o conciliación previa no puede ser preceptiva en virtud de lo dispuesto en el art. 64.1 de la LRJS. Por ello la excepción será rechazada.

Quinto.

El artículo 53 del Convenio colectivo de CTC Externalización, SLU. Establece:

«Artículo 53. Elecciones a representantes de los trabajadores. Comité intercentros.

1. Elecciones a representantes de los trabajadores:

En atención a la distribución territorial de los centros de trabajo de la empresa, considerando la multiplicidad de los mismos y la disparidad en el número de trabajadores que prestan servicios en cada uno de ellos, se acuerda configurar el ámbito de representatividad y el régimen de elección de la representación legal de los trabajadores.

Se acuerda agrupar en tres zonas geográficas la elección de la representación legal de los trabajadores. Dichas zonas geográficas quedan definidas del siguiente modo:

- Zona Este: formada por las comunidades autónomas de Aragón, Cataluña, Islas Baleares, Comunidad Valenciana, Murcia.
- Zona Norte: Asturias, Cantabria, Galicia, La Rioja, Navarra y País Vasco.
- Zona Centro y Sur: Andalucía, Extremadura, Castilla la Mancha, Castilla-León, Madrid, Islas Canarias, y ciudades autónomas de Ceuta y Melilla.

Los trabajadores de cada una de las zonas geográficas definidas estarán representados por un comité de empresa, cuyo ámbito se extenderá al conjunto de los centros de trabajo ubicados en dicha zona.

La convocatoria de elecciones, en la fecha en que corresponda, se efectuará respetando el régimen de representación definido. La empresa facilitará los medios necesarios para que el conjunto de los trabajadores de los distintos centros de trabajo pueda ser informados y participar en el proceso de elecciones.

La constitución de la mesa electoral se llevará a cabo en instalaciones propias de la compañía, en la zona este, en las instalaciones de la empresa en Barcelona, en la zona centro y sur, en las instalaciones de la empresa en Madrid, y en la zona norte, en las instalaciones de la empresa en La Rioja. En caso de variación de estas instalaciones, la empresa se obligará a comunicar de forma inmediata a la Comisión Paritaria el citado cambio.

En aquellas circunscripciones electorales, en que pueda darse el caso, se establecerán 3 (tres) colegios electorales, que comprenderán los siguientes grupos de personas trabajadoras:

GP 5 a GP8: Colegio de Técnicos.

GP 3 a GP4: Colegio de Administrativos.

GP 0 a GP2: Colegio de Especialistas.

2. Comité intercentros:

El comité intercentros es el órgano representativo y colegiado de todos los trabajadores/as de la empresa. Estará constituido por un máximo de 13 miembros, que serán designados por los sindicatos con representación suficiente en la empresa, elegidos entre los representantes de los trabajadores de los distintos comités, guardando la proporcionalidad de los sindicatos según los resultados electorales obtenidos en cada uno de los ámbitos de elección definidos en el presente artículo.

Las competencias y derechos del Comité Intercentros serán, en el ámbito estatal, las que la ley atribuye a los Comités de Empresa y representantes de los trabajadores, incluyendo el realizar gestiones legales que permitan el normal desarrollo, seguimiento, aplicación y cumplimiento del presente Convenio, de acuerdo con las disposiciones laborales vigentes, pudiendo igualmente negociar los futuros Convenios Colectivos.

Tendrá la potestad de constituir las distintas comisiones que crea conveniente y participar en la composición de la Comisión Paritaria Mixta, según establece el art. 9 del presente Convenio.

Asimismo, se le atribuye expresamente la facultad de negociar los sucesivos convenios colectivos de la Empresa, salvo cuando se acuerde su negociación por las secciones sindicales, en los términos del artículo 87.1 del ET.»

La cuestión que debe dilucidarse se centra en determinar si la previsión que se contiene el artículo 53 del Convenio colectivo de aplicación que acuerda agrupar en tres zonas geográficas la elección de la representación legal de los trabajadores, resulta contraria o no a lo establecido en el artículo 63 del ET.

El artículo 63 ET relativo a los Comités de empresa, dispone,

«1. El Comité de empresa en el órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores en la empresa o centro de trabajo para la defensa de sus intereses, constituyéndose en cada centro de trabajo cuyo censo sea de 50 o más trabajadores.

2. En la empresa que tengan la misma provincia, o en municipios limítrofes, dos o más centros de trabajo cuyos sesos no alcancen los 50 trabajadores, pero que en su conjunto lo sumen, se constituirá un Comité de empresa conjunto. Cuando unos centros tengan 50 trabajadores y otros de la misma provincia no, en los primeros se constituirán Comités de empresa propios y con todos los segundos se constituirá otro.

3. Sólo por convenio colectivo podrá pactarse la constitución y funcionamiento de un Comité intercentros con un máximo de 13 miembros, que serán designados de entre los componentes de los distintos Comités de centro.

En la constitución del Comité intercentros se guardarán la proporcionalidad de los sindicatos según los resultados electorales considerados globalmente.»

Como ya tuvo ocasión de señalar la STS de 18-VI-93 (rec. 1576/91) con cita de la 9VII-91, en el sistema legal de representación de los trabajadores la regla general, confirmada por la única excepción prevista en el art. 63.2 ET para un supuesto especial, es que el centro de trabajo constituye la unidad electoral básica. Así se desprende:

A) Del Estatuto de los Trabajadores. Y no solo de su art. 62, al que luego nos referiremos, sino también de los arts. 63, donde, pese a que el órgano de representación se denomina «comité de empresa», es obligada su constitución «en cada centro de trabajo»; 67, que solo autoriza a promover elecciones a los «trabajadores del centro de trabajo» y obliga a precisar en la comunicación de la promoción de elecciones «el centro de trabajo» en que se van a celebrar; 68, que al regular el crédito horario lo atribuye al «delegado de personal de cada centro de trabajo»; 74, que vuelve a hablar de las elecciones «en centros de trabajo»; y 76.5 que alude a «las candidaturas en el centro de trabajo en el que se hubiere celebrado la elección».

Y B) Del Reglamento de Elecciones aprobado por el Real Decreto 1.844/1994 de 9 de septiembre, en el que es igualmente constante la mención del centro de trabajo como unidad básica. Así, el art. 1 prevé la promoción de elecciones, a partir de la iniciación de actividades «en el centro de trabajo»; el art. 2.2 establece que cuando la promoción se efectúe por los trabajadores, esta corresponderá a los del «centro de trabajo», salvo para el supuesto excepcional ya aludido del art. 63.2 ET; el art. 5.1 define el centro de trabajo y no la empresa, en definición que habría que calificar de superflua, por limitarse a reiterar el contenido del art. 1.5 ET, salvo que se considere realizada para destacar que es aquel precisamente la unidad electoral básica; el número 10 del mismo art. 5 reitera que el delegado de personal se elige «en los centros de trabajo»; el art. 7 prevé la constitución de una mesa itinerante cuando los trabajadores no presten su actividad «en el centro de trabajo» salvo en el supuesto excepcional tantas veces citado del art. 63.2 ET; y el art. 13 condiciona la elección necesaria para la «adecuación de la representatividad» a que se produzca un aumento o disminución de plantilla, pero no en la empresa sino en el «centro de trabajo».

No cabe desconocer, no obstante, que tanto el art. 62.1 del ET, como otros muchos preceptos de dicha Ley y de la normativa de desarrollo, aluden disyuntivamente a «la

empresa o centro de trabajo». Pero, partiendo de la regla general de que el centro de trabajo constituye la unidad electoral básica, sin que sea posible que los sindicatos, o en su caso, mediante acuerdo sindicatos y empresa puedan elegir libremente la unidad electoral, entre la empresa en su conjunto o un conjunto de centros de trabajo, o los centros de trabajo singulares. Las conclusiones que de lo anterior se desprenden en relación con el art. 62 ET, son evidentes: no es posible, en ningún caso, la celebración de elecciones para delegados de personal en empresas o centros de trabajo que cuenten con menos de 6 trabajadores; los promotores de tales elecciones no pueden alterar la única unidad electoral básica establecida por la ley para estas; y no cabe su convocatoria y celebración en un ámbito superior al centro de trabajo, mediante la agrupación de varios de ellos con la finalidad de obtener por esa vía una representación distinta en número o calidad a la querida por la Ley. Como tampoco cabe, desde la perspectiva de la Ley, desbordar el centro de trabajo como unidad electoral en la elección para comités de empresa. Porque el art. 63, pese a utilizar la misma expresión de «empresa o centro de trabajo», tampoco permite agrupar -salvo, excepcionalmente, para la elección del Comité conjunto, dentro de una misma provincia o en municipios limítrofes- los distintos centros de trabajo que una empresa puede tener repartidos a lo largo y ancho de todo el territorio nacional para elegir un único comité de empresa de ámbito estatal, o varios comités de empresa que no sean de la misma provincia o en municipios limítrofes.

Y es que el precepto convencional impugnado llevado hasta sus últimas consecuencias, como serían las de poder celebrar elecciones a representantes de los trabajadores agrupando zonas geográficas:

– Zona Este: formada por las comunidades autónomas de Aragón, Cataluña, Islas Baleares, Comunidad Valenciana, Murcia.

– Zona Norte: Asturias, Cantabria, Galicia, La Rioja, Navarra y País Vasco.

– Zona Centro y Sur: Andalucía, Extremadura, Castilla la Mancha, Castilla-León, Madrid, Islas Canarias, y ciudades autónomas de Ceuta y Melilla- que se extienden al conjunto de centros de trabajo ubicados en dichas zonas conduciría a un sistema representativo muy distinto del previsto en la Ley o, en todo caso, a una desmesurada y no autorizada ampliación del mismo. Amén de que permitir en el convenio colectivo la agrupación de centros fuera de lo permitido en el artículo 63 ET, sería tanto como despojar a los trabajadores de los centros que ocupan entre 6 y 10, de la facultad soberana que les otorga el art. 62 ET de ser ellos los únicos que pueden decidir por mayoría si celebran o no elecciones, para imponérselas desde fuera, aun en contra de su voluntad. Igual que en el supuesto de los Comités de empresa, que deben constituirse en cada centro de trabajo, sin posibilidad de acumular centros de múltiples provincias para la elección de sus miembros.

Es obligado pues entender, que la opción del legislador ha sido clara: dar un tratamiento plenamente diferenciado a las empresas o centros de trabajo con escasos trabajadores, respecto de las que ocupan un mayor número. Cuando la empresa o el centro de trabajo tiene menos de 50 y más de 10, o en su caso, 6 trabajadores la representación de los trabajadores corresponde a los Delegados de personal y los Comités de empresa se constituyen en cada centro de trabajo cuyo censo sea de 50 o más trabajadores, con la única excepción establecida en el artículo 63.2 ET en las empresas que tengan en la misma provincia, o en municipios limítrofes, dos o más centros de trabajo cuyos censos no alcancen los 50 trabajadores, pero que en su conjunto lo sumen, se constituye un Comité de empresa conjunto. Cuando unos centros tengan 50 trabajadores y otros de la misma provincia no, en los primeros se constituirán Comités de empresa propios y con todos los segundos se constituirá otro, siempre dentro de la misma provincia o en municipios limítrofes. La Ley no permite la agrupación en otros supuestos.

Por tanto, el precepto convencional impugnado, contraviene el mandato legal y, por ello, debe ser expulsado del Convenio colectivo, ya que el mismo en contrario al artículo 63 del ET, no pudiendo agruparse centros de trabajo de múltiples provincias, máxime cuando las mismas están territorialmente distantes. Asimismo, la constitución del Comité intercentros fijada en el apartado 2 del artículo 53 del convenio, debe declararse nula, ya que el mismo se conforma entre los representantes de los trabajadores de los distintos Comités elegidos, seguro prefijado en el apartado uno del artículo 53 cuya nulidad declaramos. Procede, por tanto, en línea con el informe del Ministerio Fiscal, estimar la demanda, debiendo comunicarse la sentencia, a la autoridad laboral, en especial a los efectos de constancia en el registro correspondiente y a la publicación del fallo en el «Boletín Oficial del Estado» en que el convenio, cuyo precepto se anula, fue en su día insertado. (Art. 166.2 y 3 LRJS).

No obsta a lo más arriba expuesto el que la Federación sindical accionante hubiera suscrito el convenio en similares términos en ediciones anteriores. No existe una vinculación a actos propios cuando de ilegalidad se trata. Las partes son dueñas de plasmar en convenio colectivo lo que tengan por conveniente, dentro de los límites legales. Y asimismo pueden impugnar por ilegal un determinado contenido, por más que lo hubieran aceptado en tiempo pretérito.

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

FALLAMOS

Desestimamos la excepción de inadecuación de procedimiento y de falta de agotamiento de la vía previa por no haberse acudido a la Comisión paritaria del convenio, alegadas por USO. Estimamos la demanda formulada por don Héctor Gómez Fidalgo, letrado del Ilustre Colegio de Abogados de Madrid, actuando en nombre y representación del Sindicato Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO-Servicios), a la que se ha adherido Federación de Servicios y Sindicato Comisiones de Base (CO.BAS), contra CTC Externalización S.L.U y Unión Sindical Obrera (USO)- y, como parte interesada, la Federación Estatal de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores (FESMC-UGT), sobre Impugnación de Convenio Colectivo, siendo parte el Ministerio Fiscal, declaramos la Nulidad del artículo 53 del Convenio Colectivo de CTC Externalización SLU,(Resolución de 1 de marzo de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de CTC Externalización, SLU. Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa CTC Externalización, S.L.U. (Código de Convenio: 90011622011998), que fue suscrito el 30 de octubre de 2019) (BOE 18 de marzo de 2020), condenamos a los demandados a estar y pasar por esta declaración.

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

Al tiempo de preparar ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional el Recurso de Casación, el recurrente, si no goza del beneficio de Justicia gratuita, deberá acreditar haber hecho el depósito de 600 euros previsto en el art. 229.1.b de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, y, en el caso de haber sido condenado en sentencia al pago de alguna cantidad, haber consignado la cantidad objeto de condena de conformidad con el art. 230 del mismo texto legal, todo ello en la cuenta corriente que la Sala tiene abierta en el Banco de Santander Sucursal de la Calle Barquillo 49, si es por transferencia con el n.º 0049 3569 92 0005001274 haciendo constar en las observaciones el n.º 2419 0000 00 0229 20; si es en efectivo en la cuenta n.º 2419 0000 00 0229 20 (IBAN ES55), pudiéndose sustituir la consignación en metálico por el aseguramiento mediante aval bancario, en el que conste la responsabilidad solidaria del avalista.

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

Así por nuestra sentencia lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

La difusión del texto de esta resolución a partes no interesadas en el proceso en el que ha sido dictada sólo podrá llevarse a cabo previa disociación de los datos de carácter personal que los mismos contuvieran y con pleno respeto al derecho a la intimidad, a los derechos de las personas que requieran un especial deber de tutelar o a la garantía del anonimato de las víctimas o perjudicados, cuando proceda.

Los datos personales incluidos en esta resolución no podrán ser cedidos, ni comunicados con fines contrarios a las leyes.