

# Convenio Colectivo de empresa negociado por una comisión «híbrida» con prioridad aplicativa sobre el de sector

**Lourdes López Cumbre**

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

*Consejera académica de Gómez-Acebo & Pombo*

---

*La posibilidad de negociar un Convenio Colectivo con dos tipos de representación —la unitaria y la sindical— plantea numerosos problemas aplicativos. Ocurre así cuando se constituyen comisiones negociadoras «híbridas» o mixtas, esto es, compuestas tanto por un tipo de representación como por otra. La norma legal impide que se negocie con esta composición exigiendo que, sólo cuando la representación sindical ceda, el Convenio de empresa deberá ser negociado con la representación unitaria. La cuestión resulta determinante para calificar la validez o nulidad del Convenio Colectivo. Superada dicha cuestión, procede considerar si el Convenio de empresa contraría lo dispuesto en el Convenio de sector sin autorización legal al respecto (conurrencia legal permitida), en cuyo caso resultará inaplicable.*

1. La norma laboral dispone, en virtud del artículo 87.1 del Estatuto de los Trabajadores, que, en representación de los trabajadores, estarán legitimados para negociar los Convenios Colectivos de empresa y de ámbito inferior el comité de empresa, los delegados de personal, en su caso, o las secciones sindicales —si las hubiere— siempre que, en su conjunto, sumen la mayoría de los miembros del comité. El citado precepto añade después que 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 de los delegados de personal. Por tanto, la legitimación corresponde inicialmente a la representación unitaria de los trabajadores, si bien ésta deberá ceder ante la representación de las secciones sindicales cuando estas últimas así lo acuerden.

La Ley Orgánica de Libertad Sindical considera los órganos de representación sindical de los

trabajadores en los centros de trabajo como un derecho a la actividad sindical de los trabajadores afiliados a un sindicato. En atención a lo dispuesto en el artículo 8.1 de dicha ley, los afiliados tendrán derecho a constituir secciones sindicales de conformidad con lo establecido en los estatutos de cada sindicato. Las citadas secciones sindicales agrupan a la totalidad de los trabajadores de una empresa o grupo de empresas o de un centro de trabajo afiliados a un determinado sindicato. Podrán crearse tantas secciones sindicales como sindicatos se hallen implantados en una misma unidad productiva. Se trata de órganos con capacidad institucional de naturaleza dual. Por una parte, constituyen instancias organizativas «internas» del sindicato —a modo de organización descentralizada de éste en cada unidad— y, por otra, suponen una representación «externa» del sindicato que genera ventajas en la negociación y, correlativamente, coste para la empresa en cuanto órgano de

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.

representación de los trabajadores. Un derecho individual —por cuanto corresponde a los trabajadores del sindicato en una determinada empresa o centro de trabajo y no al sindicato en cuestión— que no lleva aparejadas las mismas consecuencias según el tipo de sección sindical de que se trate.

Y, así, existen secciones sindicales de sindicatos que no tienen implantación en los órganos de representación unitaria de los trabajadores en los centros de trabajo, secciones de sindicatos con implantación en dichos órganos y secciones de los sindicatos más representativos. En general, a todas ellas se les atribuye la representación y defensa de los intereses específicos de los trabajadores afiliados al propio sindicato en la empresa. Pero, en particular, el artículo 8.2 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical reconoce determinados derechos a las secciones sindicales de los sindicatos más representativos y a las de aquellos sindicatos que tengan representación en los órganos unitarios de la empresa. Entre otros, estas últimas tendrán asignado el derecho a la negociación colectiva en la empresa conforme a lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores. Ocurre, sin embargo, que el artículo 87.1 de este estatuto confiere legitimación para negociar en la empresa o en el centro de trabajo a las «representaciones sindicales si las hubiere», sin concretar si se trata de unas secciones sindicales o no. Bien es cierto que, para que el Convenio de empresa «estatutario» sea válido y afecte a todos los trabajadores de la empresa, se requiere que tales representaciones sindicales, en su conjunto, sumen la mayoría de los miembros del comité de empresa.

Por su parte, las secciones sindicales se encuentran representadas por delegados sindicales, elegidos por y entre los trabajadores de la empresa o centro de trabajo afiliados al sindicato del que deriva la sección sindical. Cualquier sección sindical puede elegir o designar delegados sindicales que podrán desarrollar su actividad sindical en la empresa. Sin embargo, algunos derechos están supeditados al cumplimiento de dos requisitos, a saber, uno, que la empresa o centro de trabajo ocupe a más de doscientos cincuenta trabajadores, cualquiera que sea la clase de contrato que tengan y, dos, que la sección sindical sea de

un sindicato «con presencia» en el comité de empresa. Entre otras funciones, sólo a ellos les está reservada la posibilidad de acceder a la misma información y documentación que al comité de empresa o la de asistir a las reuniones del comité de empresa con voz, pero sin voto.

2. La composición de la comisión negociadora de un Convenio Colectivo de empresa en los términos expuestos ha sido objeto de debate en la Sentencia del Tribunal Supremo de 1 de abril del 2016. Decide este pronunciamiento sobre la impugnación de la validez global de un Convenio Colectivo de empresa por haber sido negociado por una comisión «híbrida» en la que estaba presente, junto a los representantes unitarios, un delegado sindical, considerándose que tal composición vulnera la legitimación establecida en el artículo 87.1 del Estatuto de los Trabajadores y la composición prevista en el artículo 88 de dicha norma, en los términos expuestos.

Ante la inexistencia de un acuerdo expreso de las secciones sindicales, la competencia negociadora corresponde en exclusiva a los representantes legales de los trabajadores, que son quienes han suscrito el Convenio Colectivo por mayoría suficiente. Entiende el Tribunal Supremo que la mera presencia del delegado sindical de un sindicato en la mesa negociadora no altera dicha realidad «ni resulta decisiva para la formación de la mayoría o el desarrollo de la negociación, por lo cual no se le puede dar la relevancia necesaria para producir la nulidad del convenio impugnado» (STS de 1 de abril del 2016, FJ 2). Para que el delegado sindical tuviera la representación de la sección sindical a estos efectos, sería necesario que el acuerdo hubiera sido adoptado por aquélla sin que pudiera sustituirse su legitimación por la mera presencia de un delegado sindical que, por propia decisión y sin previamente obtener para ello el acuerdo de su sección, hubiera acudido a una reunión negociadora del Convenio. Por esta razón, el Tribunal Supremo rechaza, en este caso concreto, que el Convenio haya sido negociado por una comisión «híbrida», que sería la conformada, en su caso, por la representación sindical y la unitaria a la vez. Comoquiera que aquí no se ha producido tal comisión mixta, sino que era de composición

única, integrada por la representación unitaria con la presencia de un delegado sindical sin representación de la sección correspondiente, no procede anular el Convenio Colectivo de empresa negociado.

3. Pero la sentencia ha de resolver otro asunto de no menor envergadura. Se plantea asimismo si un acuerdo adoptado en estos términos puede tener prioridad aplicativa en caso de resultar contrario a lo dispuesto en el Convenio Colectivo sectorial. La impugnación entiende que, para resolver sobre la pretensión de prioridad aplicativa de un Convenio negociado en el seno de la empresa sobre el Convenio sectorial estatal, no basta con indicar comparativamente cuestiones (preceptos o cláusulas) de forma individualizada, sino que es necesario efectuar una valoración conjunta de ambas regulaciones.

En contra de esta tesis, el tribunal estima que, con la mera contraposición de normas entre el Convenio Colectivo de empresa y el sectorial, «no se deduce en ningún caso la nulidad de uno u otro, sino que habrá de determinarse la prioridad aplicativa, siguiendo los criterios legales y convencionales, para seleccionar en cada materia la norma aplicable». Así, el llamado «espiguelo», constituye técnica correcta para determinar la prioridad aplicativa de cada punto de regulación concreto, dándose la circunstancia de que en las materias enumeradas en el artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores, «la prioridad aplicativa se produce aunque la norma no sea más favorable, puesto que no rige la norma más favorable (ni global ni particularmente), sino la determinada por la ley para cada concreta materia» (STS de 1 de abril del 2016, FJ 3). Una vez así determinado para cada punto concreto de cada regulación cuál es el Convenio aplicable, tal situación perdurará en tanto sigan vigentes simultáneamente ambos acuerdos, puesto que, terminada la vigencia de uno u

otro, el que reste vigente ocupará el completo ámbito aplicativo y pasará a ser el único Convenio de aplicación. Esta razón le permite al tribunal no declarar la nulidad solicitada, pero sí, «en su caso, la falta de aplicabilidad del Convenio de empresa en determinados puntos» (STS de 1 de abril del 2016, FJ 3).

Ocurre, sin embargo, que el Convenio sectorial aplicable a este supuesto prevé expresamente que el Convenio de empresa tenga prioridad aplicativa en todo tipo de materias —aunque no estén relacionadas en el artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores—, siempre que la regulación del Convenio de empresa resulte más favorable para los trabajadores en el punto concreto de que se trate. Tal motivo obliga al tribunal, al menos aquí, a precisar qué preceptos del Convenio de empresa se consideran inaplicables mientras se mantenga vigente el Convenio de sector.

4. En conclusión, el Tribunal Supremo resuelve en este pronunciamiento dos cuestiones de interés. Por un parte, inadmite que se trate de una comisión mixta o «híbrida» aquella en la que la mera presencia del delegado sindical no responde a un mandato de la sección sindical para su representación en la comisión negociadora. Por otro lado, acepta la técnica del «espiguelo» (selección de normas convencionales empresariales o sectoriales) en las materias reguladas por el artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores. Precepto que, tras sucesivas reformas, impone la prioridad aplicativa del Convenio de empresa sobre determinadas materias (cuantía del salario, horas extraordinarias, trabajo a turnos, horario y distribución del tiempo de trabajo, planificación anual de vacaciones, sistema de clasificación profesional, medidas sobre conciliación, etc.). En estos casos, y por imposición legal, se admite la aplicación del Convenio de empresa aunque resulte menos favorable para el trabajador que el Convenio sectorial.