

La declaración de nulidad de un convenio colectivo negociado por una sección sindical no autorizada conforme a los estatutos del sindicato

Comentario a la [Sentencia del Tribunal Supremo 154/2020](#), de 19 de febrero

Laura María Melián Chinaea

*Doctora en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
Universidad de La Laguna*

Extracto

Las personas trabajadoras afiliadas a un sindicato podrán, en el ámbito de la empresa o centro de trabajo, constituir secciones sindicales de conformidad con lo establecido en los estatutos del sindicato. En el nivel empresarial están legitimadas para negociar las secciones sindicales cuando sumen la mayoría de la representación unitaria en el ámbito correspondiente y así lo decidan. Ahora bien, la voluntad de negociar de las mismas dependerá de la previa autorización de la comisión ejecutiva del sindicato, con la finalidad de garantizar una adecuada protección de los derechos laborales de las personas trabajadoras.

Palabras clave: negociación colectiva; sección sindical; representación legal; nulidad.

Cómo citar: Melián Chinaea, Laura María. (2021). La declaración de nulidad de un convenio colectivo negociado por una sección sindical no autorizada conforme a los estatutos del sindicato. Comentario a la Sentencia del Tribunal Supremo 154/2020, de 19 de febrero. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 458, 154-160.

The invalidity declaration of a collective agreement negotiated by an unauthorized trade union section in accordance with the union's statutes

Commentary on Supreme Court ruling 154/2020, of February 19

Laura María Melián Chinaea

Abstract

Workers affiliated with a trade union may, in the field of the undertaking or workplace, constitute trade union sections in accordance with the union's bylaws. In the business field, trade union sections can negotiate when they add up to the majority of unitary representation and they decide this. However, the willingness to negotiate will depend on the prior authorization of the union's executive committee, in order to ensure adequate protection of the labour rights of working persons.

Keywords: collective bargaining; trade union section; legal representation; nullity.

Citation: Melián Chinaea, Laura María. (2021). The invalidity declaration of a collective agreement negotiated by an unauthorized trade union section in accordance with the union's statutes. Commentary on Supreme Court ruling 154/2020, of February 19. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 458, 154-160.

1. Marco normativo

Las reglas de legitimación establecidas en el [artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores \(ET\)](#) constituyen un requisito esencial en el ejercicio del derecho a la negociación colectiva y escapan del poder de disposición de las partes negociadoras –que no pueden modificarlas por decisión propia, pues se trata de normas imperativas e indisponibles–. Como señala la Sentencia del Tribunal Constitucional ([STC](#)) [73/1984, de 27 de junio](#), se trata de un presupuesto normativo que impide cualquier valoración desde la perspectiva del derecho privado, debido a que la legitimación se concibe como un poder *ex lege* de actuar y afectar a las esferas jurídicas de otras personas.

En el ámbito de empresa o centro de trabajo, desde el punto de vista de las personas trabajadoras, se encuentran legitimados: los delegados o delegadas de personal, en empresas de 10 a 50 personas trabajadoras; el comité de empresa, en empresas de 50 o más personas trabajadoras; o, si las hubiere, las secciones sindicales, cuando decidan negociar y sumen la mayoría de la representación unitaria en el ámbito correspondiente, descartando, *a sensu contrario*, las que no reúnan ninguna de las condiciones.

La legitimación inicial, plena y decisoria, exigida por los artículos [87](#), [88](#) y [89](#) del ET, constituye requisitos sucesivos y acumulativos de ineludible cumplimiento, como así expone la Sentencia del Tribunal Supremo ([STS](#)) [de 23 de febrero de 2016 \(rec. 39/2015\)](#). Ahora bien, el cumplimiento de los criterios de legitimación debe concurrir, a su vez, con la observancia del insoslayable principio de correspondencia, como así se pone de manifiesto singularmente en la obra [El sistema de negociación y sus reglas de articulación: la estructura negociada en los diversos escenarios de la producción](#).

El principio de correspondencia es un principio esencial que rige la actuación de los órganos de representación en el ámbito de las relaciones laborales, al menos, en lo que a relaciones negociales se refiere. De conformidad con el mismo, por un lado, el ámbito de representación debe ser superior al ámbito de aplicación concreto y, por otro lado, el órgano de representación debe ostentar en el mismo una implantación suficiente o significativa. El principio de correspondencia exige que el marco de actuación del órgano de representación de las personas trabajadoras en el ámbito del convenio de empresa se ajuste estrictamente con el de afectación del convenio colectivo, como así ha declarado la [Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Canarias 462/2016, de 2 de junio](#). Como resulta evidente, no es posible transformar el pacto posterior a su sanción y reducir su ámbito para lograr su validez, así como tampoco cabe la desnaturalización del convenio como acuerdo extraestatutario, puesto que no fue esa la intención inicial de sus partes negociadoras, como declara la [Sentencia de la Audiencia Nacional 120/2015, de 9 de julio](#).

Tras la última reforma laboral, la cual ha propiciado el aumento inexorable del número de unidades de negociación –especialmente a nivel empresarial debido a la medida tan controvertida de la prioridad aplicativa prevista en el [art. 84.2 ET](#)–, se ha producido una intensa aplicación del principio de correspondencia en la jurisprudencia, declarando la nulidad de una multitud de convenios colectivos de empresa que habían sido negociados por las representaciones de las personas trabajadoras que carecían de la legitimación necesaria y suficiente para negociar un determinado convenio colectivo.

Prestando especial atención a la legitimación de las secciones sindicales para negociar convenios colectivos de empresa, conviene destacar que esta figura representativa no cuenta con autonomía en su voto y depende de las instrucciones del sindicato al que pertenece, pues entre los mismos media una relación de mandato, de conformidad con lo establecido en el [artículo 1.709 del Código Civil](#) («Por el contrato de mandato se obliga una persona a prestar algún servicio o hacer alguna cosa, por cuenta o encargo de otra»). En este sentido se pronuncia la propia Ley orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de libertad sindical (LOLS), en su título IV, [artículo 8.1](#), disponiendo que las personas trabajadoras afiliadas a un sindicato podrán, en el ámbito de la empresa o centro de trabajo, constituir secciones sindicales de conformidad con lo establecido en los estatutos del sindicato.

Se puede entender como sección sindical una unidad integrada por una fracción de las personas afiliadas a un sindicato. Esta se caracteriza por las siguientes dos notas principales: instancias organizativas internas del sindicato y representaciones externas a las que la ley les confiere una serie de ventajas y obligaciones ([STC 61/1989, de 3 de abril](#)). Atendiendo a estas últimas, el respeto a los estatutos del sindicato constituye uno de los principales deberes de las personas afiliadas.

En otros términos, las secciones sindicales representan una modalidad organizativa de los sindicatos. Por este motivo, las mismas deberán estar sujetas a lo estipulado en los estatutos o reglamentos específicos del sindicato en concreto.

Como manifiesta la [STS de 28 de febrero de 2000 \(rec. 2040/1999\)](#), las secciones sindicales son meros órganos del sindicato y, de conformidad con el [artículo 2.2 de la LOLS](#), le corresponde a este el derecho a la negociación colectiva.

La [STC 121/2001, de 4 de junio](#), manifiesta que:

[...] la relación entre la sección y el sindicato no se traba mediante un vínculo asociativo entre dos sujetos colectivos distintos, como ocurre en el caso de aquellos, sino a través de una integración directa, de forma que la sección se mantiene unida al sindicato de procedencia. Es por ello que se ha señalado que la sección sindical aparece jurídicamente al mundo exterior como una parte integrante de la asociación sindical; en sentido negativo no constituye por sí misma una asociación sindical, lo que impide, como ha recordado la jurisprudencia ordinaria en diversas ocasiones, atribuir a la sección sindical personalidad jurídica distinta de la del propio sindicato (FJ 3.º).

En consecuencia, tanto las secciones sindicales como los delegados y las delegadas sindicales están sujetos a las instrucciones previstas en los estatutos sindicales de conformidad con la normativa expuesta y continuados pronunciamientos judiciales.

2. Los datos del caso: síntesis de los antecedentes de hecho

La empresa de transporte de mercancías por carreteras Sintax Logística tiene una plantilla aproximada de 160 personas trabajadoras en diversas provincias: Álava, Alicante, Almería, Ávila, Barcelona, Cádiz, Cantabria, Córdoba, Granada, Guipúzcoa, Huelva, Jaén, Lleida, Madrid, Málaga, Navarra, Pontevedra y Sevilla, entre otras. Ahora bien, el único centro de trabajo de la empresa que cuenta con representación unitaria se encuentra en Barcelona. Se trata de un comité de empresa integrado por 4 miembros elegidos por UGT y 1 por CGT.

El día 17 de septiembre de 2014 se produce una reunión entre las personas trabajadoras afiliadas a UGT con la finalidad de constituir una sección sindical en la empresa.

El día 21 de febrero de 2017 se creó la comisión negociadora del V Convenio colectivo de la empresa Sintax Logística, interviniendo, por la parte social, la sección sindical, actuando como representación de la misma en la comisión las propias personas miembros del comité de empresa de Barcelona.

Con posterioridad, el 9 de noviembre de 2017 se aprueba por unanimidad el V Convenio colectivo de Sintax Logística, publicado en el BOE de 26 de enero de 2018.

Ante una posible vulneración de las reglas de legitimación para negociar por parte de la comisión negociadora, el día 28 de febrero de 2018 se presenta demanda por la letrada de la Federación Estatal de Servicios, Movilidad y Consumo (FeSMC) de UGT ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional contra Sintax Logística.

La pretensión formulada por la parte demandante es la impugnación del mencionado convenio colectivo por vulnerar las previsiones contenidas en los artículos 87.1 y 88 del ET, normas de derecho absoluto e indisponible. Sin embargo, el día 17 de mayo de 2018, la mencionada Sala de lo Social desestimó la demanda planteada por UGT a la que se adhirió CC. OO.

Contra dicha resolución, la letrada presenta un recurso de casación ante la Sala de lo Social del TS por los siguientes motivos: error en la apreciación de las pruebas aportadas y falta de legitimación de la sección sindical, como consecuencia de la ausencia de autorización previa para negociar por parte de la comisión ejecutiva del sindicato.

3. Fundamentación jurídica

El TS considera que la determinación de la legitimación de la sección sindical es la principal controversia jurídica del supuesto de hecho, procediendo a rechazar el resto de alegaciones formuladas por la letrada.

El órgano judicial presta especial atención a las normas de representación contempladas en el ET, puesto que su incumplimiento puede comportar la nulidad directa del convenio colectivo de empresa negociado.

La Sala de lo Social aplica la doctrina actual: la determinación del ámbito de la sección sindical corresponde definirlo al propio sindicato, como facultad de autoorganización interna incluida en el contenido de su derecho fundamental de libertad sindical ([art. 28 Constitución española](#)). En otras palabras, de conformidad con el artículo 10.1 de la LOLS:

En las empresas o, en su caso, en los centros de trabajo que ocupen a más de 250 trabajadores, cualquiera que sea la clase de su contrato, las secciones sindicales que puedan constituirse por los trabajadores afiliados a los sindicatos con presencia en los comités de empresa o en los órganos de representación que se establezcan en las Administraciones públicas estarán representadas, a todos los efectos, por delegados sindicales elegidos por y entre sus afiliados en la empresa o en el centro de trabajo.

Esta doctrina ya ha sido previamente aplicada por las SSTs de [30 de enero de 2015 \(rec. 3221/2013\)](#) y de [23 de septiembre de 2015 \(rec. 253/2014\)](#).

Ante la doctrina expuesta, cabe examinar si la sección sindical de ámbito de empresa de Syntax Logística ha sido constituida de conformidad con los estatutos del sindicato; en virtud del artículo 8.1 de la LOLS «[l]os trabajadores afiliados a un sindicato podrán, en el ámbito de la empresa o centro de trabajo: a) constituir secciones sindicales de conformidad con lo establecido en los estatutos del sindicato [...]».

El TS procede a analizar los estatutos de la FeSMC de UGT y considera que se ha incumplido lo estipulado en el artículo 72. Este precepto exige la previa autorización expresa por parte de la comisión ejecutiva federal de la sección sindical o que se haya constituido a su iniciativa con la observancia de determinados requisitos previstos en los estatutos del sindicato. La no observancia del artículo 72 se traduce en una clara y evidente vulneración de lo dispuesto en el [artículo 8.1 de la LOLS](#), conllevando la estimación del recurso.

Los efectos del incumplimiento de la LOLS por parte de la comisión negociadora –integrada por la sección sindical– del V Convenio colectivo de la empresa Syntax Logística trascienden más allá de esta norma reguladora de un derecho fundamental, dando lugar, a su vez, al quebrantamiento de las reglas absolutas en materia de legitimación

(arts. 87, 88 y 89 ET), así como al principio insoslayable de correspondencia. En virtud del mismo, la sección sindical constituida en Barcelona carece de legitimación suficiente para poder negociar y suscribir un convenio colectivo de empresa aplicable a otros centros de trabajo.

En síntesis, exclusivamente las secciones sindicales adecuadamente constituidas de conformidad con lo establecido en los estatutos del sindicato tendrán legitimación para negociar en el ámbito empresarial.

4. Relevancia práctica

Una vez expuestos brevemente los antecedentes de hecho y los fundamentos jurídicos de derecho, la Sala de lo Social del TS revocó la sentencia impugnada y declaró la nulidad del V Convenio colectivo de la empresa Sintax Logística, puesto que su negociación se desarrolló por una sección sindical no habilitada o autorizada de conformidad con los estatutos del sindicato.

En consecuencia, la trascendencia práctica de este pronunciamiento es de notoria envergadura: la sección sindical no tiene autonomía para negociar al margen de los estatutos del sindicato. La no observancia de los mismos conlleva la declaración de nulidad del convenio colectivo, debido a la evidente transgresión de las normas absolutas de representación y el principio insoslayable de correspondencia.

La ausencia de una previa autorización de la sección sindical podría conducir a un proceso de diálogo que no ofreciera las garantías necesarias para descartar cualquier posibilidad de influencia recibida desde la dirección de la empresa en perjuicio de la legítima defensa de los intereses de las personas trabajadoras. En otras palabras, el convenio colectivo negociado por una sección sindical no validada previamente por la comisión ejecutiva del sindicato, o que incumpla las correspondientes exigencias estatutarias del mismo, podría perjudicar, como alega la recurrente (FJ 6.º 2), las condiciones laborales negociadas en un convenio sectorial, al menos, mientras continúe vigente la controvertida prioridad aplicativa del convenio de empresa prevista en el [artículo 84.2 del ET](#). Por este motivo, en el caso presente, los estatutos exigen que las secciones sindicales no puedan firmar acuerdos con las direcciones de las empresas que sean contrarios al contenido de los convenios o acuerdos firmados en el nivel sectorial.