

PARTICIPACIÓN Y REPRESENTACIÓN COLECTIVA

Universidad de Cádiz

ACUERDO DE EMPRESA: UN CASO PARTICULAR

*Sentencia del Tribunal Supremo
(Sala de lo Social), de 24 de enero de 2013*

MARÍA DEL JUNCO CACHERO*

SUPUESTO DE HECHO: El sindicato CC.OO. presentó demanda de tutela de libertad sindical ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Asturias, por vulneración del derecho a la negociación colectiva. La causa de esta demanda deriva de un Acuerdo que se firma entre las partes demandadas, éstas son, el Grupo empresarial El Árbol y Supermercados S.A. y el sindicato U.G.T. Para la toma de dicho Acuerdo no se cuenta ni con el sindicato demandante, CC.OO., ni con el resto de los miembros que componen el Comité de Empresa, sólo con los miembros del Comité de Empresa que pertenecen a U.G.T. y no son mayoría en el cómputo del Comité de Empresa.

El Tribunal Superior de Justicia de Asturias desestima la demanda y CC.OO. interpone recurso de casación ante el Tribunal Supremo. El alto Tribunal estima la demanda presentada por CC.OO., revoca la sentencia recurrida, declara que la parte recurrida ha violado el derecho de libertad sindical en su manifestación de derecho a la negociación colectiva y anula el Acuerdo suscrito entre U.G.T. y la empresa.

RESUMEN: La demanda interpuesta por CC.OO., tanto ante el Tribunal Superior de Justicia de Asturias, como el recurso ante el Tribunal Supremo, teniendo ambas como *petitum*, la vulneración de su derecho a la negociación colectiva, lleva a dos resultados totalmente opuestos. Para el Tribunal Superior de Justicia de Asturias, tanto la legitimación de U.G.T. para firmar el Acuerdo, aún sin ser el sindicato mayoritariamente representativo en el Comité de Empresa, como la derogación “*inter partes*” –empresa y U.G.T.- de un Acuerdo preexistente sobre la misma materia referida al tratamiento compensatorio que se debe dar al trabajo realizado en domingos, festivos o para la realización de inventarios, es plenamente válido. Sin embargo para el Tribunal Supremo, tanto la legitimación, como el Acuerdo suscrito con anterioridad al que firman U.G.T.

* T.E.U. de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

con la empresa, no puede ni mucho menos ser derogado por “partes” y declara la vigencia de ese primer Acuerdo, en tanto no exista convenio colectivo que regule la materia objeto de conflicto.

ÍNDICE

1. LEGITIMACIÓN PARA NEGOCIAR ACUERDOS DE EMPRESA
2. NATURALEZA CONTRACTUAL O NATURALEZA NORMATIVA DEL ACUERDO
3. ÁMBITO SUBJETIVO DE APLICACIÓN DEL ACUERDO

1. LEGITIMACIÓN PARA NEGOCIAR ACUERDOS DE EMPRESA

Las relaciones laborales del Grupo empresarial demandado con sus trabajadores se rigen por el Convenio Colectivo Provincial de Asturias de Minoristas de Alimentación, de carácter estatutario, suscrito por la Asociación Provincial de Autoservicios y Supermercados del Principado de Asturias, por la parte patronal, y por la Federación de Comercio, Hostelería y Turismo de Comisiones Obreras de Asturias, con carácter exclusivo por la parte de los trabajadores¹.

En dicho Convenio Colectivo se regulan los temas referidos a Tiempo de Trabajo en su Capítulo II (artículos 6 a 10). Pero en ninguno de estos preceptos se regula un tema muy específico cual es el del tratamiento compensatorio que se debe dar al trabajo realizado en domingos, festivos o para la realización de inventarios. Esta ausencia de regulación específica había dado lugar a cierta conflictividad, incluida una denuncia del Comité de Empresa ante la Inspección de Trabajo. Finalmente, el Grupo empresarial demandado suscribió con el Comité de Empresa, un Acuerdo el 19 de octubre de 2006 –ratificando un Preacuerdo alcanzado poco antes entre dicho Grupo y el sindicato CC.OO.- para regular esa concreta cuestión.

“Este Acuerdo pone fin al conflicto surgido como consecuencia de los descansos no disfrutados y de los que se vengán a generar en el futuro... También tendrá vigencia, siempre y cuando no haya otro convenio que modifique el actual sistema de regulación de la jornada laboral”².

Cuando se lleva a cabo un proceso de negociación que desemboca en un acuerdo de empresa, nos encontramos ante “un nuevo escenario en la estructura de la negociación colectiva”³. Este escenario tiene unos actores que

¹ Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 24 de enero de 2013.

² Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 24 de enero de 2013.

³ Cruz Villalón, J. citado por Quintanilla Navarro, R. Y.: *Los acuerdos de empresa: naturaleza, función y contenido*. Civitas. Madrid 2003. Pág. 29.

ejecutan el acuerdo y esos actores son los sujetos legitimados para poder alcanzar dicho acuerdo. Si bien es cierto que el acuerdo de empresa es una figura colectiva que disfruta de un “*nomen*” legalmente reconocido, pero que carece de un régimen jurídico completo⁴, sin embargo la norma específica quiénes pueden ser parte negociadora para estos acuerdos.

Partiendo de la premisa que, dependiendo de qué acuerdo estemos abordando, legalmente se señala o a los representantes de los trabajadores o a los representantes legales de los trabajadores, debemos ceñirnos al Acuerdo que esta Sentencia que comentamos nos pone de relieve.

Es un Acuerdo para el tratamiento compensatorio que se debe dar al trabajo realizado en domingos, festivos o por la realización de inventarios. Es un Acuerdo asimismo de distribución del tiempo de trabajo, de los establecidos en el art. 82.3.b) del E.T.⁵

No entra la Sentencia en si el Acuerdo es posible por la concurrencia de causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, como determina el art. 82.3 del E.T. Ni siquiera menciona a las mismas. Se centra en quiénes han sido los sujetos que firman dicho Acuerdo. Establece el art. 82.3 del E.T.: “... por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1...”, éstos son: “el comité de empresa, los delegados de personal, en su caso, o las secciones sindicales si las hubiere que, en su conjunto, sumen la mayoría de los miembros del comité.....”. Art. 87. 1 E.T.

Así pues, apreciamos que la norma legítima para poder llevar a cabo un Acuerdo sobre la distribución del tiempo de trabajo a los mismos sujetos que negociarían si se tratara de un convenio colectivo de empresa o de ámbito inferior. Lo que nos pone de relieve el carácter vinculante que a estos acuerdos parece darse y que veremos posteriormente.

Pero como ya hemos señalado el Magistrado Ponente del Tribunal Supremo no entra en sí existieron determinadas causas que pudieran ser legalmente, art. 82.3 E.T., el detonante de la búsqueda de este Acuerdo por la empresa. Al menos los demandados podrían haber traído a colación dichas causas para poder justificar el por qué se acuerda con una determinada representación sindical y no con otra. Pero ni tan siquiera, pues si la empresa deseaba modificar el Acuerdo que se suscribió el 19 de octubre de 2006 con el Comité de Empresa, debería haber presentado a éste la correspondiente propuesta y entrar en negociación. O incluso podría haberlo hecho negociando con las secciones sindicales que cuentan con la mayoría de miembros del Comité⁶.

⁴ Quintanilla Navarro, R. Y.: *Los acuerdos de empresa*.....op. cit. Pág. 31.

⁵ Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en adelante E.T.

⁶ El Comité de Empresa es de 23 miembros: 12 de CC.OO, 10 de U.G.T y 1 de FETICO.

Lo que no es posible hacer –porque al hacerlo se viola el derecho a la libertad sindical en su manifestación de derecho a la negociación colectiva del sindicato CC.OO.⁷- es prescindir absolutamente de este sindicato y llevar a cabo el nuevo Acuerdo sin competencia alguna para ello y destinado a sustituir indebidamente y aunque solamente sea con un alcance subjetivo parcial, como se verá, un Acuerdo de Empresa plenamente vigente y con eficacia general en su ámbito.

Por todo ello el Supremo anula el Acuerdo suscrito entre la empresa y U.G.T el 25 de abril de 2011, al estar afectado de un vicio radical de incompetencia de los firmantes⁸.

2. NATURALEZA CONTRACTUAL O NATURALEZA NORMATIVA DEL ACUERDO

Desde siempre, o al menos desde hace un largo tiempo, estábamos familiarizados doctrinalmente con el carácter contractual que se le ha venido dando a estos acuerdos⁹. Se disponía que ante un régimen jurídico incompleto y menos exigente, como es el caso de los acuerdos de empresa, en comparación a la negociación de convenio colectivo, “es lógico que el resultado del acuerdo llevado a cabo no disfrute de la naturaleza y fuerza de norma, sino de la meramente contractual”¹⁰. Pero posteriormente empezaron a aparecer puntualizaciones e interpretaciones diferentes, dependiendo del acuerdo que tuviéramos presente. Así, respecto de acuerdos de empresa denominados “reguladores”, es decir, que cumplen una función de ordenación de un aspecto concreto de las relaciones laborales (por ejemplo, la de clasificación profesional) según un sector doctrinal deberá disfrutar de idéntica eficacia jurídica a la del convenio colectivo, concretamente la eficacia normativa. El argumento que se sostiene es que la misión del acuerdo es regular determinadas condiciones cuando no lo haga el convenio colectivo, por lo que su objeto es semejante al del convenio estatutario, añadiéndose que, de lo contrario, no podrían cumplir su objetivo, su tarea normativa, puesto que la regulación que el acuerdo de empresa lleva a cabo sólo tiene sentido “si es de carácter imperativo para la autonomía de la voluntad expresada en el contrato de trabajo”, resultando inderogable frente al contrato y frente a las decisiones unilaterales del empresario¹¹.

⁷ Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 24 de enero de 2013.

⁸ Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 24 de enero de 2013.

⁹ Quintanilla Navarro, R. Y.: *Los acuerdos de empresa...* op. cit. Págs. 31 y ss.

¹⁰ Quintanilla Navarro, R. Y.: *Los acuerdos de empresa...* op. cit. Pág. 31.

¹¹ Quintanilla Navarro, R. Y.: *Los acuerdos de empresa...* op. cit. Págs. 72 y 73.

Pero no perdamos el hilo de tema que nos trae la Sentencia. Recordemos que estamos en presencia de dos Acuerdos que regulan la misma materia, pero que uno fue acordado por el Comité de Empresa y la empresa en el año 2006 y el otro ha sido la empresa con la representación de U.G.T., en el año 2011.

Con respecto al primero, podríamos considerar que estamos en presencia de uno de esos Acuerdos de Empresa que aparecieron en un momento dado en el E.T., la mayoría de ellos en el Título I (artículos 22, 24, 29, 31 y 34) con carácter subsidiario o defectivo: el legislador estatutario les atribuye a esos acuerdos colectivos entre la empresa y los representantes de los trabajadores la función de regular determinados aspectos que el Convenio Colectivo no ha regulado, completando así esa regulación convencional. La jurisprudencia y la doctrina mayoritaria ha atribuido a esos Acuerdos de Empresa naturaleza contractual y no normativa¹². El Magistrado Ponente del Supremo establece la que creemos acertada doctrina: “a juicio de esta Sala hubiera sido preferible considerar que se integran como un anexo al contenido normativo del Convenio cuya laguna vienen a integrar, aplicable en el ámbito empresarial correspondiente”¹³.

Así pues, con respecto al primer Acuerdo, el del año 2006, estamos ante uno que completa la regulación que sobre la materia relativa al tiempo de trabajo contiene el Convenio Colectivo provincial de aplicación en la empresa.

Sin embargo, respecto al segundo Acuerdo, el de 2011, que firman la empresa y la representación de U.G.T. en el Comité de Empresa, recordando que no es la representación mayoritaria, pretende convertirse en un acuerdo con carácter o naturaleza jurídica de convenio colectivo extraestatutario. Argumento que la sentencia recurrida aplaude. Manifiestan las partes firmantes “explícitamente que lo que vienen a regular a partir de este nuevo Acuerdo se encuentra ya regulado por el Acuerdo suscrito con el Comité de Empresa en el año 2006”. “Que desde el 19 de octubre de 2006, rige en materia de excesos de jornada un acuerdo alcanzado con los miembros del Comité de Empresa y cuyo texto se adjunta al presente como Anexo (al que denominan, Acuerdo base)”¹⁴. Es decir, degradan el Acuerdo vigente a la categoría –por ellos acuñada– de “Acuerdo base” y, a continuación, disponen que “en lo no regulado en el presente documento seguirá vigente el Acuerdo base y lo dispuesto en el Convenio Colectivo de aplicación”.

En definitiva, lo que han hecho las partes suscriptoras del Acuerdo de 2011 es sustituir el Acuerdo de Empresa de 2006, suscrito por el Comité de Empresa, por uno al que dan prevalencia sobre el anterior –aunque no lo “deroguen” expresamente– sin tener competencia alguna para ello.

¹² Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 24 de enero de 2013.

¹³ Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 24 de enero de 2013.

¹⁴ Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 24 de enero de 2013.

Y la cobertura que pretende dar a esa operación, es que se trata de un convenio colectivo extraestatutario que, según afirman –y la sentencia recurrida les ha dado la razón- pueden suscribir libremente. Insiste el Magistrado Ponente del Supremo: “ese Acuerdo ni siquiera es un convenio colectivo extraestatutario, puesto que un convenio colectivo –estatutario o extraestatutario- tiene como finalidad la regulación general de las condiciones de trabajo en su ámbito (funcional, territorial y personal) correspondiente. El que los Acuerdos de Empresa y los convenios colectivos extraestatutarios compartan la característica –según la jurisprudencia- de no tener naturaleza normativa sino contractual no nos autoriza a que un pretendido convenio colectivo extraestatutario –que, insistimos, ni siquiera existe en nuestro caso- pueda afectar a un Acuerdo de Empresa en los términos que se ha hecho en este supuesto. Es, por tanto, impertinente toda la cita jurisprudencial –constitucional y ordinaria- sobre los convenios colectivos extraestatutarios que invoca la parte demandada y de la que se hace eco la sentencia recurrida”¹⁵.

Pero nos cabe una hipótesis: qué habría pasado si este Acuerdo se hubiera firmado, obviando el tema de la no legitimación por parte de los trabajadores que lo firman, basándose en la concurrencia de causas económicas, técnicas, organizativas o de producción que llevaran a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable que afecten a materias tan relevantes como: jornada de trabajo, horario, distribución del tiempo de trabajo, sistema de remuneración y cuantía salarial, etc.

Ante esta hipótesis no podríamos decir que estamos en presencia de Acuerdos que llenan lagunas que no contemplaba el convenio colectivo. Se está ante una regulación de algo ya existente, que no tiene que someterse ni pasar por el procedimiento de la negociación de un convenio colectivo estatutario, pero que sin embargo puede sustituir al mismo en el momento en que por causas, que hoy en día y en los tiempos que corren, no parecen en absoluto difíciles de argumentar, como las económicas, organizativas, técnicas o de producción, puedan aparecer en la empresa. Se nos antoja que se empieza a perder la esencia de la negociación y nos deja con un interrogante de si entonces estos Acuerdos tienen la misma naturaleza que tiene el convenio colectivo. Es decir, sí dejarán de ser como mayoritariamente la doctrina y la jurisprudencia señalan de naturaleza contractual y serán de naturaleza normativa igual que el convenio colectivo que durante un período de tiempo será sustituido por el Acuerdo. El tiempo nos dará la respuesta.

¹⁵ Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 24 de enero de 2013.

3. ÁMBITO SUBJETIVO DE APLICACIÓN DEL ACUERDO

Claro es en este punto a qué ámbito subjetivo van referido cada uno de estos dos Acuerdos que aquí se plantean.

El primer Acuerdo, el de 2006, en su cláusula Primera establece que “será de aplicación a todos los trabajadores del Grupo El Árbol que en la actualidad prestan sus servicios en los centros de trabajo de Asturias”. No hay que perder de vista que lo firma el Comité de Empresa y por tanto afecta a la totalidad de los trabajadores ya que la representación del Comité es unitaria.

Sin embargo, el segundo Acuerdo, el de 2011, en su cláusula Primera dispone: “El presente Acuerdo será de aplicación a todos los trabajadores que presten sus servicios en el Grupo El Árbol en la provincia de Asturias, que estén afiliados al sindicato firmante (U.G.T.), así como a aquéllos que individualmente manifiesten su voluntad de adherirse al mismo”.

Ambos Acuerdos tendrán vigencia, siempre y cuando no haya otro Convenio que modifique el actual sistema de regulación de la jornada laboral.

Así pues, un Acuerdo afecta a la totalidad de los trabajadores y otro a los afiliados a un sindicato y a aquéllos que individualmente quieran adherirse. Es básica la relación existente entre sujetos legitimados para negociar estos Acuerdos y el ámbito de aplicación subjetiva al que van referido los mismos. Pero también es relevante el contenido del acuerdo, pues dependerá de la regulación que el mismo contemple, para que afecte o no a todo el colectivo de trabajadores representados. Una empresa puede tener diferentes horarios y éstos no afectan por igual a todos los trabajadores, o la cuantía salarial no ser la misma para todo el colectivo; del mismo modo que ocurre en el Convenio.

Así, la eficacia de un acuerdo será general, es decir, los sujetos legitimados para negociarlos son los representantes unitarios y sindicales que cuenten con mayoría de los miembros de la representación unitaria; sin embargo el ámbito de aplicación personal variará en cada supuesto de Acuerdo de Empresa, de modo que unos afectarán a la totalidad de la plantilla de la empresa, mientras que otros sólo se aplicarán a determinados colectivos de trabajadores que se encuentren en una situación concreta o que cumplan ciertos requisitos específicos, señalando a veces el acuerdo los sujetos expresamente exceptuados de la aplicación del mismo.

Por consiguiente un acuerdo en general, puede afectar a un colectivo que no sea la plantilla completa de la empresa, pero no puede ser negociado para un expreso colectivo sin contar con los restantes a los que no se les aplica el mismo. Una cosa es negociar para el colectivo y otra es negociar para el propio interés del negociador, es decir, para sólo aquellos a los que representan. Este es el problema de la negociación cuando la lleva a cabo un sindicato, que aún siendo mayoritario, el interés es muchas veces partidista y no colectivo o general.

Por ello se ha de asegurar en todo momento, el cumplimiento de aquéllas “garantías subjetivas” cuya finalidad es asegurar la intervención en el proceso negociador de sujetos colectivos con un poder de negociación cualificado, art. 87.1 E.T., evitando de este modo que viera afectada de alguna forma la esencia, la eficacia y la existencia de estos Acuerdos¹⁶.

La eficacia personal que el legislador ha pretendido conferirle, ha de ser una eficacia personal de carácter general. Y ello derivado básicamente de las reglas de la legitimación negocial, donde la regla de la concurrencia de la mayoría de representación del personal de la empresa se conforma como un requisito ineludible para la negociación de un Acuerdo de Empresa. De esta forma, sólo cabe predicar la eficacia personal limitada cuando sean las propias partes legitimadas las que establezcan dicho ámbito de aplicación parcial, aunque siempre con el límite de que esta determinación no encubra efecto discriminatorio alguno para un colectivo de trabajadores¹⁷.

En definitiva, la intención del Acuerdo que aquí nos ocupa, el de 2011, y que es anulado por el Tribunal Supremo, al abrir el mismo a las adhesiones individuales, es conseguir el efecto práctico de la sustitución completa del anterior Acuerdo de Empresa suscrito por el Comité, por el nuevo Acuerdo suscrito con un solo sindicato, U.G.T., que no cuenta con la mayoría del Comité de Empresa. Conviene recordar que la composición del Comité es de 23 miembros: 12 de CC.OO., 10 de U.G.T. y 1 de FETICO. Pero, aunque así no fuera, lo que no es posible hacer es sustraer a determinado número de trabajadores –los afiliados a U.G.T., en el caso- a la aplicación íntegra de un Acuerdo de Empresa plenamente vigente y con eficacia general en el ámbito de la empresa¹⁸.

¹⁶ García Jiménez. M.: *Los acuerdos colectivos de empresa. Naturaleza y régimen jurídico*. Comares. Granada 2006. Pág. 185.

¹⁷ García Jiménez, M.; *Los acuerdos colectivos...* .op. cit. Pág. 299.

¹⁸ Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 24 de enero de 2013.