III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

8124 *Resolución de 16 de julio de 2014, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica la sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, relativa al Convenio colectivo de Safenia, SL.*

Visto el fallo de la Sentencia de fecha 3 de julio de 2014 dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, recaída en el procedimiento número 169/2014, seguido por la demanda del sindicato Unión General de Trabajadores contra la empresa Safenia, SL, el sindicato CSI-CSIF y el Comité de empresa de Safenia, SL, y el Ministerio Fiscal, sobre impugnación de Convenio colectivo,

Y teniendo en consideración los siguientes:

Antecedentes de hecho

Primero.

En el Boletín Oficial del Estado de 12 de abril de 2013, se publicó la resolución de la Dirección General de Empleo, de 26 de marzo de 2013, 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 ese Centro Directivo y publicar en el Boletín Oficial del Estado, el Convenio colectivo de la empresa Safenia, SL (código de convenio núm. 90101312012013).

Segundo.

El 11 de julio de 2014 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 acuerda anular el Convenio colectivo de la empresa Safenia, SL, publicado en el Boletín Oficial del Estado de 12 de abril de 2013.

Fundamentos de Derecho

Primero.

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 Empleo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción de dicha Sentencia de la Audiencia Nacional, de fecha 3 de julio de 2014, recaída en el procedimiento número 169/2014 y relativa al Convenio colectivo de la empresa Safenia, SL, 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, 16 de julio de 2014.–El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

cve: BOE-A-2014-8124

AUDIENCIA NACIONAL

Sala de lo Social

Núm. de Procedimiento: 0000169/2014.
Tipo de Procedimiento: Demanda.
Indice de Sentencia:
Contenido Sentencia:
Demandante: Unión General de Trabajadores.
Codemandante:
Demandado: Safenia, S.L.; Sindicato CSI-CSIF; Comité de Empresa de Safenia, S.L; Ministerio Fiscal.

Ponente Ilmo. Sr.: Don Rafael A. López Parada.

SENTENCIA N.º: 0123/2014

Ilmo. Sr. Presidente: Don Ricardo Bodas Martín.
Ilmos. Sres. Magistrados:

Don Jose Pablo Aramendi Sánchez.
Don Rafael A. López Parada.

Madrid, a tres de julio de dos mil catorce.

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

EN NOMBRE DEL REY

Ha dictado la siguiente

SENTENCIA

En el procedimiento 0000169/2014 seguido por demanda de Unión General de Trabajadores (letrado don Sotero Manuel Casado) contra Safenia, S.L. (letrado don Ángel Mario Sánchez Díaz); Sindicato CSI-CSIF (letrado don Alberto Uribe Moya); Comité de Empresa de Safenia S.L. (letrado don Alberto Uribe Moya) y Ministerio Fiscal sobre impugnación convenio colectivo. Ha sido Ponente el Ilmo. Sr. don Rafael A. Lopez Parada.

Antecedentes de hecho

Primero.

Según consta en autos, el día 9 de junio de 2014 se presentó demanda por Unión General de Trabajadores contra la empresa Safenia, S.L.; Sindicato CSI-CSIF y Comité de Empresa de Safenia S.L y Ministerio Fiscal, sobre impugnación convenio colectivo.

Segundo.

La Sala acordó el registro de la demanda y designó ponente, con cuyo resultado se señaló el día 1 de julio de 2014 para los actos de intento de conciliación y, en su caso, juicio.

cve: BOE-A-2014-8124

Tercero.

Llegado el día y la hora señalados tuvo lugar la celebración del acto del juicio, previo intento fallido de avenencia, y en el que se practicaron las pruebas con el resultado que aparece recogido en el acta levantada al efecto.

Cuarto.

La parte demandante se ratificó en su demanda, exponiendo el representante procesal de la misma los motivos que fundaban su pretensión. Se opusieron a la estimación de dichas pretensiones las partes demandadas, por los motivos que igualmente argumentaron. La empresa alegó como excepción procesal la falta de agotamiento de la vía previa prevista en el convenio, mediante el recurso a la comisión paritaria. Por parte de CSI-CSIF se alegó su falta de legitimación pasiva. Igualmente pidió la Sala alegaciones a las partes sobre la eventual falta de competencia de la misma. La empresa se allanó, para el caso de desestimarse la pretensión principal, a la pretensión subsidiaria de limitar el ámbito del convenio colectivo a la provincia de Guadalajara. Ha sido parte el Ministerio Fiscal. En el propio acto de la vista se practicó diligencia final para la aportación de sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha que fue alegada en el acto del juicio, siendo aportada y haciéndose alegaciones por las partes y el Ministerio Fiscal tras su examen. Todo ello en los términos que resultan del acta del juicio y de la grabación de la vista oral.

Quinto.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 85.6 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, se precisa que los hechos controvertidos fueron los siguientes:

– SAFENIA solo tiene formalmente un centro de trabajo según la sentencia de TSJ de Castilla-La Mancha, de 12.7.11 (Sent. 806/11). Recurso suplicación 658/11.
– El resto de lugares de trabajo emplean a uno o dos trabajadores.

Hechos pacíficos:

– No se hicieron elecciones, solo en el centro de trabajo de Guadalajara.
– En esas elecciones celebradas el 24.5.12, de 97 trabajadores, 87 están adscritos a Guadalajara, y se nombró un comité formado por 3 miembros de CSIF, 2 de UGT.
– El Juzgado número 2 de Guadalajara dictó Auto de incompetencia en beneficio de la Audiencia Nacional.

Resultando y así se declaran, los siguientes

Hechos probados

Primero.

En el Boletín Oficial del Estado de 12 de abril de 2013 se publicó el convenio colectivo de la empresa «Safenia, S.L.» (código de Convenio número 90101312012013), que fue suscrito, con fecha 23 de enero de 2013, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y, de otra, por el Comité de Empresa, en representación de los trabajadores.

El artículo 2 regula su ámbito personal y funcional con este texto:

«El presente Convenio regula las normas por las que se regirán las relaciones laborales entre «Safenia, S.L.», y sus trabajadores, quedando excluidos los afectos a relación laboral de carácter especial del personal de alta dirección y quienes tengan limitada su actividad al desempeño de la función de Consejero o miembro de los órganos de representación de la sociedad, siempre que su actividad no comporte el ejercicio de

cve: BOE-A-2014-8124

otras funciones que las inherentes a tal cargo. Siendo este un Convenio de empresa, la funcionalidad se limita al ámbito de la misma, definido en su objeto social».

El artículo 3 regula su ámbito territorial con el siguiente texto:

«El presente Convenio será de aplicación en toda España. Asimismo será de aplicación en el caso de servicios contratados por la empresa y cuya prestación efectiva se realice, total o parcialmente, temporal o permanentemente, fuera del territorio nacional».

El artículo 4 regula su ámbito temporal con el siguiente texto:

«El presente Convenio se pacta por una duración de tres años y entrará en vigor el 1 de enero de 2013, con independencia de su fecha de publicación, quedando tácitamente prorrogado, en tanto no se solicite su revisión por cualquiera de las partes y se formule la correspondiente denuncia con tres meses de antelación a su vencimiento. Por acuerdo expreso también entre las partes podrá convenirse su prórroga».

El artículo 45 regula la comisión paritaria del convenio colectivo, previéndose sus competencias en el número dos con el siguiente texto:

«Además de las funciones de vigilancia e interpretación del Convenio. En supuestos de conflicto de carácter colectivo suscitados por aplicación de preceptos del presente Convenio, las partes firmantes aceptan someter cuantas discrepancias pudieran generarse a la Comisión Paritaria, a cuyo fin podrá solicitarse reunión a efectos de ofrecer su mediación e interpretación de lo acordado, con carácter previo a cualquier otro órgano administrativo o jurisdiccional. Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión Paritaria se solventarán de acuerdo con los procedimientos regulados en el V Acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales (sistema extrajudicial. Resolución de 10 de febrero de 2012, de la Dirección General de Empleo.)».

Segundo.

Safenia, S.L., es una empresa dedicada a servicios de limpieza, jardinería y otros, que contrata con sus clientes, destinado a sus trabajadores a los centros de trabajo de sus clientes. En el momento de firmarse el convenio colectivo 87 trabajadores prestaban servicios en la provincia de Guadalajara, estando dados de alta en un código de cuenta de cotización de la TGSS de otra provincias. Otros diez trabajadores prestaban servicios en otras provincias, destinados en los centros de diferentes clientes, en concreto en Madrid, Cuenca y Toledo, estando dados de alta en códigos de cuentas de cotización de la TGSS de los que es titular la empresa en dichas provincias.

Tercero.

El 24 de mayo de 2012 se celebraron elecciones a comité de empresa del centro de la empresa en Guadalajara sito en la Travesía San Roque 3 con un censo de 68 trabajadores fijos y 29 temporales, resultando elegido un comité de empresa de cinco miembros, tres del sindicato CSI-CSIF y dos del sindicato UGT. El comité se constituyó el 21 de junio de 2012 y fue el que negoció y firmó el convenio colectivo impugnado.

Cuarto.

La Empresa Nacional de Residuos Radioactivos S. A. concertó en 29-01-2010 la prestación de los servicios de jardinería y desbroce para el proyecto de desmantelamiento y clausura de la C. N. José Cabrera desde la transferencia de titularidad de la C. N. citada a Gas Natural-UFG a Enresa y durante el plazo de tres años, a cargo de Safenia S. L. y la misma Enresa concertó en 13-01-2010, la prestación de los servicios de limpieza de oficinas para el mismo proyecto y durante el mismo tiempo, con Safenia S. L. Con tal

cve: BOE-A-2014-8124

motivo trabajadores de Safenia,, S.L., prestaban servicios en el año 2010 en aquel centro de trabajo de la provincia de Guadalajara (Almonacid de Zorita) y el 28-09-2010 la empresa recibió comunicación de fecha 2-09-2010 de preaviso de elecciones para delegado de personal en la Central Nuclear de José Cabrera en Almonacid de Zorita, siendo el preaviso de 31-08-2010, con mención de que el día en que debía de constituirse la mesa electoral e inicio del proceso electoral debería ser el 4-10-2010, constando presentado el 31-08-2010 en la Oficina Pública de Actas de Elecciones de la Delegación Provincial de Empleo Igualdad y Juventud de Guadalajara, registrado con el número 02695.

Impugnado dicho proceso electoral por la empresa, el doce de julio de dos mil once recayó sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha (recurso 658/2011), que es firme, estimando el recurso de la empresa y confirmando la anulación del proceso electoral en base a que el lugar de trabajo de la empresa en la Central de Almonacid de Zorita no podía ser considerado un centro de trabajo a efectos electorales, puesto que no constituía una unidad productiva con organización específica y funcionamiento autónomo, siendo un mero lugar al que se habían destacado temporalmente a trabajadores de la empresa para el cumplimiento de una contrata específica y determinada, de duración limitada en el tiempo.

Se han cumplido las previsiones legales.

Fundamentos de Derecho

Primero.

De conformidad con lo dispuesto en los artículos 9.5 y 67 de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial, en relación con lo establecido en el artículo 8 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, compete el conocimiento del proceso a la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional.

Segundo.

De conformidad con lo prevenido en el artículo 97.2 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, se expresa que los hechos declarados probados se han deducido de las pruebas siguientes:

El ordinal primero resulta del Boletín Oficial del Estado de 12 de abril de 2013.

El ordinal segundo resulta del interrogatorio del representante de la empresa y de los documentos obrantes en el descriptor 18.

El ordinal tercero resulta de los documentos obrantes en los descriptores 19 y 20 de los autos.

El ordinal cuarto resulta de la diligencia final practicada, en concreto del texto de la sentencia que se refiere.

Tercero.

Se alegan las excepciones de falta de legitimación pasiva del sindicato CSI-CSIF y de falta de agotamiento de la vía previa a la judicial prescrita por el convenio colectivo impugnado ante la comisión paritaria del mismo.

La falta de legitimación pasiva ha de ser estimada, en la medida en que el sindicato CSI-CSIF no es firmante del citado convenio colectivo y su comparecencia en juicio no es obligada conforme al artículo 165.2 de la Ley de la Jurisdicción Social.

En cuanto a la falta de agotamiento de la vía previa, la misma no viene exigida en estos procedimientos en aplicación del artículo 64 de la Ley de la Jurisdicción Social. No puede exigirse tampoco el planteamiento del litigio previamente ante la comisión paritaria del convenio colectivo impugnado, porque la legitimación de dicha comisión proviene del propio convenio que se impugna y entre las competencias de la misma no está ni puede

cve: BOE-A-2014-8124

estar declarar su nulidad total o parcial, por lo que es un trámite inútil e inexigible. Por tanto esta excepción es desestimada.

Cuarto.

En nuestro sistema constitucional de relaciones laborales el artículo 37.1 de la Constitución atribuye a los «representantes de los trabajadores y empresarios» el derecho a la negociación colectiva, garantizando la fuerza vinculante de los convenios. El desarrollo de dicha previsión por el Estatuto de los Trabajadores ha conferido a los convenios resultantes el valor de normas jurídicas y lo propio de un sistema democrático es que entre aquellas personas que dictan las normas jurídicas y aquellas otras que quedan sujetas a su cumplimiento exista una relación de representación. Por ello no puede admitirse la imposición de obligaciones en virtud de una norma como es el convenio colectivo más allá del ámbito estricto de representación de los sujetos firmantes del mismo.

En el caso de los convenios de ámbito de empresa o inferior, la legitimación por parte de la empresa corresponde siempre al empresario, el cual designa sus representantes en la mesa negociadora. Por la parte de los trabajadores, la legitimación corresponde, según dice la Ley (artículo 87.1 del Estatuto de los Trabajadores), al comité de empresa o los delegados de personal, en su caso, o a las secciones sindicales si las hubiere que, en su conjunto, sumen la mayoría de los miembros del comité.

Cuando la representación la asumen los representantes unitarios de los trabajadores se plantea el problema de que el ámbito de representación de los mismos es el centro de trabajo y, en el caso de convenios de empresas con varios centros de trabajo, no coincide con el ámbito del convenio colectivo que se trata de negociar. De acuerdo con la jurisprudencia de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo (sentencia de 18 de junio de 1993, recurso 1576/91) el centro de trabajo constituye, ex artículo 63.1 del Estatuto de los Trabajadores, la regla general de unidad electoral, con la única excepción del supuesto previsto en el art. 63.2, debiendo entenderse por centro de trabajo la «unidad productiva, con organización específica y funcionamiento autónomo, aún no siendo independiente del conjunto de la empresa, y que tiene efectos y repercusiones específicas en el ámbito laboral» (sentencia de 17 de septiembre de 2004, recurso 81/03). Por ello de acuerdo con el Tribunal Supremo (sentencias de 31 de enero de 2001, 19 de marzo de 2001, 20 de febrero de 2008, recurso 77/2007, 28 de mayo de 2009, recurso 127/2008 ó 7 de febrero de 2012, recurso 114/2011) la unidad electoral para la elección de comités de empresa y delegados de personal es el centro de trabajo y no la empresa y solamente cabe agrupar centros de trabajo a efectos de elegir un comité de empresa en el supuesto excepcional del artículo 63.2 y en los estrictos términos en él regulados. No cabe hacer otras agrupaciones distintas a la prevista legalmente, ni para elegir delegados de personal, ni para elegir comités de empresa.

Pues bien, no es posible constituir una mesa negociadora de un convenio de empresa con los representantes legales de los trabajadores de los centros donde sí existen comités de empresa o delegados de personal para intentar vincular con ese convenio a los trabajadores de los centros donde no existe representación. El Tribunal Supremo (sentencia de 7 de marzo de 2012, recurso 37/2011) dice que no puede entenderse que quien es representante unitario en un centro de trabajo sea representante de los restantes trabajadores de la empresa no adscritos al mismo, puesto que «ante el empresario los representantes de personal únicamente pueden ejercitar la representación para la que fueron elegidos», que está circunscrita a su centro de trabajo y no es extensible, irradiable o ampliable al resto del colectivo de trabajadores de la empresa de distintos centros aunque carecieran de representación unitaria. El llamado «principio de correspondencia», en su aplicación concreta a los comités de empresa y delegados de personal de la empresa, supone que el ámbito de actuación del órgano de representación ha de corresponderse con el de afectación del conflicto o de la negociación. Y esta conclusión no resulta alterada por el hecho de que los restantes centros de trabajo de la empresa no tengan representación unitaria, pues la elección de los órganos de representación unitaria

cve: BOE-A-2014-8124

de los centros de trabajo compete a los trabajadores de dichos centros y la inexistencia de los mismos no puede producir el efecto de otorgar legitimación a la representación legal de otro centro de trabajo.

Con arreglo al criterio sostenido por la Sala Cuarta del Tribunal Supremo en sentencia de 7 de marzo de 2012, recurso 37/2011, la indebida inclusión de un determinado centro dentro del ámbito de aplicación del convenio colectivo determina la nulidad completa del convenio colectivo y no solamente de la cláusula por la cual dicho centro se encuentra incluido en el mismo.

Estos criterios han sido mantenidos por esta Sala, siguiendo la doctrina jurisprudencial del Tribunal Supremo, en sentencias, por ejemplo, de 29 de enero de 2014, proc. 431/2013 ó 5 de febrero de 2014, proc. 447/2013.

Quinto.

La única alegación que se hace por la empresa para la defensa en este caso del convenio colectivo es que en este caso habría un único centro de trabajo, sito en Guadalajara, al que estarían adscritos, también a efectos electorales, todos los trabajadores de la empresa, sin que los centros de trabajo de las empresas clientes para las que presta servicios de limpieza, jardinería y otros, aunque se encuentren en diversas provincias, constituyan centros de trabajo diferenciados. Por tanto la única representación unitaria del único centro de trabajo existente tendría plena capacidad para negociar un convenio colectivo para dicho centro, que sería el único de la empresa. Se alega en este sentido la sentencia de 17 de febrero de 2011 (rec 658/2011) del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha.

Por lo que se refiere a la sentencia invocada de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha, ésta se limita a considerar que en el año 2010 el centro de trabajo de uno de los clientes de la empresa Safenia no tenía autonomía y permanencia en el tiempo como para ser considerado como centro de trabajo de esta empresa a efectos electorales, en función de los concretos datos fácticos que allí quedaron probados. Los efectos positivos de cosa juzgada de aquellas sentencia, al amparo del artículo 222.4 de la Ley de Enjuiciamiento Civil, están limitados a lo allí resuelto, que es un centro de trabajo de un cliente que no consta que siga siéndolo de la empresa Safenia. No produce efectos respecto de otros centros de trabajo que constan probados y son distintos a aquél. Cuestión diferente es que el criterio que se estableció en aquella sentencia pudiera ser aplicable también a estos otros centros de trabajo, pero en este sentido esta Sala no queda vinculada por el criterio del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha, del cual puede separarse razonadamente. Debe advertirse por ello que si los centros de los clientes de Safenia en Madrid, Cuenca y Toledo que constan probados se consideran como centros de trabajo separados de la sede central de Guadalajara, en ese caso no estarían incluidos en el ámbito de representación del comité de empresa de esta provincia, de lo que derivaría, como se ha visto, la nulidad del convenio colectivo. No se cuestiona por ninguna parte, sin embargo, que dentro de la provincia de Guadalajara, donde seguramente también se prestarán servicios en diferentes empresas clientes, exista más de un centro de trabajo, aparte de aquél en el que se han llevado a cabo las elecciones de representantes de los trabajadores.

La cuestión, por tanto, queda centrada en determinar si tienen la consideración de centros de trabajo separados de las oficinas centrales de la empresa, aquellos centros de los clientes de las empresas dedicadas a prestar servicios de limpieza, jardinería, etc., cuando los trabajadores adscritos a la contrata estén adscritos al centro de trabajo de la cliente y éstos se hallen en diferentes provincias. Y, en caso afirmativo, si pueden incluirse dentro de la misma unidad electoral a efectos de representación por un mismo comité de empresa.

cve: BOE-A-2014-8124

Sexto.

Para comenzar ha de decirse que no puede identificarse el concepto de centro de trabajo o lugar de trabajo propio de la normativa de prevención de riesgos laborales con el concepto de centro de trabajo propio del Derecho Laboral. El artículo 1.5 del Estatuto de los Trabajadores nos dice que «a efectos de esta Ley se considera centro de trabajo la unidad productiva con organización específica, que sea dada de alta, como tal, ante la autoridad laboral». En cambio el concepto de «centro de trabajo» utilizado en la normativa de prevención de riesgos laborales deriva de la aplicación de Directivas comunitarias y no es equivalente al recogido en el artículo 1.5 del Estatuto de los Trabajadores. Por el contrario en el marco del artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales hay que entender que centro de trabajo es cualquier lugar de trabajo, esto es, cualquier espacio en el cual hayan de entrar o permanecer los trabajadores por razón de su trabajo, una interpretación que ha sido confirmada por el artículo 2 del Real Decreto 171/2004. El artículo 2 de la Directiva 89/654/CEE define por lugares de trabajo «los lugares destinados a albergar puestos de trabajo, situados en los edificios de la empresa y/o del establecimiento, incluido cualquier otro lugar dentro del área de la empresa y/o del establecimiento al que el trabajador tenga acceso en el marco de su trabajo». Esa definición, con un concepto todavía más amplio, es la que recoge el artículo 2 del Real Decreto 171/2004, bajo la denominación «centro de trabajo».

En el ámbito laboral, sin embargo, la definición de «centro de trabajo» es más estricta y exige dos elementos:

a) Que exista una unidad productiva con organización específica;
b) Que sea dada de alta como tal ante la Autoridad Laboral.

El primer requisito concurrirá cuando exista una actividad productiva organizada e individualizable, con carácter de permanencia, independientemente del número de trabajadores adscritos a la misma. Y tal unidad existe cuando en un lugar de trabajo se desempeñan unas tareas concretas y determinadas, generadoras de un resultado individualizable de otros. Esto ocurre, en el caso de las contratas de obras o servicios que se prestan en centros de empresas clientes, siempre que los trabajadores que prestan servicios lo hagan adscritos de forma estable al centro de la empresa cliente y el servicio no sea prestado por trabajadores destacados por turnos o equipos variables, con la condición adicional de que esa prestación mediante adscripción al centro de la empresa cliente tenga una mínima estabilidad. En cuanto a la estabilidad de la adscripción, tomando analógicamente el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores, habremos de concluir que se produce cuando esa adscripción sea por tiempo no determinado o por tiempo superior a los doce meses, tomando como referencia un período de tres años si hubiese discontinuidad. En este caso esos requisitos concurren en los centros de Cuenca, Madrid y Toledo, puesto que resulta de los hechos probados la adscripción de trabajadores a dichas contratas en los centros de las empresas clientes, independientemente del número de trabajadores adscritos que, como se ha dicho, no es un hecho relevante y sin que se haya alegado que no tengan permanencia o estabilidad.

En cuanto al requisito de alta ante la Autoridad Laboral, obviamente lo determinante no puede ser que el empresario haya cumplido o no con su obligación de alta del centro de trabajo, sino que tenga la obligación de comunicar dicho alta. El artículo 6 del Real Decreto-ley 1/1986 (modificado por Ley 25/2009), que regula la comunicación de apertura de centros de trabajo, no contiene ninguna definición de centro de trabajo, mientras que la Orden TIN/1071/2010, de 27 de abril, que desarrolla dicha norma, nos dice en su artículo 1.3 que «a efectos de lo dispuesto en esta orden, los conceptos de empresario y de centro de trabajo serán los expresados en sus definiciones positivas, de conformidad al ordenamiento jurídico social», por lo que la normativa no da solución alguna al concepto de centro de trabajo en base al alta ante la Autoridad Laboral, al operar mediante referencias circulares, con remisiones mutuas.

cve: BOE-A-2014-8124

En cuanto a la normativa de Seguridad Social el artículo 29.1.1º del Real Decreto 84/1996, de 26 de enero, por el que se aprueba el Reglamento general sobre inscripción de empresas y afiliación, altas, bajas y variaciones de datos de trabajadores en la Seguridad Social, obliga a vincular al trabajador al código de cuenta de cotización de la empresa en cada provincia, de manera que cuando el trabajador se traslade a un centro de trabajo del mismo empresario situado en diferente provincia, debe promoverse la baja en la provincia de procedencia y el alta en la de destino e incluso también deberán promoverse la baja y el alta de los trabajadores que, aún dentro de la misma provincia, hubieren cambiado de centro de trabajo con código de cuenta de cotización diferente o cuando por cualquier causa proceda su adscripción a una cuenta de cotización distinta. Lo relevante a efectos de esta normativa no es el concepto de centro de trabajo, sino el código de cuenta de cotización. Al respecto el artículo 13.3 del mismo Real Decreto nos dice que mediante el acto administrativo de inscripción, la Tesorería General asignará al empresario un número único de inscripción para su individualización en el respectivo Régimen del Sistema de la Seguridad Social, que será considerado el primero y principal código de cuenta de cotización y estará referido, en principio, al domicilio de la empresa y al mismo se vincularán todas aquellas otras cuentas de cotización que puedan asignársele en la misma o distinta provincia. Además del código de cuenta de cotización principal, la Tesorería General de la Seguridad Social podrá asignar al empresario otros números o códigos de cuentas de cotización a efectos del control de la misma o para cualquiera otra finalidad de gestión atribuida a dicha Tesorería General. Por consiguiente la adscripción de códigos de cuenta de cotización no corresponde con el concepto laboral de centro de trabajo, siendo inaplicable a los efectos que aquí nos ocupan.

En tales condiciones el requisito de alta ante la Autoridad Laboral, en la legislación vigente, carece de contenido práctico, salvo como indicio probatorio cuando se haya dado de alta un determinado lugar de trabajo como centro de trabajo por el empresario al amparo del artículo 6 del Real Decreto-ley 1/1986.

Por consiguiente, como ya hemos anticipado, los centros de Madrid, Toledo y Cuenca son diferentes al de Guadalajara y no pueden entenderse integrados en el mismo tampoco a efectos de representación legal de los trabajadores. El artículo 63.2 del Estatuto de los Trabajadores dice que en la empresa que tenga 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 constituirá un comité de empresa conjunto y añade que 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. En este caso no estamos ante centros en la misma provincia, ni en municipios limítrofes, por lo que no pueden integrarse en la representación unitaria de Guadalajara. La Sala Cuarta del Tribunal Supremo, en sentencias de 18 de junio de 1993 (rec. 1576/91) y 17 de septiembre de 2004 (rec. 81/2003) ha afirmado que el centro de trabajo constituye la regla general de unidad electoral, con la única excepción del supuesto previsto en el artículo 63.2 del Estatuto de los Trabajadores. Y no cabe imponer, salvo convenio o acuerdo que lo prevea, la agrupación de centros para la elección de delegados de personal, ni hacer agrupaciones de centros de menos de 10 trabajadores, ni para elegir delegados de personal ni comités de empresa (sentencias de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo de 31 de enero de 2001, rec. 1959/2000, 19 de marzo de 2001, rec. 2012/2000, 20 de febrero de 2008, rec. 77/2007, 28 de mayo de 2009, rec. 127/2008 ó 7 de febrero de 2012, rec. 114/2011), mucho menos en un ámbito supraprovincial.

La conclusión es que los trabajadores de los centros de Cuenca, Toledo y Madrid no estaban representados por el comité de empresa de Guadalajara y por tal razón se ha vulnerado el principio de correspondencia, según lo arriba explicado, con la consecuencia de nulidad del convenio colectivo impugnado.

Estimándose por tanto este motivo, que conduce la declaración de nulidad del convenio colectivo, se hace innecesario entrar a analizar las pretensiones subsidiarias de la demanda, que solamente habrían de resolverse de haberse desestimado la principal.

cve: BOE-A-2014-8124

Séptimo.

No se hace imposición de costas por no apreciarse temeridad en ninguno de los litigantes.

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

FALLAMOS

En la demanda presentada por la Unión General de Trabajadores contra la empresa Safenia, S.L., el comité de empresa de Guadalajara de Safenia S.L. y el sindicato CSI-CSIF, sobre impugnación de convenio colectivo, estimamos la excepción de falta de legitimación pasiva del sindicato CSI-CSIF, desestimando la de falta de agotamiento de la vía convencional previa. Y, entrando en el fondo, estimamos la demanda presentada y anulamos el convenio impugnado de la empresa «Safenia, S.L.» (código de Convenio número 90101312012013), que fue suscrito, con fecha 23 de enero de 2013 y publicado e el Boletín Oficial del Estado de 12 de abril de 2013.

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 nº 0049 3569 92 0005001274 haciendo constar en las observaciones el nº 2419 0000 00 0169 14; si es en efectivo en la cuenta nº 2419 0000 00 0169 14, pudiéndose sustituir la consignación en metálico por el aseguramiento mediante aval bancario, en el que conste la responsabilidad solidaria del avalista.

Se advierte, igualmente, a las partes que preparen Recurso de Casación contra esta resolución judicial, que, según lo previsto en la Ley 10/2014, de 20 de noviembre, modificada por el RDL 3/13 de 22 de febrero, por la que se regulan determinadas tasas en el ámbito de la Administración de Justicia y del Instituto Nacional de Toxicología y Ciencias Forenses, con el escrito de interposición del recurso de casación habrán de presentar justificante de pago de la tasa por el ejercicio de la potestad jurisdiccional a que se refiere dicha norma legal, siempre que no concurra alguna de las causas de exención por razones objetivas o subjetivas a que se refiere la citada norma, tasa que se satisfará mediante autoliquidación según las reglas establecidas por el Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas en la Orden HAP/2662/2012, de 13 de diciembre.

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.

cve: BOE-A-2014-8124