

**LIBERTAD SINDICAL Y NEGOCIACIÓN DE PLAN DE
VIABILIDAD EMPRESARIAL**
STCO 121/01, de 4 de junio

JUAN ESCRIBANO GUTIÉRREZ*

SUPUESTO DE HECHO: La empresa Iberia LAE, S.A. concierta, el 28 de diciembre de 1994, con la sección sindical en la empresa matriz del Sindicato Español de Pilotos de Líneas Aéreas (SEPLA), un acuerdo, llamado Plan de Viabilidad, cuya peculiaridad más trascendente es que no sólo será de aplicación en la empresa matriz en la que la sección sindical negociadora desempeña su representatividad, sino que, por el contrario, extiende su eficacia más allá, a todas las empresas del grupo, y, en especial, a la empresa Viva Air, S.A. Las estipulaciones del acuerdo son claramente desfavorables para los trabajadores de esta empresa. Como consecuencia de la falta de intervención en la negociación de un convenio claramente desfavorable, la sección sindical del SEPLA de Viva Air, S.A. impugna el acuerdo alcanzado por sus propios compañeros, alegando una vulneración del derecho a la libertad sindical. Con fecha 18 de marzo de 1995, la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional dictó Sentencia desestimando la demanda y negando legitimación a la sección sindical demandante por pertenecer al mismo sindicato que la sección sindical demandada, ya que se trataría de una cuestión interna del sindicato. Contra dicha Sentencia, la sección sindical del SEPLA en Viva Air, S.A. interpuso recurso de casación, resuelto por Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de fecha 26 de abril de 1996 en sentido contrario a sus intereses, basándose en semejantes argumentos a los de la Audiencia Nacional. Contra dicha Sentencia interpone, por vulneración de la libertad sindical, recurso de amparo.

RESUMEN: El Tribunal Constitucional asume la posición de la sección sindical del SEPLA de Viva Air en casi todos sus extremos. En primer lugar, considera que el art. 37 CE reconoce el derecho a la negociación de convenios

* Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

colectivos extraestatutarios, no obstante lo cual, les niega eficacia personal erga omnes, esto es, reconoce, implícitamente, que el art. 37 CE puede dar acomodo a diversos tipos de convenios colectivos. Es más, con un convenio colectivo extraestatutario no se puede pretender una extensión a todos los trabajadores. Además, reconoce a la sección sindical del SEPLA en Viva Air, S.A. el derecho a negociar y niega que el ejercicio de tal facultad por parte del SEPLA de la matriz fuera legítimo. A pesar de todos estos argumentos, sorprendentemente, entiende que no existe vinculación de derecho fundamental alguno en el supuesto de hecho, por lo que rechaza la pretensión de la sección sindical perjudicada, ya que la extralimitación de las facultades de la sección sindical del SEPLA en la empresa matriz habría de haberse resuelto en el ámbito interno del sindicato.

ÍNDICE

- 1. Convenio colectivo extraestatutario. Manifestación del derecho a la negociación colectiva del art. 37 CE**
- 2. La elección de interlocutor en la negociación de este tipo de convenios es facultad empresarial**
- 3. Posibilidad de que la actuación de una sección sindical sea perjudicial para los intereses del resto de los representados**
- 4. Con un convenio colectivo extraestatutario no se puede pretender una eficacia general**
- 5. La determinación de la legitimidad de la representación de los trabajadores no es cuestión que interese constitucionalmente**

1. CONVENIO COLECTIVO EXTRAESTATUTARIO. MANIFESTACIÓN DEL DERECHO A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DEL ART. 37 C.E.

La STCo. 121/01, de 4 de junio, analiza, en primer lugar, la naturaleza jurídica de un denominado Plan de Viabilidad, así como quiénes son los sujetos con capacidad para su negociación. En concreto, este Plan de Viabilidad encaja, y así es entendido por el Tribunal Constitucional, dentro de la categoría negocial comúnmente conocida como convenio colectivo extraestatutario. Junto a los convenios colectivos negociados conforme a los requisitos establecidos en el T. III E.T.¹, se detectan una serie de acuerdos, manifestaciones

¹Esta realidad no sólo es posterior a la aprobación del E.T., sino que es posible detectar, con anterioridad a 1980, la existencia de convenios que no reunían los requisitos establecidos legalmente para otorgarle la eficacia prevista en la correspondiente regulación. Véase el recorrido histórico de estos convenios en DIÉGUEZ CUERVO, G., «Nueva lección sobre la negociación colectiva informal», en AA.VV., Cuestiones actuales de D.T (Estudios ofrecidos al prof. Alonso Olea), Madrid, MTSS, 1990, p. 241-246.

de la autonomía colectiva, que, por no cumplir los mínimos formales, procedimentales, de representatividad, etc., exigidos por el Estatuto de los Trabajadores, han sido denominados tradicionalmente convenios extraestatutarios, si bien es posible hallar otros calificativos, tales como convenios colectivos irregulares², atípicos³, informales⁴, etc.

Debe advertirse que, entre los diversos motivos que conducen a calificar el convenio colectivo como extraestatutario, interesa, sobre todo, a efectos de nuestro estudio, el referente a la falta de la legitimidad contemplada en el art. 87 E.T. Y ello porque el convenio extraestatutario asume, en virtud de las nuevas orientaciones jurisprudenciales, un importante papel como instrumento flexibilizador de la negociación colectiva. Una flexibilización que se logra de manera fundamental, lógicamente, trayendo a un primer plano un modelo de negociación colectiva que no ha de cumplir los requisitos de legitimación negociadora exigidos por el Estatuto de los Trabajadores.

Los estudios doctrinales que han abundado en semejante tema tratan de dilucidar una cuestión fundamental: cuáles son las características básicas de estos acuerdos en contraposición a los privilegiados convenios colectivos, que sí se incardinan en el texto positivo; y en definitiva, cuál es su eficacia jurídica, así como su eficacia personal. Al objeto de la determinación de dichos caracteres, se parte tradicionalmente de los elementos definitorios de aquéllos. Es esclarecedora, en este sentido, la definición dada por nuestro Tribunal Constitucional, al considerar que «la garantía constitucional de la fuerza vinculante implica, en su versión primera y esencial, la atribución a los convenios colectivos de una eficacia jurídica en virtud de la cual el contenido normativo de aquéllos se impone a las relaciones individuales de trabajo incluidas en sus ámbitos de aplicación de manera automática, sin precisar el auxilio de técnicas de contractualización ni necesitar el complemento de voluntades individuales»⁵. Es, por tanto, la Constitución, y su desarrollo estatutario, los que solucionan el problema de la eficacia del convenio colectivo modelo de nuestro ordenamiento. A partir de dicha característica básica tratarán de deducirse los caracteres esenciales de los convenios colectivos extraestatutarios. Por tanto, el reconocimiento, por parte de nuestro legislador, de la

² QUINTANILLA NAVARRO, R.Y., *Los convenios colectivos irregulares*, Madrid, CES, 1999.

³ Es ésta la denominación preferida en el ámbito comparado. Véase, por ejemplo, SAVATIER, J., «Accords collectifs atypiques», D.S., 1985, pp. 188 y ss.; VACHET, G., «Les accords atypiques», D.S., nº 7-8, 1990, pp. 620 y ss.; FREYRIA, C., «Les accords d'entreprise atypiques», nº 1, 1988, pp. 43 y ss.

⁴ PRADOS DE REYES, F.J., «Acuerdos informales de empresa: tipificación y eficacia jurídica. Valor frente a condiciones más beneficiosas», R.L., 1991-II, pp. 427 y ss.; RIVERO LAMAS, J., «Las relaciones entre la ley, el convenio colectivo y las manifestaciones de negociación informal», R.M.T.A.S., nº 3, 1997, pp. 93 y ss.

⁵ STCo. 58/85, de 30 de abril (Fundamento Jurídico Tercero).

eficacia normativa de ciertos convenios colectivos, no supone el desconocimiento de la existencia de una pluralidad de manifestaciones de la autonomía colectiva, que, aunque no encajen en el modelo legalmente preconfigurado, sí que ha de aceptarse su validez⁶. Otra cuestión es la de determinar cuál sea la eficacia que a dichas manifestaciones se le haya de otorgar. Precisamente, el problema respecto de la eficacia de los convenios colectivos extraestatutarios está en que no existe mención alguna en el derecho positivo sobre cuál deba ser el papel de estas figuras frente a la autonomía individual y el resto de las manifestaciones de la autonomía colectiva.

Desde el punto de vista jurisprudencial, al contrario de lo que ocurre con nuestra doctrina, se evidencia una posición mucho más unánime en lo que se refiere a la atribución de eficacia jurídica a los convenios colectivos extraestatutarios. Nuestros tribunales parten del mantenimiento de la eficacia meramente contractual de estas manifestaciones de la autonomía colectiva⁷. El convenio colectivo extraestatutario presenta como característica más peculiar el que su eficacia no es *erga omnes*. Al contrario de lo que ocurre respecto de la eficacia jurídica de los convenios colectivos extraestatutarios, doctrina y jurisprudencia han estado tradicionalmente de acuerdo a la hora de definir la eficacia personal de este tipo de acuerdos, al atribuirle una obligatoriedad personal limitada⁸. Como VALDÉS DAL-RE se encargó de señalar⁹, esta característica peculiar del convenio colectivo extraestatutario viene determinada por haber sido negociado éste, precisamente, al margen de la regla del T. III E.T.

⁶ Fue esclarecedora y concluyente la STCo 108/89, de 8 de junio, cuando afirmó que «el carácter estatutario o no del convenio es simple consecuencia de que se cumplan o no los requisitos de mayoría representativa que el E.T. exige para la regularidad del convenio colectivo, al que se otorga en ese caso un plus de eficacia, por el carácter *erga omnes* del llamado convenio colectivo estatutario» (Fundamento Jurídico Segundo). Véase una posición contraria a la validez de este tipo de acuerdos en MONTOYA MELGAR, A., «Sobre la viabilidad legal de convenios colectivos al margen del Estatuto de los Trabajadores», en AA.VV., *Problemas actuales de la negociación colectiva*, Madrid, ACARL, 1984, pp. 52-68; y ampliamente, QUINTANILLA NAVARRO, R. Y., *Convenios colectivos extraestatutarios*, cit., pp. 54 y ss.

⁷ Véase, por ejemplo, cabe citar, por referirnos a las más recientes, las siguientes: SSTSJ de 22 de enero de 1991 (La Rioja, Ar. 1); 4 de junio de 1991 (La Rioja, Ar. 3683); 4 de octubre de 1991 (Madrid, Ar. 675); 8 de noviembre de 1991 (Castilla-La Mancha, Ar. 6393); 4 de febrero de 1992 (Extremadura, Ar. 555); 19 de noviembre de 1993 (Ar. 4774); 26 de noviembre de 1998 (Ar. 998). SSTS de 22 de enero de 1994 (Ar. 3228); 21 de junio de 1994 (Ar. 5464); 14 de diciembre de 1996 (Ar. 9462); 22 de junio de 1996 (Rioja, Ar. 2663) y la amplia jurisprudencia del TCT en la misma citada. A pesar del predominio jurisprudencial de esta posición, no dejan de aparecer sentencias discrepantes. Así, por ejemplo, la STSJ de 22 de diciembre de 1995 (Andalucía-Málaga, Ar. 4663) y del mismo tribunal de 24 de marzo de 1995 (Ar. 976). Esta misma tendencia se aprecia en la jurisprudencia francesa (Cfr. FREYRIA, Ch., «Les accords d'entreprise atypiques», cit., pp. 50 y ss.).

⁸ Cfr. VALDÉS DAL-RE, F., *Configuración y eficacia de los convenios colectivos extraestatutarios*, Madrid, ACARL, 1988, p. 105.

⁹ *Configuración y eficacia*, cit., pp. 103 y ss.

A pesar de ser ésta la regla general mantenida unánimemente por nuestros tribunales, el principio se encuentra matizado en el sentido de que cuando la negociación es llevada a cabo por parte de la representación unitaria de la empresa, el convenio extraestatutario será de aplicación a todos aquellos sujetos que se encuentren efectivamente representados por dicha representación unitaria. Por tanto, sólo serán de eficacia limitada los acuerdos negociados por los representantes sindicales de los trabajadores, ya que afectarán exclusivamente a aquellos trabajadores efectivamente representados, pues sólo producirán efectos entre los que lo otorgan.

El primero de los aspectos que la Sentencia del Tribunal Constitucional –ahora comentada– se plantea es la necesidad de determinar cuál es el origen del derecho a negociar convenios colectivos que no reúnen las características establecidas en el Título III E.T. Conforme el Fundamento Jurídico Segundo y, especialmente, el tercer párrafo del Fundamento Jurídico Quinto, viene a considerar la negociación de estos convenios colectivos extraestatutarios, donde se incluiría el *Plan de Viabilidad* empresarial, amparada en el art. 37 CE. Al mismo tiempo, sin definir –lo que hubiera sido muy necesario– la naturaleza jurídica de estos convenios colectivos, los incluye, desde el punto de vista de su eficacia personal, dentro de la teoría general de los contratos.

En concreto, el Tribunal Constitucional mantiene que se rigen por la regla general de la contratación, a tenor de la cual los contratos producen efectos sólo entre las partes que los otorgan, regla contenida en el art. 1257 C.c. Es decir, el Tribunal Constitucional viene a admitir la posibilidad de que en el seno del art. 37 CE puedan tener cabida muy distintos tipos de convenios colectivos. Por una parte, aquéllos que reúnan las características del Título III, que por ello dispondrán de eficacia normativa; y, por otro lado, aquéllos que por no reunir tales caracteres ha de excluirse de tal carácter. En definitiva, el Tribunal Constitucional viene a admitir que la atribución de eficacia normativa al convenio colectivo es una mera opción normativa ordinaria, puesto que es posible hacer derivar del mandato del art. 37 CE distintos tipos de convenios colectivos. En otras palabras, la eficacia normativa de los convenios colectivos no deriva de un mandato constitucional, siempre, eso sí, que se asegure la eficacia vinculante de los convenios, para lo que no es imprescindible dicha eficacia normativa¹⁰. El Tribunal Constitucional parece despejar las dudas de constitucionalidad manifestadas por la doctrina que entiende que difícilmente puede cumplirse la garantía establecida en el art. 37 CE si no es manteniendo que ello implica un reconocimiento a su eficacia normativa¹¹.

¹⁰ Esta nueva posición se contradice con la mantenida por el propio Tribunal Constitucional con anterioridad. Véase a título de ejemplo la STCo 58/85, de 30 de abril, anteriormente citada.

¹¹ Cfr. CORREA CARRASCO, M., «Negociación colectiva y reformas legales: el futuro del convenio colectivo (de eficacia general) como fuente del Derecho del Trabajo», *Revista de Derecho Social*, n° 14, 2001, p. 97.

A continuación, el Tribunal Constitucional, como en otras múltiples ocasiones, considera que si bien el derecho a la negociación colectiva no constituye, de por sí y aisladamente considerado, un derecho fundamental tutelable en amparo, cuando se trata del derecho de negociación de los sindicatos se integra en el de libertad sindical como una de sus facultades de acción sindical, y como contenido de dicha libertad¹². Tener presente este elemento será de gran trascendencia cuando se analiza el último de los Fundamentos de Jurídicos de la Sentencia, pues parece contradecirse con lo manifestado con anterioridad. En concreto, el Tribunal Constitucional, a pesar de considerar los acuerdos extraestatutarios como manifestación del derecho a la negociación colectiva, y de estar éste, a su vez, integrado en el derecho fundamental a la libertad sindical, mantiene que ello no es suficiente para que se pueda dar amparo a la sección sindical en cuestión, pues habría de haberse resuelto a nivel interno, además de que, en realidad, se trata sólo de una cuestión relativa al carácter perjudicial del convenio en cuestión. Opta, pues, por dar cabida a la tesis mantenida por la empresa Iberia LAE, S.A. ante el Tribunal Supremo, cuando mantuvo que el verdadero contenido de la demanda (impugnación de un convenio extraestatutario) y el fundamento real de impugnación (lesividad respecto de terceros), hubiera requerido acudir al proceso de impugnación de convenios y no al de tutela de la libertad sindical.

2. LA ELECCIÓN DE INTERLOCUTOR EN ESTE TIPO DE NEGOCIACIÓN ES FACULTAD EXCLUSIVAMENTE EMPRESARIAL

Unos de los pronunciamientos más interesantes de la sentencia ahora comentada es la rotundidad con la que el Tribunal Constitucional se pronuncia acerca de la facultad empresarial de llevar a cabo la elección de los interlocutores en este tipo de negociación. Es más, el Constitucional se pronuncia en esta dirección en dos ocasiones, ambas en el Fundamento Jurídico Quinto. En primer lugar, para hacer referencia a la innecesariedad de que la empresa someta a un proceso de negociación aquello que, como es el caso de la adopción de un plan de viabilidad, podría haber sido adoptado de manera unilateral por la misma. Como consecuencia de que la empresa dispone de esta facultad y de que nada le vinculaba a negociar, la empresa es libre para elegir el interlocutor que estime más oportuno, dado que, entiende el Tribunal, como titular del capital social le corresponden las decisiones de gestión económica empresarial.

¹² A este respecto, es posible citar las siguientes sentencias del Tribunal Constitucional: 4/83, de 28 de enero; 118/83, de 13 de diciembre; 73/84, de 27 de junio; 105/92, de 1 de julio; 208/93, de 28 de junio; 80/2000, de 27 de abril.

Este argumento incurre en una contradicción obvia: no puede acudirse a la naturaleza de lo negociado (en este caso un plan de viabilidad ante un momento de crisis) para justificar la libertad de elección del interlocutor por parte de la empresa, ya que, en última instancia, todo el contenido de los convenios colectivos se relaciona, directa o indirectamente, con aspectos que repercuten de una u otra manera en la economía de la empresa. Es decir, también los convenios colectivos del Título III E.T. tiene esa incidencia, lo que no condiciona al legislador para introducir límites en dicha elección. Por el contrario, es la falta de regulación legal lo que convierte, en la práctica, en una facultad omnímoda la elección empresarial de su interlocutor en la negociación de convenios colectivos como los que nos ocupan.

En segundo lugar, la sentencia vuelve a hacer referencia a esta libertad empresarial, esta vez relacionándola con la eficacia personal limitada de los acuerdos resultado de la negociación *extra* Título III. Es decir, como consecuencia de que la empresa ha hecho valer su derecho a la libre elección de interlocutor en el proceso de negociación extraestatutaria, el convenio va a tener un alcance personal limitado, a pesar de que ello no está directamente relacionado con dicha elección, sino con el hecho de no haberse reunido los requisitos previstos en el Título III¹³. De esta manera, el Tribunal Constitucional se hace eco de la auténtica función del convenio colectivo en general, y, obviamente, con mayor razón, del extraestatutario en particular. Esto es, que el mismo no es sino un instrumento al servicio de la gestión empresarial, aun cuando en él también entren en juego los particulares intereses de los trabajadores en la obtención de unas determinadas condiciones de trabajo¹⁴.

Desde mi punto de vista, el Tribunal Constitucional incurre en una significativa contradicción. Por una parte, reconoce el respaldo constitucional –dentro del derecho a la negociación colectiva del art. 37 CE– a la celebración de pactos o acuerdos extraestatutarios, para, a continuación, manifestar que el inicio del proceso negociador es una facultad que compete, en

¹³ VALDÉS DAL-RÉ, F., Configuración y eficacia de los convenios colectivos extraestatutarios, cit., p. 105.

¹⁴ Cfr. MONEREO PÉREZ, J.L., Introducción al Nuevo Derecho del Trabajo (Una reflexión crítica sobre el Derecho flexible del Trabajo, Valencia, Tirant lo Blanch, 1996, p. 272; REY GUANTER, S. del, «Transformación del sistema de negociación colectiva y “refundación” de la teoría jurídica de los convenios colectivos», La reforma de la negociación colectiva, Madrid, Marcial Pons, 1995, p. 23; ALARCÓN CARACUEL, M.R., «El impacto de la crisis en el Derecho del Trabajo», T.L., 1984-I, p. 87; y RUIZ CASTILLO, M^aM., «El pacto individual y las fuentes del Derecho del Trabajo». Ponencia presentada a las XIII Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales, celebradas en Jerez de la Frontera el 15 y 16 de diciembre de 1994 (p. 2), y que fue publicada (de forma incompleta) en Cruz Villalón, J. (coord.), Los protagonistas de las relaciones laborales tras la reforma del mercado de trabajo, Madrid, CES, 1995.

exclusiva, al empresario como propietario que es del capital social. No se alcanza a ver cómo una facultad exclusivamente empresarial puede generar un derecho a la negociación colectiva, de naturaleza –como es lógico– esencialmente bilateral.

Paradójicamente, en la jurisprudencia ordinaria que se ha ocupado de desentrañar los importantes aspectos conflictivos que presiden la vida de los convenios colectivos extraestatutarios, uno de los aspectos tradicionalmente resaltados y cuestionados ha sido la utilización, por parte de la empresa, de este tipo de acuerdos como instrumento para eludir en la negociación del convenio a ciertos interlocutores¹⁵. Es decir, la empresa utiliza la negociación extraestatutaria para limitar los negociadores a aquéllos que son más próximos a las posiciones empresariales, como evidentemente es el caso enjuiciado por la sentencia analizada. Claramente, Iberia LAE, S.A. opta por negociar con la sección sindical de la empresa matriz para evitar las lógicas reservas de la sección sindical que aglutina a los trabajadores que, en definitiva, se van a ver afectados por la decisión.

El Tribunal Constitucional trata de evitar la posible tacha de inconstitucional de esta selección del interlocutor considerando que el resultado de la negociación será un convenio colectivo de eficacia limitada. Sin embargo, esto no es del todo cierto. En primer lugar, en el caso que nos ocupa, el Acuerdo de Viabilidad será de aplicación a casi la totalidad de los pilotos de Viva Air, S.A., dados los altos niveles de afiliación del SEPLA en dicho colectivo. Si recordamos que el convenio colectivo extraestatutario negociado por la representación sindical es de aplicación a todos los afiliados al sindicato, nos encontramos con que, en la práctica, el Plan de Viabilidad gozará de la misma eficacia que si se hubiera negociado conforme a las más rigurosas reglas del Título III E.T. En definitiva, de haber seguido su propio razonamiento¹⁶ habría debido considerar que en el caso en cuestión se vulneraba claramente el derecho a la libertad sindical en relación al derecho a la negociación colectiva, que la propia Sentencia se encarga de declarar vinculado.

¹⁵ Cfr. DESDENTADO BONETE, A. y GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I., «En torno a los problemas del convenio de eficacia limitada en Derecho español», REDT, nº 4, 1980, pp. 553 y ss.

¹⁶ Fundamento Jurídico 4º: «cuando se celebra un acuerdo colectiva fuera de la disciplina estatutaria, pero que, en algunas de sus disposiciones, persigue generalidad, de manera tal que su aplicación sólo fuera posible desde su eficacia erga omnes, habría que convenir que tales disposiciones no serían válidas, en tanto que eficacia de tal clase sólo es predicable de los convenios que regula el Estatuto de los Trabajadores».

3. POSIBILIDAD DE QUE LA ACTUACIÓN DE UNA SECCIÓN SINDICAL SEA PERJUDICIAL PARA LOS INTERESES DEL RESTO DE LOS REPRESENTADOS

En el presente supuesto, nos encontramos ante una manifestación paradigmática de los nuevos caracteres de la relación representantes-representados desde el punto de vista sindical. En concreto, los representantes de los trabajadores de la empresa matriz poseen unos intereses muy alejados, cuando no contradictorios, a los de los representados de las empresas filiales. El propio Tribunal Constitucional reconoce que las estipulaciones contenidas en el Plan de Viabilidad son claramente contrarias a los intereses de los trabajadores de Viva Air, S.A. Esto es, nos encontramos ante uno de los aspectos más característicos del moderno Derecho del Trabajo. En concreto, se nos presenta unos representantes de los trabajadores que mantienen, en el seno de los procesos negociadores, actitudes que se contradicen con los puntuales intereses de sus representados.

Efectivamente, frente a la tradicional concepción del convenio colectivo como instrumento de conquista y mantenimiento de derechos a favor de los trabajadores, se produce, desde hace ya varias décadas, la asunción, por los propios negociadores, de la necesidad de que este contenido tradicional se *enriquezca*. Es decir, que, junto a la ampliación de estos derechos, asuma, también, funciones de gestión empresarial. Los trabajadores individualmente considerados se encuentran desprovistos de mecanismos para hacer frente a dichos perjuicios. En el seno de los convenios colectivos estatutarios la situación es simple: todos aquellos convenios colectivos que reúnan los caracteres del Título III E.T. serán de aplicación a todos los trabajadores que se encuentren dentro de su ámbito de funcional y territorial. Por el contrario, aquéllos que no puedan incluirse dentro de los contemplados en el Título III E.T., los denominados extraestatutarios, en el caso de que fueran restrictivos en su clausulado o perjudiciales para los intereses de los destinatarios, éstos sí podrían oponerse a su aplicación, siempre que no estén directamente representados por los negociadores o bien hayan sido negociados por la representación unitaria. En el primero de los casos, esto es, en el de los convenios colectivos extraestatutarios negociados por las representaciones sindicales, salvo que el trabajador en cuestión esté afiliado a ese sindicato, siempre podrá eludir su aplicación no adhiriéndose al convenio en cuestión. No obstante ser ésta la regla general hasta ahora, se aprecian importantes esfuerzos jurisprudenciales para eludir este obstáculo. En primer lugar, la jurisprudencia ordinaria se denota en flexibilizar la necesidad de la adhesión individualizada de los trabajadores no directamente representados por los negociadores¹⁷. O bien,

¹⁷ Véase ESCRIBANO GUTIÉRREZ, J., «Eficacia de los convenios colectivos extraestatutarios en el seno de las nuevas funciones de la autonomía colectiva», *Revista Española de Derecho del Trabajo* (Civitas), nº 97 (septiembre-octubre), 1999, pp. 681-704.

como es el caso, no se considera contrario al derecho a la libertad sindical la exclusión de la negociación a la sección sindical de la empresa afectada por el convenio negociado por una sección sindical ajena al ámbito de aplicación convencional.

Esta última afirmación es mantenida por el Tribunal Constitucional en el último párrafo de su Fundamento Jurídico Quinto. Con anterioridad, había reconocido a la sección sindical de Viva Air, S.A. autonomía negociadora frente a la de la empresa matriz. Retomando la doctrina asentada por el propio Tribunal¹⁸, éste entiende que las secciones sindicales disponen de una naturaleza doble: por una parte, son instancias organizativas internas del sindicato, y, por otra, son también representaciones externas a las que la Ley confiere determinadas ventajas y funciones. Sin embargo, estas últimas no otorgan a la sección sindical el carácter de sindicatos, ni tienen personalidad propia; debiendo acudir a los estatutos del sindicato para determinar cuáles son dichas facultades. La propia Sentencia reconoce que en el supuesto enjuiciado los Estatutos del SEPLA otorgan la suficiente autonomía a las secciones sindicales como para que sean éstas las encargadas de la negociación en cada una de las Compañías del grupo Iberia. Sin embargo -mantiene el Constitucional- las controversias derivadas de la estrategia sindical deben ser consideradas como meras *lesiones internas* del sindicato y, como tales, «ser ubicadas en el terreno de la legalidad estatutaria». Es decir, el Tribunal Constitucional termina acogiendo la solución de la Sentencia del Tribunal Supremo cuando mantuvo que nos encontramos ante una mera cuestión intersindical, «a depurar por vía interna»¹⁹: «el exceso de poder o el abuso objeto de la presente controversia deberían haber sido depurados en el ámbito interno del sindicato, sin que los mismos puedan trascender de dicho ámbito ni calificarse de actos de injerencia antisindical»²⁰. Este argumento, llevado hasta sus últimas consecuencias, abocaría al absurdo de no considerar como antisindical la exclusión de la negociación de los representantes directos de los destinatarios del convenio por el hecho de haber sido elegidas por la empresa, como interlocutoras, a secciones sindicales completamente ajenas al ámbito funcional y personal de aplicación del convenio.

¹⁸ SSTCo 61/89, de 3 de abril; 84/89, de 10 de mayo; 173/92, de 29 de octubre.

¹⁹ Fundamento Jurídico Cuarto: «Es preciso concluir que el exceso de poder o el abuso de las facultades de representación en que hubieran podido incurrir los negociadores del acuerdo objeto de la presente controversia deberían haber sido depurados en el ámbito interno del sindicato, sin que los mismos puedan trascender de dicho ámbito ni calificarse de actos de injerencia antisindical».

²⁰ Fundamento Jurídico Cuarto (in fine).

4. EFICACIA PERSONAL DEL CONVENIO EXTRAESTATUTARIO Y NUEVAS TENDENCIAS JURISPRUDENCIALES

La STCo. 121/01, de 4 de junio, acoge sin matización la doctrina emanada de la anterior STCo. 108/89, de 8 de junio, en lo referente a las posibilidades de extender la eficacia del convenio colectivo extraestatutario más allá del «círculo personal» de quienes lo suscribieron, salvo que cuente con la voluntad de quienes en él no participaron²¹. Sin embargo, el nudo de la cuestión, resuelta por el Constitucional en 1989, es muy diferente del actualmente enjuiciado. En aquella ocasión, el Tribunal Constitucional estaba valorando si la adhesión individual a los convenios colectivos extraestatutarios era o no un instrumento idóneo para extender su eficacia, o si, por el contrario, era atentatorio a la libertad sindical²². De este modo, cuando se celebra un acuerdo colectivo fuera de la disciplina estatutaria, pero que persigue generalidad en algunas de sus disposiciones de manera tal que su aplicación sólo es posible desde su eficacia *erga omnes*, habría que convenir que tales disposiciones no serían válidas, en tanto que la eficacia de tal clase sólo es predicable de los convenios colectivos que regula el Estatuto de los Trabajadores²³.

Recientemente, se detecta en la jurisprudencia ordinaria una tendencia a limar esta imposibilidad de extensión de la eficacia del convenio extraestatutario más allá del «círculo personal». Baste recordar en este momento la posición mantenida al respecto por el Tribunal Supremo²⁴ al alterar el tradicional mecanismo de extensión de la eficacia personal de este tipo de convenios: la adhesión individual. Por el contrario, se vino a admitir la posibilidad de que se procediera a dicha extensión con el mero requisito de la no oposición expresa de los trabajadores individuales a la aplicación de dicho convenio colectivo extraestatutario.

Es en este contexto en el que debe insertarse la presente STCo. Al negar la antisindicalidad de las interferencias en la negociación del convenio extraestatutario de representaciones de los trabajadores ajenas a los trabajadores directamente afectados por los convenios, está, en última instancia, procurando la extensión de la eficacia personal de este tipo de manifestación de la autonomía colectiva mucho más allá de lo que le correspondería de aplicar las reglas civiles de representación, por lo demás expresamente traídas a colación por el Tribunal Constitucional.

²¹ STCo 108/89. Fundamento Jurídico Segundo.

²² Véase la STS 14 de noviembre de 1994 (Ar. 9071). APILLUELO MARTÍN, M., «Los convenios colectivos extraestatutarios y los acuerdos colectivos y plurales de empresa. Algunas precisiones de la jurisprudencia y la nueva L.E.T. de 1994», A.L., n° 9, 1995, p. 139.

²³ STCo 121/01. Fundamento Jurídico Quinto.

²⁴ STS de 10 de junio de 1998 (Ar. 4105).

5. CONCLUSIÓN

Las secciones sindicales disponen de autonomía negociadora respecto a otras secciones sindicales, con lo que no debe verse impedido su derecho a la libertad sindical. En segundo lugar, los convenios colectivos extraestatutarios forman parte del derecho a la negociación colectiva, y, por ende, su ejercicio se integra en el derecho a la libertad sindical de las organizaciones sindicales. La extensión de la eficacia personal del convenio colectivo extraestatutario más allá de aquellos trabajadores directamente representados es contrario a la libertad sindical. A pesar de todo ello, el supuesto enjuiciado no tiene trascendencia constitucional, pues, en realidad, el objeto del recurso es el contenido perjudicial del Acuerdo, siendo una cuestión interna del propio sindicato la posible extralimitación de una de sus secciones sindicales, que habría de resolverse conforme a los mecanismos previstos al efecto por la organización sindical a la que pertenecen dichas secciones.

El Tribunal Constitucional, a pesar de que *obiter dicta*, mantiene una posición claramente garantista de los intereses de los trabajadores que no se encuentran directamente representados por la sección sindical negociadora, desde el punto de vista práctico llega a una evidente contradicción. En concreto, tras considerar que, efectivamente, la sección sindical de la matriz Iberia se extralimitó en sus funciones al negociar un convenio colectivo extraestatutario que extendía su eficacia mucho más allá de los trabajadores directamente representados por ella, así como que la sección sindical de Viva Air, S.A. era la única legitimada para negociar en el ámbito de esta empresa, mantiene, sorprendentemente, que en el seno de estas circunstancias no se ha visto afectado ningún derecho constitucional salvaguardado, remitiéndose a la jurisprudencia ordinaria para poder hacer efectiva su defensa. Sin embargo, esto es una falsa garantía si se tiene en cuenta la más reciente tendencia jurisprudencial respecto de la eficacia personal de los convenios colectivos extraestatutarios²⁵. En fin, la presente STCo no se puede entender en toda su extensión sino como un engranaje más de la nueva jurisprudencia que, sobre negociación colectiva, se está gestando en los últimos años. Esto es, una jurisprudencia embarcada en defender la necesidad de que la negociación colectiva pierda parte de su *rigidez*, adquiriendo mayor protagonismo en el contexto de la flexibilización de las condiciones de trabajo.

²⁵ STS de 10 de junio de 1998 (Ar. 4105). Sobre esta Sentencia, puede verse FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J.J. y AGRA VIFOROS, B., «Adhesión individual tácita a convenio colectivo extraestatutario: sobre la eficacia general de facto de lo negociado y las posibles conductas contrarias a la libertad sindical en presencia», R.E.D.T., nº 94, 1999, pp. 281 y ss.