

CASACION núm.: 14/2016

Ponente: Excmo. Sr. D. Antonio V. Sempere Navarro

Letrado de la Administración de Justicia: Ilmo. Sr. D. Santiago Rivera Jiménez

TRIBUNAL SUPREMO
Sala de lo Social
PLENO

Sentencia núm. 1035/2016

Excmos. Sres. y Excmas. Sras.

D. Jesús Gullón Rodríguez, presidente

D. Fernando Salinas Molina

D^a. María Milagros Calvo Ibarlucea

D. Luis Fernando de Castro Fernández

D. José Luis Gilolmo López

D^a. María Luisa Segoviano Astaburuaga

D. José Manuel López García de la Serrana

D^a. Rosa María Virolés Piñol

D^a. María Lourdes Arastey Sahún

D. Miguel Ángel Luelmo Millán

D. Antonio V. Sempere Navarro

D. Ángel Blasco Pellicer

D. Sebastián Moralo Gallego

D. Jesús Souto Prieto

D. Jordi Agustí Juliá

En Madrid, a 2 de diciembre de 2016.

Esta Sala ha visto el recurso de casación interpuesto por la Confederación General de Trabajo (CGT), representada y defendida por el Letrado Sr. Maíllo García, contra la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, de 6 de julio de 2015, en autos nº 330/2015, seguidos a instancia de dicha recurrente contra la Asociación Contact Center Española, Ministerio de Empleo y Seguridad Social, ELA-STV, EUSKO LANGUILEEN ALKARTASUNA -Solidaridad de Trabajadores Vascos-, LAB (Languile Abertzaleen Batzordeak), Confederación Intersindical Galega, Comisiones Obreras y Unión General de Trabajadores, sobre impugnación de resolución administrativa en materia laboral.

Han comparecido en concepto de recurridos, Ministerio de Empleo y Seguridad Social, representado y defendido por el Abogado del Estado, la Asociación Contact Center Española, representada y defendida por la Letrada Sra. Rodríguez León.

Ha sido ponente el Excmo. Sr. D. Antonio V. Sempere Navarro.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- La Confederación General de Trabajo (CGT) interpuso demanda de impugnación de resolución administrativa en materia laboral del que conoció la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid. Tras exponer los hechos y fundamentos de derecho que estimó de aplicación, terminaba suplicando se dicte sentencia estimando la demanda que, en su fallo, y haciendo pasar por tal a las partes demandadas, anule la resolución impugnada, se admita la denuncia instada en su día por CGT, se condene a la inscripción de la misma, procediéndose a consecuencia de ésta, por así proceder en derecho.

SEGUNDO.- Admitida a trámite la demanda de impugnación de resolución administrativa en materia laboral, se celebró el acto del juicio en el que la parte actora se afirmó y ratificó en la demanda, oponiéndose la

demandada, según consta en acta. Recibido el juicio a prueba, se practicaron las propuestas por las partes y declaradas pertinentes.

TERCERO.- Con fecha 6 de julio de 2015 se dictó sentencia, en la que consta el siguiente fallo: «Desestimamos la demanda formulada por D. Raúl Maíllo García, Letrado en nombre y representación del Sindicato CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO, contra la resolución dictada por el Subdirector General de Empleo del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, de 3-3-2015, que resolviendo recurso de alzada planteado por dicho Sindicato, confirma la anterior de 5-11-2014, que deniega la inscripción de denuncia del Convenio Colectivo del sector de Contac Center, por lo que debemos absolver y absolvemos a todos los codemandados de los pedimentos deducidos en su contra».

CUARTO.- En dicha sentencia se declararon probados los siguientes hechos:

«1º.- En escrito fechado el 28 de Octubre de 2014, el Sindicato CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO (en adelante CGT) dirigió escrito al Ministerio de Empleo y Seguridad Social (Secretaría General de Empleo-Dirección General de Trabajo) indicando lo siguiente:

"Tal como se establece en el art. 89.1 del RDL 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, adjunto se acompañan copias de las comunicaciones efectuadas con esta fecha tanto a la ACE-Asociación de Contact Center Española como a los sindicatos CCOO y UGT y por las que procedemos a comunicarles la denuncia en su integridad del II Convenio Colectivo de Contact Center, (código 9912145012002) toda vez que esta organización sindical tiene la consideración de más representativa de conformidad con lo establecido en el artículo 87.2 C de la norma anteriormente citada."

La referida comunicación se puso en conocimiento de la ASOCIACIÓN CONTACT CENTER ESPAÑOLA y de los Sindicatos CCOO y UGT.

2º.- La solicitud de denuncia del referido Convenio Colectivo fue desestimada por el Subdirector General de Relaciones Laborales del Ministerio demandado, en resolución de 5-11-2014, por no tener el Sindicato solicitante legitimación plena para negociarlo, sin ser suficiente la legitimación inicial o derecho a participar en la mesa de negociaciones.

3º.- Contra la citada denegación se interpuso recurso de alzada, el 16-12-2014, que fue desestimado el 3-3-2015.

4º.- El Sindicato demandante cuenta con 315 representantes legales de los trabajadores sobre un total de 2119 en el sector afectado por el Convenio Colectivo y en todo el territorio nacional, constando así mismo que de las centrales sindicales intervinientes en la negociación del Convenio anterior, CGT lo hizo mediante un representante de un total de quince que formaron el "banco social".

5º.- El día 27-11-2014 se constituyó la actual comisión negociadora del Convenio, de la que forma parte CGT.»

QUINTO.- Contra la expresada resolución se preparó recurso de casación a nombre de la Confederación General de Trabajo (CGT). Su Letrado, Sr. Maíllo García, en escrito de fecha 28 de septiembre de 2015, formalizó el correspondiente recurso, basándose en el siguiente motivo: **ÚNICO.-** Al amparo del art. 207.e) de la LRJS, por infracción de los arts. 14, 37 y 24 de la CE y arts. 83, 85, 87, 89 y 91 del ET, 1281 del C. Civil y art. 8.2.b) de la LOLS.

SEXTO.- Evacuado el traslado de impugnación, el Ministerio Fiscal emitió informe en el sentido de considerar improcedente el recurso.

SÉPTIMO.- Instruido el Excmo. Sr. Magistrado Ponente se declararon conclusos los autos, señalándose para la votación y fallo el día 26 de octubre actual, en cuya fecha tuvo lugar. Posteriormente, dada la trascendencia del tema y lo manifestado en el transcurso de la referida deliberación, por parte del Excmo. Sr. Presidente se acordó trasladar el asunto al conocimiento del Pleno de la Sala, lo que efectivamente ha tenido lugar el 23 de noviembre de 2016.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Términos del debate casacional.

El debate que accede a nuestro conocimiento es predominantemente interpretativo. Se trata de aquilatar lo previsto en un convenio colectivo de ámbito estatal acerca de su propia denuncia.

1. Convenio colectivo de referencia.

A) En el BOE de 27 julio 2012 se publica el Convenio colectivo de ámbito estatal del sector de contact center (antes telemarketing) (Código de convenio número 99012145012002). Dicho convenio fue suscrito con fecha 23 de mayo de 2012, de un lado, por la asociación empresarial Asociación de Contact Center Española (ACE), en representación de las empresas del sector, y de otro, por los sindicatos CC. OO. y FeS-UGT, en representación de los trabajadores.

Tanto los litigantes cuanto su artículo 3º (“*El Convenio incluye a todo el personal y empresas mencionadas en el artículo anterior*”) presuponen que nos encontramos ante un instrumento colectivo sujeto al régimen de convenio disciplinado por el Título III del Estatuto de los Trabajadores. Puesto que la discusión se limita a la legitimación para proceder a denunciarlo interesa examinar el tenor literal de los dos artículos relevantes.

B) Dentro del Capítulo dedicado al “ámbito temporal” se encuentra el artículo 6º (“Duración”), cuyo tenor es el siguiente:

La duración de este Convenio se extenderá hasta el 31 de diciembre del 2014, entendiéndose prorrogado tácitamente de año en año, salvo que el Convenio fuera denunciado por cualquiera de las partes legitimadas para negociarlo, de acuerdo con el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores.

Denunciado el Convenio, y hasta que no se logre acuerdo expreso, a los efectos de lo previsto en los artículos 86.3 y 4 del ET se entenderá que se mantiene la vigencia de su contenido normativo.

C) Cerrando el referido Capítulo del convenio se encuentra otro precepto clave para la resolución de este recurso. Se trata del artículo 7º (“Forma de la denuncia”), cuyo texto es el siguiente:

La denuncia del presente Convenio habrá de realizarse, dentro de los tres últimos meses de su término o prórroga en curso, con las formalidades que previene el artículo 89 del Estatuto de los Trabajadores, y por quienes estén legitimados para negociar conforme al artículo 87 del mismo texto legal.

Habrà de formalizarse por escrito y dirigirse a todas las representaciones de empresarios y de trabajadores que lo suscribieron.

La negociación deberá iniciarse con una antelación mínima de un mes a la fecha de caducidad del Convenio denunciado.

2. Hechos y antecedentes relevantes.

A) A fin de valorar los acontecimientos litigiosos, interesa resaltar que en el sector regulado por el convenio colectivo de referencia (“*prestación de servicios de Contact Center a terceros*”) hay un total de 2119 representantes legales de los trabajadores y de ellos 315 han sido elegidos en listas respaldadas por la CGT. Eso comporta una implantación del 14,86%.

B) El “banco social” de la Comisión Negociadora del Colectivo estuvo integrado por quince personas, de las que una pertenecía a CGT.

C) El 28 de octubre de 2014 la CGT dirige escritos a las diversas organizaciones firmantes del convenio colectivo comunicando su denuncia. Invoca lo previsto en el art 89.1 ET y afirma que “esta organización sindical tiene la

consideración de más representativa de conformidad con lo establecido en el artículo 87.2.c de la norma anteriormente citada”.

Un escrito similar es presentado al día siguiente ante el Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

D) Mediante Resolución de 5 de noviembre de 2014, la Dirección General de Empleo (a través de la Subdirección General de Relaciones Laborales) desestima la solicitud de inscripción y registro de la denuncia. Se basa en que la CGT, por sí sola, no alcanza la legitimación plena para negociar el convenio a cuyo fin recuerda la composición de la Comisión Negociadora (6 representantes de CC.OO., 5 de UGT, 1 de CGT, 1 de CIG, 1 de ELA, 1 de LAB). El Sindicato CGT, por tanto, no tiene la facultad de formular la denuncia, tal y como se desprende de lo previsto en el ET e interpreta la STS 21 mayo 1997.

E) Con fecha 6 de diciembre de 2014 la CGT formula reclamación previa a la vía judicial. Insiste en su argumento de que posee legitimación para negociar y subraya que, de hecho, se ha constituido la nueva Comisión negociadora y cuenta con dos representantes en ella. Manifiesta que solo existe una sentencia del Supremo que contenga el criterio aplicado y que no constituye jurisprudencia. Y advierte que es el propio artículo sexto del convenio el que permite que uno de los sindicatos legitimados para negociar lo denuncie.

F) Con fecha 3 de marzo de 2015 el Ministerio de Empleo y Seguridad Social (Subdirección General de Recursos) desestima el recurso de alzada. En esta Resolución se expone lo siguiente:

- El Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, regula el procedimiento de inscripción de los mismos incluyendo en su artículo 2.2 entre los actos inscribibles las denuncias previstas en el artículo 86 ET.
- El artículo 8.3 establece que previa la inscripción la Autoridad laboral debe realizar un control de la legalidad del acto cuya inscripción se pretende así como de que no lesiona gravemente el interés de terceros.
- Solo son sujetos legitimados para realizar la denuncia de un convenio colectivo quienes ostentan legitimación plena para negociar un nuevo convenio. Se trata de un criterio razonable, en la medida en que carece de sentido aceptar la denuncia de una representación social o empresarial que carezca de la capacidad negocia! plena. “Aceptar esta posibilidad supondría tanto como poner en manos de quien no tiene la facultad legal de acordar convenios de eficacia

general la capacidad de poner en marcha un mecanismo complejo que, además de abrir la negociación, tiene efectos tan relevantes como determinar el fin de la vigencia de un convenio que, a lo mejor, la mayoría de esa representación desearía dejar vigente".

- Las reglas de legitimación para negociar contenidas en los artículos 87, 88 y 89 del ET son indisponibles para las partes (STC 73/1984), de manera que no resulta admisible que el propio convenio rebaje las exigencias legales en cuanto a legitimación suficiente, ya sea para alcanzar acuerdos como para darlos por concluidos (denuncia) con la intención de sustituirlos por otros.

G) Disconforme con lo resuelto en vía administrativa, el Sindicato CGT presenta su demanda, fechada el 5 de mayo de 2015. Sus argumentos son los siguientes:

El tenor del artículo 6º del convenio colectivo, que no es exactamente el reproducido por la resolución administrativa cuestionada, respalda su pretensión. El texto correcto permite la denuncia *"por cualquiera de las partes legitimadas para negociarlo, de acuerdo con el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores"*.

La sentencia del Tribunal Supremo no constituye jurisprudencia y tampoco tiene en cuenta la concreta redacción del convenio de referencia.

Es disponible tanto la forma, como las condiciones y plazo de la denuncia, como la propia legitimación, que forma parte de las anteriores categorías. Las previsiones legales pueden ser convencionalmente cambiadas.

El convenio colectivo para el sector del contact center ha establecido una regla específica de legitimación para la denuncia del convenio colectivo: quienes estén legitimados para negociarlo, y no quienes tengan legitimación plena, sino cualquier sujeto legitimado para negociarlo.

La Resolución no incorpora suficiente motivación, al prescindir del concreto tenor del convenio denunciado.

3. Sentencia de instancia.

Mediante su sentencia 505/2015 de 6 de julio, la Sala de lo Social del TSJ de Madrid (rec. 330/2015) desestima el recurso interpuesto por la CGT. Sus núcleos argumentales son los siguientes:

- Recuerda la triple vertiente de la legitimación en el ámbito de la negociación colectiva (inicial, plena, decisora).
- Examina el alcance del art. 86.2 ET, asumiendo el criterio de la STS 21 mayo 1997 (rec. 3312/1996): la regulación legal sobre denuncia del convenio, aunque

ambigua, debe interpretarse como impeditiva de que la misma se lleve a cabo por sujetos que solo poseen la legitimación inicial.

- Examina el tenor del convenio colectivo reseñado y advierte que el mismo no puede desconocer las exigencias legales.
- La petición de la demanda implica que cualquier Sindicato, sea cual fuere su grado de representatividad y aunque lo tuviera en una proporción muy inferior a la del resto de los demás Sindicatos, podría obligar, por sí mismo, a todas las partes implicadas a promover la denuncia del convenio.

4. Recurso de casación.

EL 28 de octubre de 2015 procede la CGT a formalizar su recurso de casación, articulado en un solo motivo, al amparo del artículo 207 e) de la LRJS, por pretendida infracción de los artículos 14, 37 y 24 CE, 83, 85, 87, 89 y 91 ET y 8.2 b) LOLS.

En esencia, considera que el Convenio de referencia ha flexibilizado las exigencias legales sobre legitimación para denunciar un convenio; puesto que en él se admite la denuncia por cualquiera de las partes legitimadas para negociarlo y la CGT lo está, la conclusión resulta inescusable.

Admite que la interpretación del convenio colectivo por parte del órgano judicial de instancia se presume acertada, pero recuerda que ello no ampara la adopción de criterios ilegales o ilógicos.

5. Escritos de impugnación e Informe del Ministerio Fiscal.

A) El 14 de octubre de 2015 es registrada la impugnación al recurso que presenta el Abogado del Estado. Aduce la carencia de contenido casacional porque reitera los argumentos de la instancia, está defectuosamente construido y la STSJ recurrida resuelve con arreglo a la jurisprudencia.

También debe ser desestimado porque una cosa es impugnar el convenio y otra denunciarlo; reitera los argumentos de la sentencia recurrida y pide su confirmación.

B) El 20 de octubre de 2015 se registra el escrito de impugnación presentado por la Asociación de Contact Center Española (ACE). Considera que el recurso no cumple con las exigencias formales de la LRJS pues omite el enlace entre las disposiciones cuya infracción denuncia, el relato fáctico y la argumentación de la sentencia combatida, lo que genera indefensión a la contraparte.

Respecto del tema de fondo, descarta que el convenio haya querido alterar las exigencias legales sobre legitimación; en todo caso, sería inhábil para hacerlo pues

el art. 86 ET no habilita para configurar convencionalmente un régimen distinto de legitimación para denunciar.

C) De conformidad con lo previsto en el art. 211.3 LRJS, esta Sala dio traslado de los escritos de impugnación del recurso a CGT. De manera separada, el sindicato responde a las alegaciones y reitera sus argumentos. Descarta que haya indefensión en el escrito casacional y precisa que no discute la interpretación de las previsiones del ET o su interpretación jurisprudencial sino que se limita a ejercer el derecho a denunciar el convenio siguiendo sus propias reglas por lo que quien posee legitimación para negociarlo también ha de poder denunciarlo.

D) Con fecha 14 de abril de 2016 el Ministerio Fiscal emite su Informe y propugna la desestimación del recurso por los siguientes argumentos: 1) La interpretación del convenio asumida por la sentencia de instancia goza de presunción de acierto. 2) La STS 19 septiembre 2001 y otras varias han expuesto la necesidad de que concurra la legitimación plena para afectar el ámbito de un convenio. 3) Las normas del ET sobre convenios colectivos son de orden público. 4) Carece de sentido aceptar la denuncia de un sindicato que no está legitimado para poner en marcha un procedimiento negociador.

SEGUNDO.- Legitimación para denunciar el convenio.

1. Preceptos legales.

A) Al haberse suscrito el convenio colectivo sobre cuya denuncia se debate en mayo de 2012 le son aplicables las reglas que el Real Decreto-Ley 3/2012 introdujo en el Estatuto de los Trabajadores pues entró en vigor el día 12 de dicho mes (DF 17ª). Veamos su tenor literal.

B) El artículo 86 ET (“Vigencia”), en lo que ahora interesa, contiene las siguientes previsiones:

*1. Corresponde a **las partes negociadoras** establecer la duración de los convenios, pudiendo eventualmente pactarse distintos períodos de vigencia para cada materia o grupo homogéneo de materias dentro del mismo convenio.*

*Durante la vigencia del convenio colectivo, **los sujetos que reúnan los requisitos de legitimación previstos en los artículos 87 y 88** de esta Ley podrán negociar su revisión.*

*2. Salvo pacto en contrario, los convenios colectivos se prorrogarán de año en año si no mediara denuncia expresa de **las partes**.*

3. La vigencia de un convenio colectivo, una vez denunciado y concluida la duración pactada, se producirá en los términos que se hubiesen establecido en el propio convenio.

[...]

C) El artículo 87 ET (“Legitimación”) dispone en su apartado 2 que en los convenios sectoriales estarán legitimados para negociar en representación de los trabajadores:

a) Los sindicatos que tengan la consideración de más representativos a nivel estatal, así como, en sus respectivos ámbitos, las organizaciones sindicales afiliadas, federadas o confederadas a los mismos.

b) Los sindicatos que tengan la consideración de más representativos a nivel de Comunidad Autónoma respecto de los convenios que no trasciendan de dicho ámbito territorial, así como, en sus respectivos ámbitos, las organizaciones sindicales afiliadas, federadas o confederadas a los mismos.

c) Los sindicatos que cuenten con un mínimo del 10 por ciento de los miembros de los comités de empresa o delegados de personal en el ámbito geográfico y funcional al que se refiera el convenio.

D) Por su lado, el artículo 88 (“Comisión negociadora”) dispone en su número 2 lo siguiente:

La comisión negociadora quedará válidamente constituida cuando los sindicatos, federaciones o confederaciones y las asociaciones empresariales a que se refiere el artículo anterior representen como mínimo, respectivamente, a la mayoría absoluta de los miembros de los comités de empresa y delegados de personal, en su caso, y a empresarios que ocupen a la mayoría de los trabajadores afectados por el convenio.

En aquellos sectores en los que no existan órganos de representación de los trabajadores, se entenderá válidamente constituida la comisión negociadora cuando la misma esté integrada por las organizaciones sindicales que ostenten la condición de más representativas en el ámbito estatal o de Comunidad Autónoma.

En aquellos sectores en los que no existan asociaciones empresariales que cuenten con la suficiente representatividad, se entenderá válidamente constituida la comisión negociadora cuando la misma esté integrada por las organizaciones empresariales estatales o autonómicas referidas en el párrafo segundo del artículo 87.3 c).

En los supuestos a que se refieren los dos párrafos anteriores, el reparto de los miembros de la comisión negociadora se efectuará en proporción a la representatividad que ostenten las organizaciones sindicales o empresariales en el ámbito territorial de la negociación.

E) En fin, el artículo 89 (“Tramitación”) advierte en su número 3 lo siguiente:

*Los acuerdos de la comisión requerirán, en cualquier caso, el voto favorable de la mayoría de **cada una de las dos representaciones**.*

2. La STS 21 mayo 1997 (rec. 3312/1996).

Nuestra STS 21 mayo 1997 (rec. 3312/1996) aparece repetidamente mencionada a lo largo de este procedimiento. Como en ella se indica “la decisión del caso depende de la interpretación que se dé a la palabra “partes” (del convenio

colectivo) en el art. 86.2. ET". Se trata de una resolución que utiliza diversos argumentos para sostener su posición y que ahora debemos recordar.

El criterio de la interpretación gramatical no aporta en este punto una solución convincente. El uso de la expresión «partes del convenio colectivo» en el Título III del ET no es unívoco. Se habla a veces del derecho a «formar parte» de la comisión negociadora (art. 87.5 ET) de singulares sujetos colectivos dotados de legitimación inicial, aunque carentes de la legitimación plena para negociar y firmar por sí solos un convenio de eficacia general. Se habla otras veces de partes para designar a los dos concretos grupos de representación presentes en la comisión negociadora (art. 88.3 ET). Pero la mayoría de las veces se hace referencia con esta expresión a los sujetos legitimados, por sí solos o conjuntamente con otros según los casos, no ya para participar en la negociación del convenio colectivo -la llamada legitimación inicial-, sino también para negociarlo y suscribirlo -la llamada legitimación plena-. Así sucede en los pasajes legales que hablan de las partes negociadoras (art. 86.1 ET, art. 88.2 ET), o de los interlocutores de la negociación (art. 87.1 ET, al final), o de las partes que los concierten (los convenios colectivos) [art. 85.2, a) ET], o de las partes que acuerden (el ámbito de aplicación del convenio) (art. 83.1 ET). Si nos atenemos a este uso de la expresión sólo hay por hipótesis dos partes en el convenio colectivo: la representación de los trabajadores con legitimación plena para negociar y concluir el convenio, sea cual sea su composición (comité de empresa, delegados de personal, sindicato mayoritario en la unidad de negociación, coalición o coligación de sindicatos que ostentan mayoría en la unidad de negociación), y el empresario o la representación de los empresarios, sea cual sea en su caso la composición de esta última (asociación empresarial o coalición de asociaciones empresariales mayoritarias en la unidad de negociación).

Entender que el art. 86.2 ET cuando habla de partes se refiere a las dos partes negociadoras del convenio colectivo, y no a cada uno de los múltiples posibles sujetos colectivos que tienen derecho a participar en la negociación, es consecuencia en primer lugar de la aplicación del criterio de la interpretación sistemática. En el párr. 1 del mismo art. 86 ET se habla de partes del convenio colectivo en su acepción de partes negociadoras, y la falta de calificativo del art. 86.2 ET se debe seguramente a que el redactor de la ley lo consideró innecesario a la vista de lo que se dice en el párrafo antecedente.

La interpretación lógica del art. 86.2 ET conduce a la misma conclusión. El proceso de elaboración del convenio colectivo de eficacia general requiere, de acuerdo con el art. 89 ET, que la iniciación de las negociaciones tenga lugar, una vez acreditada por la parte que la promueve la legitimación plena o quórum de mayoría que permitiría en su caso la conclusión del convenio. No es compatible con el art. 89 ET una denuncia, y consiguiente iniciación de negociaciones mediante la formación de la comisión negociadora, formulada por quien, sin alcanzar la legitimación plena, ostenta simplemente legitimación inicial o derecho a participar en la mesa de negociaciones.

La estimación del recurso del Abogado del Estado no permite, sin embargo, acoger su tesis de que partes de convenio colectivo a efectos de su denuncia sean solamente los que firmaron o suscribieron el convenio que se quiere denunciar. La facultad de denuncia está atribuida también a quienes no lo suscribieron, siempre que integren, por sí solos o

conjuntamente con otros, el quórum de mayoría o de legitimación plena que se exige para la iniciación de las negociaciones.

En resumen: la denuncia del convenio solo puede llevarse a cabo por quien posee legitimación plena en el momento en que se realiza, puesto que en caso contrario no puede promover la negociación.

3. Sentencia recurrida.

En el apartado 3 del Fundamento Primero ha quedado constancia de los argumentos acogidos por la sentencia del TSJ de Madrid para entender que los preceptos del convenio colectivo en cuestión no han querido abrir la denuncia a cualquiera de los sujetos legitimados para intervenir en la negociación colectiva. Interesa ahora recordarlos con detalle:

- El Sindicato demandante no puede instar la denuncia del convenio apoyándose en lo prescrito en la norma paccionada de referencia, porque el art. 87 del ET al que ésta se remite regula exclusivamente la legitimación inicial, que no es suficiente para la denuncia, a la luz de lo expuesto en la STS de 21-5-1997 y de la doctrina también citada sobre las clases de legitimación.
- Tal imposibilidad es lógica si se tiene en cuenta que CGT, como antes se apuntó, contaba con un representante de entre quince que formaron la parte social en la negociación del anterior convenio, además del grado de implantación que tiene en el sector, que representa menos del 15% de la totalidad de los representantes de los trabajadores, como consta en la certificación unida al expediente administrativo, dato no cuestionado por la parte actora.
- Así mismo, la disposición referida del Convenio Colectivo, aunque permita la denuncia *"de acuerdo con el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores"*, en ningún caso puede contravenir el art. 88.1 de este mismo Cuerpo Legal *"(el reparto de miembros con voz y voto en el seno de la comisión negociadora se efectuará con respeto al derecho de todos los legitimados según el artículo anterior y en proporción a su representatividad)* en la medida en que una cosa es que el art. 87.2 fije las reglas sobre legitimación en los convenios colectivos sectoriales, que, se insiste, refleja la legitimación inicial, y otra que esta legitimación deba de estar completada necesariamente con la legitimación plena, como así lo exige la STS de 4-10-2001, antes citada, de la que carece el Sindicato demandante.
- La opuesta solución-pretendida en demanda- podría implicar que cualquier Sindicato, sea cual fuere su grado de representatividad y aunque lo tuviera en

una proporción muy inferior a la del resto de los demás Sindicatos, podría obligar, por sí mismo, a todas las partes implicadas a promover la denuncia del convenio, que en este específico aspecto se verían indefectiblemente impelidas a las consecuencias de la pretensión de denuncia, aun con el nivel de implantación sectorial escaso de quien la solicitara.

- De ahí que en el marco de la cuestión objeto de debate haya también de recordarse que el art. 85.3, d) del ET, cuando enumera el contenido mínimo de los convenios colectivos y en lo relativo a la forma y condiciones de su denuncia y plazo, no permite alterar el requisito sobre la necesaria legitimación (plena) para instar la denuncia, conforme a la doctrina del Tribunal Supremo.

TERCERO.- La denuncia del convenio colectivo.

1. Acotación.

A) Como varios de los escritos presentados a lo largo de este proceso han subrayado, las previsiones del ET sobre legitimación en materia de convenios colectivos constituyen normas de orden público y no pueden ser alteradas por el convenio colectivo (STC 73/1984).

Desde esa perspectiva, no queda más remedio que examinar las previsiones del convenio colectivo de contact center a la luz de lo dispuesto por el ET ya que si el convenio altera las previsiones legales (endureciéndolas o flexibilizándolas) deberá inaplicarse.

B) Las referencias recogidas en el convenio a *“las partes legitimadas para negociarlo, de acuerdo con el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores”* o a *“quienes estén legitimados para negociar conforme al artículo 87 del mismo texto legal”*, en su literalidad, avalan la tesis del sindicato recurrente. Sin embargo, en tal caso se estaría legitimando una previsión contraria a lo previsto por el ET si es que el mismo posee el significado que las sentencias expuestas en el Fundamento Segundo asumen.

C) Por todo ello la suerte del recurso ha de anudarse al sentido que posea la regulación legal sobre legitimación para denunciar el convenio colectivo. Antes de exponer nuestro parecer (sobre la legitimación) interesa contextualizar el significado de la institución (la denuncia) y revisar el verdadero alcance de la doctrina acogida en la STS de 1997.

D) Recordemos que se está enjuiciando la virtualidad de la conducta de CGT cuando, en octubre de 2014, dirige escrito a los sindicatos UGT y CC.OO, así como

a la organización patronal del sector (ACE) comunicándoles “la denuncia en su integridad” del convenio colectivo; acto seguido comunica esa decisión a la Autoridad Laboral (HP Primero).

Dicho abiertamente: la CGT denuncia el convenio, sin adjuntar al escrito correspondiente una plataforma o propuesta sobre “las materias objeto de negociación” para el nuevo convenio.

2. La denuncia del convenio colectivo: identificación.

A) Como sucede en otras instituciones jurídicas, la “denuncia” alude a una expresa manifestación de voluntad que se exterioriza y hace llegar a alguien. En el terreno de los negocios de cuño contractual suele identificarse con la advertencia de que se desea poner término al vínculo que venía existiendo.

En el caso del convenio colectivo la denuncia confirma que ha transcurrido el tiempo pactado originariamente. No comporta, por sí misma, la desaparición del convenio sino que su vigencia “se producirá en los términos que se hubiesen establecido en el propio convenio” (art. 86.3 ET). Se trata de una institución relevante para que el legislador pueda conjugar finalidades bien diversas: evitar la petrificación de lo pactado tiempo atrás, estimular la renegociación y actualización de contenidos, evitar vacíos regulatorios bruscos, aumentar la seguridad jurídica, etc.

El efecto de la denuncia no depende de lo querido por quien la formula sino que deriva de lo previsto en la Ley (el Título III del ET) y el convenio a que se refiere. Quienes firman el convenio colectivo (no quienes lo denuncian) son los que tienen a su alcance determinar cuáles son los efectos de dicha actuación. La vigencia temporal del convenio denunciado será la querida por quienes lo suscribieron, sin que la denuncia pueda alterar esas previsiones originarias.

B) La denuncia comporta que se desbloquea la unidad de negociación. Por eso la Ley ampara la negativa a negociar «cuando no se trate de revisar un convenio ya vencido» (artículo 89.1.II ET). Por el contrario, en tanto se carece de esa manifestación de voluntad advirtiendo de que ha llegado a su término (inicial o sucesivo) el convenio se prorroga “de año en año”, salvo pacto en contrario (art. 86.2 ET).

C) Es muy relevante que se identifique de manera correcta la institución de referencia. En particular, para advertir que no se confunde con la iniciativa para negociar el convenio. Denuncia del convenio e iniciativa para negociar son actos diferenciados:

- El primero es de tipo excluyente (de la prórroga automática), admonitivo (del deseo de que el convenio finalice realmente) y posee un régimen específico de formalidades.
- La segunda es de tipo preparatorio (para constituir una comisión negociadora), propositivo (de contenidos) y posee su propio régimen específico de formalidades.
- Temporalmente es posible que ambos actos acaezcan de forma separada, incluso distante, o que se superpongan.

C) Esa diferenciación entre las dos instituciones está presente, desde tiempo atrás, en nuestra doctrina. La STS 1 junio 1990 (ECLI:ES:TS:1990:4187) ya separaba claramente las dos actuaciones de referencia:

*La «tramitación» o procedimiento de elaboración del Convenio Colectivo regulado en el Título III del Estatuto de los Trabajadores comienza con la comunicación escrita a que se refiere el art. 89.1 del Estatuto de los Trabajadores en que la representación que promueve el convenio expresa su cualidad representativa a efectos de negociación, el ámbito del mismo y las pruebas que se proponen para deliberación y decisión conjuntas. **Esta comunicación inicial puede presentarse simultáneamente con la denuncia de un convenio vigente con anterioridad, pero no puede confundirse nunca con ella, ni de hecho coincide con la misma en buen número de casos.** Prueba evidente de ello es la regulación del art. 86.3 del Estatuto de los Trabajadores sobre eficacia prorrogada o ultraactividad de las cláusulas normativas del convenio denunciado, prevista para los casos en que haya una solución de continuidad entre el convenio anterior y el sucesivo tanto por dificultades en la negociación de este último como por tardanza en la iniciativa de su)«tramitación». A las razones anteriores cabe añadir, a mayor abundamiento, el argumento de interpretación sistemática que aporte el informe del Ministerio Fiscal: la ubicación de la denuncia y de la «tramitación» de los convenios no sólo en distintos artículos del Estatuto de los Trabajadores , sino también en distintos capítulos y secciones de su Título III.*

El mismo criterio se asume, por ejemplo, la STS 27 septiembre 1997 (rec. 3311/1996):

*La denuncia del convenio a que se refiere el art. 86, **no equivale necesariamente a la comunicación exigida para abrir nuevas negociaciones que regula el art. 89, aunque en bastantes ocasiones tales actos se lleven a cabo conjuntamente.***

D) Que puede denunciarse un convenio colectivo sin necesidad de iniciar simultáneamente el procedimiento de renegociación es corolario de todo lo anterior y premisa para la solución que hemos de dar al caso. La separación de esas dos decisiones (denunciar, promover la negociación) resulta respetuosa con la dogmática del convenio (por las razones expuestas), con la acción sindical (que bien pudiera promover el término del convenio para propiciar su desaparición e

integración en el de ámbito superior, conforme prevé el art. 86.3 *in fine* ET) y con la separada contemplación de ambas.

Desde luego, el desarrollo reglamentario en materia de registro y depósito de convenios (RD 703/2010, de 28 mayo), expresamente invocado en las Resoluciones administrativas impugnadas por CGT, así lo entiende. De ahí que en su art. 3º aluda como inscribibles a “*las comunicaciones de iniciativa mencionadas en el artículo 89.1 del Estatuto de los Trabajadores y las denuncias previstas en el artículo 86*”. Esa contemplación separada se reitera al indicar quién debe solicitar la inscripción de tales actos (“quien haya formulado la comunicación o denuncia”, conforme al art. 6.1.e).

3. Contextualización de la doctrina de STS 21 mayo 1997 (rec. 3312/1996).

Tanto las resoluciones administrativas que se hallan en el origen de este procedimiento cuanto la sentencia de instancia se fundamentan de manera expresa en la ya examinada STS de 21 de mayo de 1997 (rec. 3312/1996). Expuesta más arriba su doctrina, interesa ahora advertir acerca de un par de datos que la condicionan y que quizá no se hayan tenido en cuenta.

A) El caso de 1997 surge cuando el sindicato CSI-CSIF promueve que la empresa Parque Móvil Ministerial convoque la constitución de la Comisión Negociadora de un nuevo convenio colectivo. Dicho sindicato formó parte de la comisión negociadora del citado convenio, pero finalmente no lo suscribió, lo que sí hicieron los sindicatos de CC.OO., USO y UGT (HP segundo). En el escrito de denuncia del Convenio se comunicaba a la empresa y a la Autoridad Laboral competente la materia objeto de negociación, ámbito de aplicación y la legitimación del denunciante (HP Cuarto).

El presente litigio es bien diverso. La CGT no pone en marcha un procedimiento para renegociar el convenio a la vez que lo denuncia, sino que se limita a lo segundo. No hay una proposición para deliberar sobre determinadas materias, sino una advertencia de que el convenio previo llega a su fin.

Por las razones expuestas, la legitimación exigida para tomar la iniciativa negocial debe ser la amplia o reforzada (la plena), mientras que la exigida para denunciar el convenio no tiene por qué identificarse necesariamente con ella. En cualquier caso: el problema resuelto por nuestra STS de 1997, al margen de la amplitud de sus afirmaciones, es diverso del que ahora se nos plantea.

B) Hay un segundo dato diferencial que debe tomarse en consideración. Cuando se dicta la STS de 1997 el Estatuto de los Trabajadores establece lo siguiente en el párrafo primero del art. 89.1:

La representación de los trabajadores, o de los empresarios, que promueva la negociación, lo comunicará a la otra parte, expresando detalladamente en la comunicación, que deberá hacerse por escrito, la legitimación que ostenta de conformidad con los artículos anteriores, los ámbitos del convenio y las materias objeto de negociación. De esta comunicación se enviará copia, a efectos de registro, a la autoridad laboral correspondiente en función del ámbito territorial del convenio.

Sin embargo, en el momento en que se produce la denuncia del convenio colectivo de contact center, el mismo precepto legal dice así:

*La representación de los trabajadores, o de los empresarios, que promueva la negociación, lo comunicará a la otra parte, expresando detalladamente en la comunicación, que deberá hacerse por escrito, la legitimación que ostenta de conformidad con los artículos anteriores, los ámbitos del convenio y las materias objeto de negociación. **En el supuesto de que la promoción sea el resultado de la denuncia de un convenio colectivo vigente, la comunicación deberá efectuarse simultáneamente con el acto de la denuncia.** De esta comunicación se enviará copia, a efectos de registro, a la autoridad laboral correspondiente en función del ámbito territorial del convenio.*

Ahora la Ley identifica, con claridad, como dos cosas diversas “la promoción” de la negociación colectiva y “el acto de la denuncia”. Al hacerlo así admite que pueda concurrir la denuncia sin la promoción de la negociación, pues en otro caso carecería de sentido contemplar la hipótesis. La versión de la Ley sobre la que recae nuestro pronunciamiento de 1997 es distinta y carece de esa especificación.

La doctrina sentada en 1997 está asentada sobre una regulación legal menos clara que la actual y debiera reexaminarse, incluso si es que se hubiera abordado un problema sustancialmente idéntico, lo que ya se ha advertido que no sucede.

CUARTO.- Legitimación para denunciar el convenio colectivo.

Consideramos que el recurso de casación debe prosperar. Para denunciar el convenio colectivo no es imprescindible contar con la representatividad plena sino que basta con la inicial; esa exigencia sí opera cuando se desea poner en marcha el procedimiento para la renegociación del convenio en cuestión. Como sostuvo el Ministerio Público en el litigio de 1997, para la facultad de denuncia basta la legitimación inicial, aunque la representatividad ostentada en la unidad de negociación pudiera desembocar en una posición minoritaria dentro de la comisión negociadora.

A los razonamientos ya desarrollados en apartados precedentes hemos de añadir algunos otros de cierre.

1. Conexión con la libertad sindical.

A) Cuando abordamos cuestiones sobre legitimación respecto de convenios colectivos sectoriales entra en juego, necesariamente, la libertad sindical (art. 28.CE, art. 87.1 ET). En consecuencia, una interpretación restrictiva de las facultades legalmente reconocidas casa mal con el respeto a ese derecho fundamental que compete a los órganos jurisdiccionales.

B) Los convenios colectivos disciplinados por el ET poseen no solo eficacia general sino también normativa (art. 83.2 ET). Impedir a un sindicato legitimado para negociar que active la denuncia casa mal con el reconocimiento representativo que se le atribuye y con la defensa de los intereses de sus representados (art. 7 CE). La activación de la denuncia, desde esa perspectiva, constituye una manifestación de la actividad sindical que solo debe restringirse si existe una justificación seria para ello.

Condicionar la denuncia a la previa concertación con otros sindicatos (para reunir la legitimación ampliada) o reservarla a los que cuentan con mayoría absoluta constituye una restricción solo admisible si está impuesta legalmente de una manera clara y si ello posee justificación.

C) Desde luego, limitar la posibilidad de denunciar un convenio colectivo negociado conforme al Título III del ET a quienes lo han suscrito resultaría poco compatible con su eficacia normativa y general (art. 82.3 ET) e incluso podría presentar problemas de compatibilidad con la libertad sindical (art. 28.1 CE).

D) El pluralismo sindical queda indirectamente socavado si se impone una unidad de acción para un acto cuyos efectos no son directamente normativos y cuyo alcance puede venir condicionado por el convenio a que se refiere. En suma: solo si los términos legales son inequívocos habríamos de restringir la legitimación para denunciar el convenio a quienes poseen legitimación plena para negociar. Y las previsiones normativas, lejos de ser inequívocas en tal dirección más bien abocan al resultado contrario.

2. Interpretación de las previsiones legales.

Debemos responder, pues, al interrogante de quiénes son “las partes” aludidas por el artículo 87.2 ET al abordar la “denuncia expresa”. Además de lo apuntado en apartados precedentes sobre especificidad del trámite de denuncia e integración del

mismo en la actividad sindical, son varios los argumentos que nos inclinan a conclusión contraria a la de la sentencia recurrida.

Literalidad.- Cuando la Ley identifica a quien determina el alcance temporal del convenio colectivo alude a “las partes negociadoras” (art. 86.1.I ET), mientras que cuando contempla la denuncia habla de “las partes” (art. 86.2 ET). Y para referir a la revisión del convenio (verdadera negociación”) se opta por una tercera expresión, “los sujetos que reúnan los requisitos de legitimación previstos en los artículos 87 y 88” (art. 86.1.II ET). En otros muchos pasajes del Título III se repite esa expresión. Es difícil extraer una conclusión concluyente acerca de quién puede denunciar el convenio desde la perspectiva gramatical o etimológica. La contraposición que alberga el art. 87 ET entre “partes” (para denunciar) y “partes negociadoras” (para acordar) puede utilizarse tanto para entender que estamos ante un mismo concepto (con denominación completa o acortada, según el caso) cuanto para postular que se trata de magnitudes diversas. Como advierte nuestra sentencia de 1997, “el criterio de la interpretación gramatical no aporta en este punto una solución convincente”.

Antecedentes.- Consideramos relevante el cambio operado en las previsiones del artículo 89.1.I ET, separando de manera clara los actos de denuncia y promoción de la negociación colectiva incluso cuando se realicen “simultáneamente”. Si el legislador ha introducido esa previsión dual carece de sentido parificar el régimen jurídico de los dos actos.

El Real Decreto-Ley 7/2011 es la norma que lleva al art. 89.1 ET el texto en cuestión. Su exposición de motivos aporta dos argumentos que invitan a entender de manera flexible la capacidad para denunciar el convenio. La norma desea facilitar la adaptación al entorno y evitar la prolongación temporal de la vigencia de convenios:

- *El sistema de negociación colectiva ha ido acumulando en este tiempo algunas disfunciones que le restan eficiencia y, particularmente, capacidad de adaptación a las condiciones cambiantes de la economía y del empleo y del propio modelo de relaciones laborales.*
- *Además, nuestro sistema adolece de falta de agilidad y dinamismo, en particular cuando finaliza la vigencia pactada de los convenios colectivos. Una vez denunciados, los convenios tardan en empezarse a negociar, las negociaciones se dilatan en el tiempo y se producen situaciones de paralización y bloqueo. Ello supone que las condiciones de trabajo pactadas en el convenio anterior se prolongan en el tiempo sin ser renovadas, sin ajustarse a las nuevas condiciones*

económicas y productivas, lo que termina por producir perjuicios tanto a las empresas como a los trabajadores.

Sistemática.- La promoción de la negociación de un convenio se comunica “a la otra parte” (art. 89.1.I ET), expresión que apunta a la consideración de que el proceso discurre entre dos partes: la asalariada y la patronal; cada una de ellas es considerada globalmente, prescindiendo de que venga integrada por uno o varios sujetos colectivos. Por eso, si se promueve la renegociación del convenio colectivo es imprescindible que quien lo haga cuente con la legitimación plena; en ese sentido posee plena validez y actualidad la doctrina sentada por nuestra repetida sentencia de 1997. Si se promueve la renegociación del convenio hay que comunicarlo a la contraparte, por escrito y “*expresando detalladamente en la comunicación*” una serie de extremos (“*la legitimación que ostenta de conformidad con los artículos anteriores, los ámbitos del convenio y las materias objeto de negociación*”) que el artículo 89.1.I ET precisa.

Por el contrario, está en manos de cada convenio colectivo determinar la “*forma y condiciones de la denuncia*” (art. 85.3.d ET). Esa diferencia solo es explicable por la disparidad de presupuestos y consecuencias que existe entre los dos actos examinados.

Lógica.- Es posible que quien promueve la denuncia del convenio ni siquiera desee su renegociación, sino que esté interesado en activar su decadencia y, en el caso, ulterior entrada en juego del convenio de ámbito superior (art. 86.3.IV ET). No se trata de que si un sujeto colectivo con legitimación *inicial* denuncia el convenio esté obligando a los demás legitimados a sumarse a tal acto, sino de que -por sí misma- tal decisión despliega sus efectos. A partir de ella se reunirá, o no, la legitimación *ampliada* que es imprescindible para promover la renegociación.

El poder de las partes negociadoras del convenio, en suma, les permite determinar su ámbito temporal (art. 86.1 ET), prever las consecuencias de que el convenio alcance su terminación sin que haya mediado denuncia (art. 86.2 ET), delimitar la forma y condiciones de la denuncia (art. 85.3.d ET) y establecer los términos de su vigencia una vez denunciado (art. 86.3 ET). En ese escenario parece razonable que la Ley haya abierto la posibilidad de que se activen las consecuencias previstas para el convenio denunciado sin necesidad de reproducir la exigencia de legitimación *plena*. No se trata de que un empleador o una trabajadora puedan denunciar el convenio sectorial sino de que *quienes estén legitimados para negociar conforme al artículo 87* del Estatuto de los Trabajadores puedan activar su denuncia.

Recordemos que la expresión en cursiva es, precisamente, la que aparece en el convenio colectivo de contact center.

Funcionalidad.- Esta interpretación permite resolver sin necesidad de crear excepciones o de construir argumentos específicos los supuestos en los que la denuncia podría ser sumamente dificultosa, o incluso imposible, como consecuencia de que los sujetos colectivos existentes no reúnen la mayoría preceptiva (por ejemplo, al haber proliferado el número de representantes no afiliados). Asimismo, facilita la acción sindical de las organizaciones que optaron por no suscribir el convenio firmado tiempo atrás o que con posterioridad han obtenido una implantación otrora desconocida, etc.

El convenio en cuestión.- Es evidente que el Convenio Colectivo sobre cuya denuncia se debate presupone que las cosas son como acabamos de exponer. Su artículo 7º, cumpliendo el mandato del artículo 85.3.d ET, expone que la denuncia del convenio *habrá de formalizarse por escrito y dirigirse a todas las representaciones de empresarios y de trabajadores que lo suscribieron*. No está, por tanto, exigiendo una legitimación amplia a quien la promueve sino, con naturalidad, permitiendo que cualquier sujeto legitimado para negociar active ese trámite; aunque de manera técnicamente mejorable, la literalidad de la regla indica que el resto de asociaciones sindicales y empresariales han de tener conocimiento de ello.

3. Conclusión.

Nuestra STS 21 mayo 1997 (rec. 3312/71996) considera que quien denuncia un convenio colectivo y promueve su renegociación debe contar con la representatividad propia de lo que venimos llamando legitimación plena. Con la actual regulación legal (especialmente, tras los cambios habidos en el artículo 89.1 ET) y reglamentaria (RD 713/2010, de 28 mayo) entendemos que denuncia y promoción de la nueva negociación del convenio colectivo son actos distintos.

Quien promueve simultáneamente ambos actos debe contar con legitimación plena, tal y como la STS de 1997 advierte. Pero la mera denuncia del convenio puede activarse por cualquiera de los sujetos con legitimación inicial, siempre controlada por referencia al momento en que se lleva a cabo.

QUINTO.- Estimación del recurso.

A la vista de cuanto antecede, debemos estimar el recurso interpuesto y casar la sentencia recurrida. El artículo 215.c LRJS establece que, en estos casos, *la Sala resolverá lo que corresponda dentro de los términos en que aparezca planteado el*

debate [...], así como, en su caso, sobre las alegaciones deducidas en los escritos de impugnación, siempre y cuando el relato de hechos probados y demás antecedentes no cuestionados obrantes en autos resultaran suficientes.

En consecuencia, a la vista de los hechos probados por la sentencia de instancia (no cuestionados) y de las argumentaciones vertidas en los diversos escritos procesales de los que hemos dado cuenta, estimamos el recurso de casación interpuesto por CGT en los siguientes términos:

a) Declaramos la validez de la denuncia del II Convenio Colectivo de Contact Center Española promovida por CGT el 28 de octubre de 2014.

b) Anulamos las resoluciones administrativas que denegaron la inscripción de tal denuncia en el correspondiente Registro.

c) Habida cuenta de que la comisión negociadora del convenio se constituyó con posterioridad a la denuncia y que CGT formó parte de ella (HP Quinto), el reconocimiento de la validez de la referida denuncia, por sí misma, repara los eventuales perjuicios causados.

d) En suma, con ello accedemos a las peticiones principales de la demanda (anular la resolución impugnada, admitir la denuncia instada en su día por CGT, condenando a que se inscriba), sin que debamos adoptar medida adicional alguna respecto de la genérica solicitud con que finaliza (“procediéndose a consecuencia de ésta, por así proceder en derecho”), habida cuenta de su concreción y del tenor del HP Quinto.

FALLO

Por todo lo expuesto, en nombre del Rey y por la autoridad que le confiere la Constitución, esta Sala ha decidido

1) Estimar el recurso de casación interpuesto por la Confederación General de Trabajo (CGT), representada y defendida por el Letrado Sr. Maíllo García, contra la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, de 6 de julio de 2015, en autos nº 330/2015, seguidos a instancia de dicha recurrente contra la Asociación Contact Center Española, Ministerio de Empleo y Seguridad Social, ELA-STV, EUSKO LANGUILEEN

ALKARTASUNA -Solidaridad de Trabajadores Vascos-, LAB (Languile Abertzaleen Batzordeak), Confederación Intersindical Galega, Comisiones Obreras y Unión General de Trabajadores, sobre impugnación de resolución administrativa en materia laboral.

2) Casar y anular la sentencia impugnada.

3) Declarar la validez de la denuncia del II Convenio Colectivo de Contact Center Española promovida por CGT el 28 de octubre de 2014.

4) Anular las Resoluciones administrativas impugnadas, de 5 de noviembre 2014 (Subdirección General de Relaciones Laborales) y de 16 de diciembre de 2014 (Ministerio de Empleo y Seguridad Social, Subdirección General de Recursos).

5) Reconocer el derecho de la CGT a que el Ministerio de Empleo y Seguridad Social registre su escrito de denuncia del II Convenio Colectivo de Contact Center.

Notifíquese esta resolución a las partes e insértese en la colección legislativa.

Así se acuerda y firma.

Jesús Gullón Rodríguez

Fernando Salinas Molina

María Milagros Calvo Ibarlucea

Luis Fernando de Castro
Fernández

José Luis Gilolmo López

María Luisa Segoviano
Astaburuaga

José Manuel López
García de la Serrana

Rosa María Virolés Piñol

M^a Lourdes Arastey Sahún

Miguel Angel Luelmo Millán

Antonio V. Sempere Navarro

Ángel Blasco Pellicer

Sebastián Moralo Gallego

Jesús Souto Prieto

Jordi Agustí Juliá



PUBLICACIÓN.- En el mismo día de la fecha fue leída y publicada la anterior sentencia por el Excmo. Sr. Magistrado D. Antonio V. Sempere Navarro hallándose celebrando Audiencia Pública la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, de lo que como Letrado/a de la Administración de Justicia de la misma, certifico.

