

Resolución de 4 de mayo de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica la sentencia de la Audiencia Nacional, relativa al Convenio colectivo de Top-Room, SL.

Visto el fallo de la sentencia de la Audiencia Nacional, de fecha 16 de abril de 2012, recaída en el procedimiento número 42/2012, seguido por la demanda de la Federación Estatal de Comercio, Hostelería y Turismo de CC. OO. (FECOHT-CC. OO.), contra la empresa Top-Room, S.L., la Delegada de personal del centro de trabajo en Sevilla de la empresa Top-Room, S.L. 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 21 de octubre de 2010 se publicó la resolución de la entonces Dirección General de Trabajo, de 8 de octubre de 2010, en la que se ordenaba inscribir en el Registro Oficial de Convenios Colectivos y publicar en el «Boletín Oficial del Estado», el Convenio colectivo de la empresa Top-Room, S.L. (código de convenio número 9018192).

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 («BOE» del 11), 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 en el correspondiente Registro de este centro directivo de la Sentencia de la Audiencia Nacional de fecha 16 de abril de 2012, recaída en el procedimiento n.º 42/2012, relativa al Convenio Colectivo de la empresa Top-Room, S.L.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 4 de mayo de 2012.-El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio



Thibault Aranda.

AUDIENCIA NACIONAL

Sala de lo Social

Número de procedimiento: 0000042/2012.

Tipo de procedimiento: Demanda.

Índice de sentencia.

Contenido sentencia.

Demandante: Fed. Estatal de comercio, Hostelería y Turismo de CC. OO. (FECOHT-CC.OO.).

Codemandante.

Demandado: Top-Room SL; Delg.Pers.Centro Trab. de Sevilla Top Room SL; Ministerio Fiscal.

Ponente Ilma. Sra.: Doña María Carolina San Martín Mazzucconi.

Sentencia número 0036/2012

Ilmo. Sr. Presidente: D. Ricardo Bodas Martín.

Ilmos. Sres. Magistrados:

D. Manuel Poves Rojas.

D.ª María Carolina San Martín Mazzucconi.

Madrid, a dieciséis de abril de dos mil doce.

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 0000042/2012 seguido por demanda de Fed. Estatal de Comercio, Hostelería y Turismo de CC. OO. (FECOHT-CC. OO.); contra Top-Room SL; Delg.Pers.Centro Trab. de Sevilla Top Room SL; Ministerio Fiscal; sobre





impugnación Convenio colectivo. Ha sido Ponente la Ilma. S.^ª. D.^ª María Carolina San Martín Mazzucconi.

Antecedentes de hecho

Primero.

Según consta en autos, el día 28 de febrero de 2012 se presentó demanda por la Federación Estatal de Comercio, Hostelería y Turismo de Comisiones Obreras (FECOHT-CC. OO.), de impugnación del convenio colectivo de Top-Room, S.L., publicado en el «BOE» número 255, de 21 de octubre de 2010.

Segundo.

La Sala acordó el registro de la demanda y designó ponente, con cuyo resultado se señaló el día 12 de abril de 2012 para los actos de intento de conciliación y, en su caso, juicio, al tiempo que se accedía a lo solicitado en los otrosí de prueba.

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. La delegada de personal del centro de trabajo de Sevilla no compareció.

Cuarto.

Dando cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 97.2 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social, debe destacarse que las partes debatieron sobre los extremos siguientes:

La Federación Estatal de Comercio, Hostelería y Turismo de Comisiones Obreras (en adelante CC. OO.) se ratificó en su demanda, en la que se suplica que se declare «1. La nulidad en su dimensión estatutaria del convenio impugnado. 2. Que se declaren nulos de pleno derecho los siguientes contenidos y preceptos del convenio impugnado: Artículos 1, 2 y 3 en lo que se refiere a los ámbitos de aplicación territorial, funcional y personal; artículos 12 y 13 sobre clasificación profesional y grupos y niveles profesionales; artículo 20, último párrafo; artículo 22 en los contenidos concretos relacionados en el ordinal sexto de nuestra demanda; artículo 24 en el párrafo señalado en el hecho séptimo de nuestra demanda; artículo 34 en el contenido referido en el hecho octavo de la demanda.».

A estos efectos, la parte demandante aludió a los seis puntos de reproche jurídico que se contienen en la demanda:

- 1) La falta de legitimación de la delegada de personal del centro de trabajo que la empresa tiene en Sevilla para suscribir un convenio con ámbito de aplicación estatal, lo que determinaría su naturaleza extraestatutaria.
- 2) La vulneración de la reserva que el Acuerdo laboral de ámbito estatal para el sector de Hostelería (ALEH-IV) establece en relación con la clasificación profesional.
- 3) La consagración convencional de la descausalización de las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo que vengan justificadas por la solicitud expresa del empresario principal respecto de la sustitución de trabajadores.
- 4) La consagración convencional de las horas extraordinarias nocturnas sin límite, así como su configuración obligatoria.
- 5) La regulación del descanso anual vulnerando la Directiva comunitaria 2003/88/CE y su jurisprudencia interpretativa.
- 6) La tipificación como falta muy grave (sancionable con despido) del «estado de embriaguez o de efectos de sustancias estupefacientes dentro de su jornada laboral», sin requerir a estos efectos la concurrencia de habitualidad y repercusión negativa en el trabajo.

Por su parte, la empresa demandada se opuso íntegramente a la demanda, planteando la defectuosa proposición de la misma al no haberse demandado a los miembros de la comisión negociadora del convenio, así como la falta de legitimación activa de la Federación demandante por no tener el sindicato afiliados en la empresa y por ser el ámbito funcional de la demandada ajeno al sector de hostelería. De modo subsidiario, alegando que en el momento de suscripción del convenio impugnado la empresa sólo contaba con un único centro de trabajo y una única representante de los trabajadores, opuso la falta de competencia territorial de esta Sala en caso de que se declarara la nulidad el precepto convencional que fija el ámbito estatal del Convenio.

La demandada insistió en que la actividad de la empresa no estaba enmarcada en el ámbito funcional del ALEH, dado que no presta servicios de alojamiento ni de restauración, sino solo de limpieza.

Frente a las excepciones, CC. OO. alegó haber demandado a los sujetos que negociaron y suscribieron el convenio impugnado, que la empresa se integra en el ámbito funcional del ALEH, que la Federación es más representativa a nivel estatal por irradiación, y que CC. OO. cuenta con afiliados en la empresa. Igualmente, señaló que la empresa tiene más centros que el de Sevilla y que, en cualquier caso, el convenio impugnado presenta un ámbito de aplicación estatal, por lo que la competencia territorial es de la Audiencia Nacional.

El Ministerio Fiscal se opuso a todas las excepciones alegadas por la empresa, salvo la relativa a la de incompetencia territorial de la Sala. En cuanto al fondo, consideró que la demanda debía estimarse porque el representante de un centro de trabajo no puede suscribir válidamente un convenio aplicable a todo el Estado.

Quinto.

Cumpliendo el mandato del artículo 85.6 de la Ley 36/2011, de 14 de octubre, se significa que los hechos controvertidos fueron los siguientes:

Al iniciarse la negociación del convenio impugnado, sólo había un único centro de trabajo y una única delegada de personal como representante de los trabajadores.

La empresa tiene más centros de trabajo que el existente en el momento de negociación y suscripción del convenio impugnado, y se sitúan en más de una Comunidad Autónoma.

Resultando y así se declaran, los siguientes

Hechos probados

Primero.

Por Resolución de 8 de octubre de 2010 de la Dirección General de Trabajo, se dispuso la inscripción en el Registro y la publicación en el «BOE» de 21 de octubre de 2010, del Convenio colectivo de la empresa Top-Room, S.L., suscrito por esta última y por la Delegada de Personal.

Segundo.

El artículo 1 de este Convenio regula su ámbito de aplicación en el siguiente sentido: «El presente convenio colectivo establece las bases para las relaciones entre la empresa «Top Room. Sociedad Limitada» y sus trabajadores.».

El artículo 2 del Convenio regula el ámbito territorial: «El presente convenio colectivo será de ámbito estatal, quedando incluidos en el mismo todos los centros y/o puestos de trabajo a que se refiere su ámbito funcional que se hallen emplazados en territorio español.».

El artículo 3 describe el ámbito funcional y personal del convenio: «El presente convenio será de aplicación a la empresa “Top-Room, S L”, y sus trabajadores, dedicados conjuntamente a prestar servicios externos que se contemplan en su objeto social y todas aquellas actividades que directa o indirectamente se relacionen con dichas funciones, así como en los servicios propios estructurales.».

Tercero.



El artículo 12 del Convenio regula la «clasificación funcional» en la empresa, consignando los criterios de clasificación y encuadramiento profesional. El artículo 13 contempla los grupos y niveles profesionales.

Cuarto.

El artículo 20 del Convenio impugnado regula las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo, indicando que «Se entenderá siempre ajustada a derecho la modificación que resulte de la solicitud expresa del empresario principal respecto a la sustitución de uno o varios trabajadores.».

Quinto.

El artículo 22 del convenio regula las horas extraordinarias, en el siguiente sentido: «Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan de la jornada ordinaria establecida en el artículo 21 de este convenio colectivo estatal.

Las horas extraordinarias, sean horas festivas o no festivas, diurnas o nocturnas se abonarán con un incremento del 15% sobre el salario base hora.

De conformidad con lo establecido en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores, ambas partes pactan que la empresa podrá compensar las horas extraordinarias por tiempos equivalentes de descanso retribuido.

Si bien la realización de horas extraordinarias es de libre aceptación de trabajador, cuando se inicie un servicio con una fecha fin establecida por contrato o exista una necesidad de continuidad de la jornada, debido a alguna situación no previsible, se deberá proseguir hasta su conclusión o hasta la llegada del relevo.

El periodo de tiempo que exceda de la jornada ordinaria de trabajo se abonará como horas extraordinarias o bien podrá compensarse con descanso.».

Sexto.

El artículo 24 del Convenio regula las vacaciones, indicando que «Tendrán una duración de treinta días naturales para todo el personal de la empresa que lleve un año a su servicio. El período de cómputo será del 1 de enero a 31 de diciembre, debiendo a esta fecha estar disfrutadas, incluso en la parte proporcional que pudiera corresponder en caso de no contar con la antigüedad en la empresa de un año. Por causas organizativas, productivas, técnicas y/o económicas se podrá pactar entre las partes un periodo de disfrute diferente, que no podrá superar en ningún caso el 31 de marzo del año siguiente a su devengo (...)».

Séptimo.

El artículo 34.11 del Convenio tipifica como falta muy grave «El estado de

embriaguez o de efectos de sustancias estupefacientes dentro de su jornada laboral.».

Octavo.

El IV Acuerdo laboral de ámbito estatal para el sector de hostelería («BOE» 30 de septiembre de 2010) –en adelante IV ALEH– fue suscrito, de una parte, por las asociaciones empresariales Confederación Española de Hoteles y Alojamientos Turísticos y Federación Española de Hostelería, en representación de las empresas del sector, y de otra por las organizaciones sindicales Federación Estatal de Trabajadores de Comercio, Hostelería-Turismo y Juego de UGT y Federación Estatal de Comercio, Hostelería y Turismo de CC. OO. (FECOHT-CC. OO.), en representación del colectivo laboral afectado.

Define su ámbito funcional de aplicación en el artículo 4, indicando que «Este Acuerdo es de aplicación a las empresas y a los trabajadores y trabajadoras del sector de Hostelería. Se incluyen en el sector de Hostelería las empresas, cualquiera que sea su titularidad y objeto social, que realicen en instalaciones fijas o móviles, ya sea de manera permanente, estacional o temporal, actividades de alojamiento de clientes en hoteles, hostales, residencias, apartamentos que presten algún servicio hostelero, balnearios, albergues, pensiones, moteles, alojamientos rurales, centros de camping y, en general, todos aquellos establecimientos que presten servicios de hospedaje a clientes; asimismo, se incluyen las empresas que presten actividades de servicio de comida y bebida para su consumo por el cliente, en restaurantes, “catering”, comedores colectivos, locales de comida rápida, pizzerías, hamburgueserías, bocadillerías, creperías; cafés, bares, cafeterías, cervecerías, tabernas, freidurías, chiringuitos de playa, pub, terrazas de veladores, quioscos, “croissanterías”, heladerías, chocolaterías, locales de degustaciones, salones de té, “cybercafés”, ambigús, salas de baile o discotecas, cafés-teatro, tablaos, así como los servicios de comidas o bebidas en casinos de juego, bingos, billares y en toda clase de salones recreativos. La citada relación no es exhaustiva, por lo que es susceptible de ser ampliada o complementada con actividades no incluidas en ella que figuren en la Clasificación Nacional de Actividades Económicas actual o futura. La inclusión requerirá pacto previo de la Comisión Negociadora de este Acuerdo.».

El artículo 10.1 del IV ALEH establece la estructura de la negociación colectiva, indicando que «Las materias contenidas y reguladas en el presente Acuerdo no podrán ser negociadas en ámbitos inferiores, quedando reservadas al ámbito estatal sectorial, salvo que expresamente la Comisión negociadora de este Acuerdo establezca lo contrario. Los textos articulados de los convenios colectivos de ámbito inferior no podrán en ningún caso reproducir literalmente los contenidos del presente Acuerdo cuando se trate de artículos o materias regulados en el mismo, debiendo limitarse los otorgantes de tales acuerdos a hacer, en su caso, una remisión al IV Acuerdo Laboral de ámbito Estatal para el

sector de Hostelería. (...)».

El IV ALEH dedica su artículo 16 a regular las categorías profesionales, su artículo 17 a los grupos profesionales, y su art. 18 a las Funciones básicas de la prestación laboral.

Noveno.

A fecha 12 de agosto de 2011 la empresa ya cuenta al menos con un segundo centro de trabajo, en Córdoba.

Se han cumplido las previsiones legales.

Fundamentos de Derecho

Primero.

En cumplimiento de lo establecido en el artículo 97.2 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, se hace constar que los anteriores hechos declarados probados se han obtenido de los medios de prueba siguientes:

Del primero al séptimo constan en el «Boletín Oficial del Estado» de 21 de octubre de 2010.

El octavo consta en el «Boletín Oficial del Estado» de 30 de septiembre de 2010.

El noveno se desprende de los contratos aportados por la demandante en su ramo de prueba (docs. 1 y 2).

Segundo.

Procede comenzar por analizar las excepciones alegadas por la demandada, entre las que se alza, en primer lugar, la defectuosa proposición de la demanda, al no cumplirse lo dispuesto en el artículo 165.2 LRJS en relación con el artículo 164.1.c) del mismo cuerpo legal, que exige que las demandas de impugnación de convenio se dirijan contra todos los miembros de la comisión negociadora.

El artículo 165.2 LRJS establece que «estarán pasivamente legitimadas todas las representaciones integrantes de la comisión o mesa negociadora del convenio», mientras que el 164.1.C), relativo a los requisitos de la comunicación de oficio que sostenga la ilegalidad del convenio, alude a «la relación de las representaciones integrantes de la comisión o mesa negociadora del convenio impugnado.».

Siendo cierto que en los procesos de impugnación de convenio colectivo se exige que participen como litisconsortes pasivos necesarios las representaciones que lo negociaron y firmaron (STS de 8 de noviembre de 1994 rcud. 1096/1994-, STS de 20 de enero de 2011), el sindicato demandante dirigió la demanda frente a los



sujetos suscribientes del convenio, que, según consta en la resolución por la que se procedió a su registro y publicación oficial, son la empresa y la delegada de personal del centro de trabajo de Sevilla, habiendo manifestado la mercantil que esta última era la única representante de personal en el momento de negociación y firma del convenio. Igualmente, se citó como parte en el proceso al Ministerio Fiscal. Por tanto, no puede apreciarse el defecto alegado por la empresa, desestimándose la excepción analizada.

Tercero.

Opuso también la empresa la falta de legitimación activa de la Federación accionante, por entender que no cumple con lo exigido en el artículo 165.1.a) LRJS, según el cual «La legitimación activa para impugnar un convenio colectivo, por los trámites del proceso de conflicto colectivo corresponde: Si la impugnación se fundamenta en la ilegalidad, a los órganos de representación legal o sindical de los trabajadores, sindicatos y asociaciones empresariales interesadas», entre otros. A su entender, el sindicato no es sujeto interesado debido a que no cuenta con afiliados en la empresa, y además la Federación Estatal de Comercio, Hostelería y Turismo tendría un ámbito funcional diverso al de la empresa, ya que ésta no es un establecimiento de alojamiento o restauración sino que sólo brinda servicios de limpieza.

Esta Sala tiene presente la reiterada doctrina del Tribunal Supremo (por todas, STS de 9 de noviembre de 2009, RJ 2010, 1314) -recogida en nuestra Sentencia número 110/2010, de 17 de noviembre- según la cual los sindicatos tienen legitimación para la interposición de demanda de impugnación de convenio colectivo por vulneración de la legalidad, siempre que acrediten un vínculo de conexión con el ámbito del conflicto, ya que no pueden constituirse en guardianes abstractos de la legalidad, lo que sucedería si cualquier sindicato puede impugnar un convenio, aunque no tenga presencia alguna en el ámbito correspondiente.

Es verdad que el sindicato demandante no ha realizado el más mínimo intento probatorio de su implantación en la empresa, a pesar de haber alegado que cuenta con afiliados en la misma, por lo que la conexión con el ámbito del conflicto no podría venir dada por semejante dato. Sin embargo, nótese que uno de los motivos de la impugnación es la vulneración de las normas de concurrencia de convenios, afirmándose que el convenio de la empresa infringe la reserva material fijada en el ALEH al establecer la estructura de la negociación colectiva. En el ámbito de este acuerdo sectorial CCOO sí posee clara implantación y es una de las representaciones suscribientes del mismo, por lo que, desde tal perspectiva, resulta innegable su interés en el pleito: no como guardián abstracto de la legalidad, sino como interesado en la correcta aplicación del Acuerdo sectorial allí a donde se extiende su ámbito funcional.

A este respecto, la empresa demandada ha negado que su objeto social coincida



con el ámbito del ALEH, porque no se dedica al alojamiento y restauración, sino a prestar servicios de limpieza a todo aquel que lo requiera. El citado acuerdo sectorial se aplica a todos aquellos establecimientos que presten servicios de hospedaje a clientes (artículo 4), lo que, teniendo en cuenta la doctrina del Tribunal Supremo según la cual la actividad real preponderante en la empresa determina el convenio aplicable (por todas, STS de 10 de julio de 2000), ha de incluir las actividades auxiliares en la prestación de semejante servicio. Y en el anexo I del acuerdo, que refleja la tabla de correspondencias de las antiguas categorías profesionales con las contenidas en los actuales grupos, se incluyen en el área funcional cuarta las categorías de camarero/a de pisos y de auxiliar de pisos y limpieza, que se encargan de la limpieza de las habitaciones [artículo 18.D.c) y d)], actividad que es precisamente la que se suministra por la demandada.

Pues bien, de la prueba practicada por la parte demandante se desprende que Top-Room contrata trabajadores como auxiliares de mantenimiento para que presten servicios en hoteles, respaldando así la alegación de CC. OO. de que su actividad consiste, justamente, en proporcionar trabajadores para hacer frente a tareas de limpieza de las habitaciones en establecimientos de hospedaje. Frente a estos hechos, correspondía a la demandada acreditar aquellos que extingan o enerven la eficacia jurídica de los acreditados por la demandante (artículo 217.3 LEC), cosa que no ha hecho, ya que no ha propuesto prueba alguna, ni sobre éste ni sobre ningún otro extremo.

En definitiva, por todo lo expuesto, parece claro el interés que posee el sindicato demandante en el pleito, si bien sólo en lo que se refiere al motivo de impugnación relacionado con la concurrencia con el ALEH y, como presupuesto necesario, a la naturaleza y ámbito aplicativo del convenio empresarial. Los restantes pedimentos del suplico escapan a su legitimación activa, de acuerdo con la referenciada doctrina jurisprudencial.

Cuarto.

La última excepción opuesta por la empresa es la falta de competencia territorial de esta Sala, en la que, a su entender, se incurriría en el caso de que se declaráramos la nulidad del artículo 2 del Convenio. No le falta razón, ya que si asumiéramos que un convenio negociado y suscrito por un único delegado de personal sólo puede afectar al centro de trabajo al que dicho representante se adscribe y no al ámbito estatal en su conjunto, y en consecuencia declaráramos nulos los preceptos convencionales que extienden a todo el Estado y trabajadores el ámbito de aplicación del convenio, nos situaríamos frente a un convenio para un único centro de trabajo, situado en este caso en Sevilla, y ello determinaría la incompetencia de esta Sala para conocer de las restantes pretensiones.

Por ello es necesario, en primera medida, determinar si procede estimar o no la



pretensión de CC. OO. de que se declaren nulos los artículos 1 a 3 del convenio.

Quinto.

El artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores establece que ostentan legitimación para negociar en los convenios de empresa y de ámbito inferior, «el comité de empresa, los delegados de personal, en su caso, o las secciones sindicales si las hubiere que, en su conjunto, sumen la mayoría de los miembros del comité».

Es criterio pacífico y de sentido común que los convenios de empresa han de negociarse con «el conjunto de los delegados de personal en sus centros de trabajo actuando mancomunadamente», pues aunque «el ámbito de actuación de éstos se ciñe habitualmente a los centros de trabajo en que han sido elegidos, (...) el artículo 87.1 ET reconoce expresamente su legitimación para negociar «convenios de empresa o ámbito inferior», por lo que en empresas con varios centros de trabajo las representaciones unitarias de éstos (comités y/o delegados de personal) están habilitadas en principio para concluir convenios cuyo ámbito funcional sea el conjunto íntegro de la empresa» (STS de 14 de octubre de 1993, RJ 1993, 7599). También el TSJ Cataluña (Sentencia de 18 de diciembre de 2002, Jur. 2003, 34595) y esta misma Sala (Sentencia de 12 de julio de 2005, AS 2005, 2844) han asumido, siguiendo al Tribunal Supremo en su Sentencia de 4 de diciembre de 2000, que el artículo 87.1 ET exige «que, en el ámbito empresarial, la comisión negociadora este constituida por los representantes de los trabajadores, o lo que es igual, por todos los delegados de personal o por todas las representaciones sindicales existentes en su seno (...)».

Pues bien, el convenio que nos ocupa ha sido negociado y suscrito por una delegada de personal en representación de los trabajadores, estableciendo en su artículo 1 que el acuerdo regula las relaciones entre la empresa y sus trabajadores (todos, con independencia del centro de trabajo al que se adscriban), y en el artículo 3 que los trabajadores de Top-Room (todos) quedan afectados por el convenio. Por su parte, el artículo 2 extiende territorialmente el ámbito de aplicación a todo el Estado, incluyéndose expresamente «todos los centros y/o puestos de trabajo a que se refiere su ámbito funcional que se hallen emplazados en territorio español».

La empresa alegó que el convenio se suscribió con la delegada de personal del centro de Sevilla, porque tal era el único centro de trabajo con el que contaba la empresa en aquel momento, y ella la única representante de los trabajadores en la empresa. Aunque esto fuera así, no es óbice para negarle legitimidad en orden a negociar un convenio que afecta a todos los trabajadores y centros de trabajo, bien presentes, bien futuros. De hecho, consta en hechos probados que la empresa cuenta ya al menos con un centro de trabajo adicional situado en Córdoba.





Desde tal perspectiva, debe estimarse la pretensión del sindicato demandante y declarar la nulidad de los primeros tres artículos del convenio impugnado, que exceden del ámbito de la representatividad de quien lo suscribió por los trabajadores.

Sexto.

Tal como predijo la empresa demandada, la nulidad del precepto que extiende la aplicación del convenio a todo el Estado nos devuelve a un acuerdo cuyo ámbito aplicativo se ajusta a la representatividad ostentada por la delegada de personal que lo suscribió:

Exclusivamente el centro de trabajo de Sevilla. Siendo ello así, esta Sala pierde competencia por razón del territorio, en coherencia con lo preceptuado en el artículo 8.1 LRJS, según el cual «La Sala de lo Social de la Audiencia Nacional conocerá en única instancia de los procesos sobre las cuestiones a que se refieren las letras f), g), h), j), k) y l) del artículo 2 cuando extiendan sus efectos a un ámbito territorial superior al de una Comunidad Autónoma (...). En este sentido, el Tribunal Supremo explica que «el criterio delimitador de la competencia territorial (...) se halla en el hecho de que el conflicto colectivo planteado extienda o no sus efectos a un ámbito territorial superior al de una Comunidad Autónoma» (STS de 1 de abril de 2004, RJ 2004, 2967), y está claro que en este caso, apreciada la nulidad del art. 2 del Convenio, no lo excede.

De acuerdo con lo expuesto debemos estimar la excepción de incompetencia territorial alegada por la demandada, lo que nos impide entrar en las restantes pretensiones del suplico de la demanda.

Séptimo.

Sin costas por tratarse de un proceso colectivo y no apreciarse temeridad en ninguno de los litigantes.

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

FALLAMOS

En la demanda interpuesta por Fed. Estatal de Comercio, Hostelería y Turismo de CC. OO. (FECOHT-CC. OO.); contra la empresa Top-Room SL: Delg.Pers.Centro Trab. de Sevilla Top Room SL; Ministerio Fiscal, en proceso de impugnación de conflicto colectivo, desestimamos la excepción de defecto en la proposición de la demanda. Estimamos parcialmente la excepción de falta de legitimación activa del demandante en lo relativo a la declaración de nulidad de los artículos 20, 22, 24 y 34, desestimándola respecto de los restantes pedimentos. Estimamos parcialmente la segunda pretensión del suplico de la demanda y declaramos la nulidad de los artículos 1, 2 y 3 del Convenio impugnado. Consecuentemente,





estimamos la excepción de incompetencia territorial de esta Sala para conocer de los restantes pedimentos de la demanda.

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 deposito de 600 euros previsto en el artículo 229.1.b) de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, en la cuenta corriente que la Sala tiene abierta en Banesto, sucursal de la calle Barquillo, 49, con el número 2419 0000 000042 12.

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.

