

# A PROPÓSITO DEL CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE EMPLEADOS DE FINCAS URBANAS DE VALENCIA

Jesús Magraner Gil

Secretario Judicial. Juzgado Social nº 9. Valencia

## 1º.- NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN ESPAÑA.

A los efectos de entender cual es el problema que se suscita con el Convenio de Empleados de Fincas Urbanas de la provincia de Valencia, es necesario dejar claro que nuestro ordenamiento jurídico admite dos tipos de convenios colectivos:

A) Los convenios colectivos del título III del Estatuto de los Trabajadores (en adelante ET). Son los llamados convenios estatutarios que como sabemos tienen eficacia jurídica normativa lo que quiere decir que se aplica de forma automática e imperativa a las concretas relaciones laborales de carácter individual. Además, y en relación con los convenios de ámbito supraempresarial, la legitimación interviniente corresponde, por un lado a las asociaciones empresariales que cuenten, en el ámbito funcional y geográfico de que se trate, con el 10% de los empresarios, siempre que los mismos den ocupación a igual porcentaje de trabajadores afectados<sup>1</sup>, y teniendo en cuenta que las asociaciones empresariales cuyo ámbito no exceda de una Comunidad Autónoma, y cuenten al menos con el 15% de todos los trabajadores y empresarios de la misma, están legitimadas para intervenir en los convenios de ámbito estatal y, por otro, a los sindicatos más representativos de acuerdo con los artículos 87.4 y 87.5 del ET y artículos 6 y 7 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical. Finalmente, el art. 82.3 ET les atribuye eficacia personal general, al señalar que “*obligan a todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia*”.

B) Los convenios colectivos extraestatutarios. El Tribunal Supremo (TS) viene entendiendo que estos convenios carecen de eficacia normativa y tienen simplemente naturaleza contractual<sup>2</sup>. La consecuencia más importante es que su aplicación a los trabajadores y empresarios individuales se produciría por vía de incorporación expresa o tácita de sus cláusulas a los contratos de trabajo

individuales como condiciones beneficiosas contractuales. Asimismo, tienen una eficacia personal limitada a los trabajadores y empresarios afiliados a los sindicatos y asociaciones empresariales firmantes del convenio.

## **2º.- CONVENIO COLECTIVO DE EMPLEADOS DE FINCAS URBANAS DE LA PROVINCIA DE VALENCIA.**

En 1989 se publica el Convenio Colectivo del sector de Empleados de Fincas Urbanas<sup>3</sup> suscrito por la comisión negociadora formada por la Cámara de la Propiedad Urbana de Valencia y las centrales sindicales CC.OO., U.G.T. y U.S.O. En su art. 40 establece como derecho supletorio que *“en lo no previsto en el presente convenio, se estará a lo dispuesto en la Ordenanza Laboral para Empleados de Fincas Urbanas de 13 de marzo de 1974<sup>4</sup>, con las modificaciones introducidas por la Orden de 26 de noviembre de 1976 y de 29 de diciembre de 1978, y por las demás normas de carácter general<sup>5</sup>”*.

El citado convenio se negoció por la comisión con la clara intención y voluntad de que tuviera naturaleza estatutaria y de hecho así se ha venido aplicando desde entonces, siendo objeto de una única revisión salarial en 1990<sup>6</sup>.

Sus problemas aplicativos y de interpretación han sido numerosos, por ejemplo, determinación de su ámbito funcional (concretamente la inaplicación a limpiadoras, vigilantes, jardineros y garajistas), el régimen disciplinario, así como en relación con los complementos salariales (sobre todo motores independientes) y los pluses de carácter extra salarial entre otros que no vamos a analizar por no ser este trabajo el lugar adecuado.

La primera quiebra del sistema se produce con la disolución de la Cámara Oficial de la Propiedad Urbana de Valencia en 1990 y su transferencia a la Generalidad Valenciana (Conselleria de Administración Pública)<sup>7</sup>. La consecuencia inmediata será que la Comisión Paritaria prevista en el capítulo VI del Convenio no puede cumplir con su función de interpretación, conciliación, arbitraje y vigilancia del cumplimiento del mismo al desaparecer la mitad de sus miembros.

La segunda situación crítica se produce a partir del 1 de Enero de 1996 con la derogación de la Ordenanza Laboral de Empleados de Fincas Urbanas de 1974<sup>8</sup> junto

con el resto de reglamentaciones de trabajo que continuaban aplicándose en España. Esta decisión tenía como finalidad la de potenciar la negociación colectiva, sin embargo, al suprimir las Ordenanzas Laborales se produjo un vacío normativo que se hizo muy evidente en el sector de los empleados de fincas urbanas al no existir un convenio colectivo de ámbito estatal que lo sustituyera. En la provincia de Valencia tales efectos indeseables se minimizaron al estar vigente el convenio que nos ocupa y aplicarse el contenido de la Ordenanza Laboral de 1974 como derecho incorporado al convenio (art. 40) y no como tal Ordenanza al estar derogada<sup>9</sup>. Sin embargo, en aquellas zonas donde no había convenios colectivos (provinciales o de Comunidad Autónoma) pactados con anterioridad sí que se sintieron tales efectos negativos de ausencia de regulación muy difíciles de subsanar salvo que se negociaran convenios “ab initio” o se aplicaran otros ya existentes por vía de extensión.

### **3º.- POSIBILIDADES DE IMPUGNACIÓN DEL CONVENIO.**

Cuando se considera que un convenio colectivo puede ser contrario a la Ley o lesivo para terceros<sup>10</sup>, cabe la posibilidad de solicitar en vía jurisdiccional una resolución que así lo establezca.

Veamos los distintos cauces judiciales que existen:

- a) Cuando la Autoridad Laboral considere que algún convenio colectivo estatutario conculca la legalidad vigente, o lesiona gravemente el interés de terceros, se dirigirá de oficio a la jurisdicción social para impugnarlo judicialmente. Circunstancia que no se ha producido en el convenio que nos ocupa (art. 90.5 ET).
- b) Cualquiera que sea el tipo de convenio colectivo, éste puede ser impugnado por las mismas causas anteriores, a través del procedimiento de conflicto colectivo (arts. 151 y ss. LPL). Es evidente que este cauce tampoco va a ser utilizado porque los legitimados para ello no están dispuestos a ir en contra de sus propios actos (los Sindicatos porque prefieren un mal convenio a ninguno y la Cámara de la Propiedad porque además ha desaparecido).
- c) También cabe la posibilidad de que los trabajadores individualmente puedan solicitar del Juez -mediante el procedimiento ordinario- la inaplicación por nulidad

de las cláusulas del convenio que consideren ilegales<sup>11</sup>. Esta vía tampoco me consta que haya sido utilizada.

- d) Por último, puede suceder que aprovechando una reclamación judicial del portero o conserje fundada en el convenio de fincas urbanas de 1989, la contraparte -es decir, la Comunidad de Propietarios-, considere que dicho convenio no es aplicable por diversas razones, en nuestro caso porque no tiene naturaleza estatutaria al carecer de legitimidad negocial una de las partes. Esto es precisamente lo que se ha planteado ante los Tribunales laborales de Valencia y que examinamos a continuación.

#### **4º.- EFECTOS DE LA DECLARACIÓN JUDICIAL DE SU NATURALEZA EXTRAESTATUTARIA.**

Interpuesta la demanda por un empleado -con la categoría profesional de “Portero con plena dedicación”- reclamando diferencias salariales derivadas del Convenio Colectivo Provincial de Empleados de Fincas Urbanas, la Juez de instancia la desestimó parcialmente al entender que no era aplicable el citado convenio por ser de naturaleza extraestatutaria. La sentencia dictada por el Juzgado de lo Social ha sido confirmada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia (TSJ) de la Comunidad Valenciana<sup>12</sup> al desestimar el recurso de suplicación interpuesto por el actor contra la misma.

En su fundamentación jurídica la Sala de Valencia establece: *“El convenio cuya aplicación pretende el recurrente fue negociado entre la Cámara de la Propiedad Urbana de Valencia y las centrales sindicales..., siendo aquella una corporación de Derecho público que no se corresponde con las asociaciones empresariales a las que se refiere el art. 87.3 ET. Es por ello que, pese a que no conste, como alega el recurrente, impugnación alguna del convenio indicado, hay que reconocerle no obstante su eficacia limitada y no general, de conformidad con el art. 82.3 ET, a sensu contrario, y el art. 37.1 de la Constitución Española, en cuanto no se atiende en su adopción, y respecto de una de las partes negociadoras, a los requisitos de legitimación básica establecidos en el Título III del Estatuto de los Trabajadores...”*. Efectivamente, las Cámaras de la Propiedad no tienen la consideración de “asociaciones empresariales” de conformidad con el art. 1.2. ET según el cual son empresarios, a los efectos de esta Ley *“todas las personas, físicas o jurídicas, o comunidades de bienes que reciban la*

*prestación de servicios de las personas referidas en el apartado anterior (trabajadores por cuenta ajena)...”, precepto al que se remite el art. 87.3 ET cuando habla de la legitimación para negociar convenios colectivos de ámbito superior a la empresa. La jurisprudencia ha declarado reiteradamente que no pueden negociar, por parte empresarial, Entidades de Derecho Público como los Colegios Profesionales o las Cámaras de Comercio o de la Propiedad. Tratándose de tales entidades es necesario que los profesionales o las empresas -adscritas obligatoriamente a un Colegio o a una Cámara- constituyan asociaciones empresariales de acuerdo a la Ley 19/1977, de 1 de abril, sobre derecho de asociación sindical (BOE de 4 de abril)<sup>13</sup> a fin de poder negociar convenios estatutarios supraempresariales.*

Como ya se ha adelantado las Cámaras Oficiales de la Propiedad Urbana -entre ellas la de Valencia- no son asociaciones empresariales sino Corporaciones de Derecho Público<sup>14</sup>, tal y como recogía el art. 1º del RD 1649/1977, de 2 de junio por el que se aprobaba su reglamento, dándose la circunstancia de que la Cámara de la Propiedad desapareció un mes después de la última revisión salarial del Convenio de Empleados de Fincas Urbanas.

Por tanto, si la Cámara no tenía legitimidad para negociar un convenio estatutario, la naturaleza jurídica del que se firmó en 1989 sólo podía ser extraestatutario con los efectos limitados que ya conocemos.

Ahora bien, la propia sentencia de la Sala de lo Social del TSJ de Valencia añade que: *“la Autoridad Administrativa a la que se encomienda la función de registrar los convenios colectivos depositados no asume función alguna de legalización de los mismos, sino la de mero registro y depósito, correspondiendo a este orden de la jurisdicción la función de control de legalidad de dichos convenios, que puede ser llevada a efecto a través de la correspondiente modalidad procesal que puedan incoar los sujetos legitimados para ello”. **En cualquier caso en este proceso no se trata de resolver sobre la adecuación legal del convenio invocado por el recurrente, sino sobre su aplicación a la relación laboral mantenida entre las partes**, la que se entiende no afectada por el mismo, dada su eficacia limitada por falta de legitimación de una de las partes que lo negociaron.”*

Esto significa que el efecto de la “cosa juzgada” se circunscribe a los litigantes del pleito del que trae causa la citada resolución judicial, no perjudicando ni beneficiando a terceros, y además, sólo vinculará en otro proceso jurisdiccional con las mismas partes siempre que en ambos litigios exista identidad entre las cosas y las causas, es decir, entre la petición y la causa de pedir. Por tanto, cualquier otro procedimiento que pueda iniciarse entre el trabajador demandante y la Comunidad de Propietarios demandada deberá partir de que a esa relación laboral no le es de aplicación el Convenio Colectivo de Empleados de Fincas Urbanas de Valencia.

Del mismo modo, la doctrina contenida en dicha sentencia no vincula a los órganos jurisdiccionales fuera del supuesto anterior. Dicho esto, debe reconocerse que los argumentos jurídicos esgrimidos en aquella resolución son de tal contundencia que resulta difícil pensar que algún Tribunal laboral pueda discrepar y declarar, por ejemplo, que el convenio es de naturaleza estatutaria y, en consecuencia, de eficacia general.

Veamos que conclusiones podemos obtener de lo expuesto hasta ahora:

a) En teoría el convenio de Valencia obligará a los trabajadores y empresarios afiliados en los sindicatos y asociaciones empresariales firmantes del mismo, y digo en teoría porque al no ser la Cámara de la Propiedad Urbana una asociación empresarial tampoco representa a ningún “empresario-empendedor”, por lo que realmente este convenio no vincula de forma directa a ninguna Comunidad de Propietarios. Ahora bien, esto no impide que las partes voluntariamente pacten en el contrato de trabajo que a esa relación laboral le sea de aplicación el citado convenio, en cuyo supuesto no hay más problemas que los derivados de la utilización de un acuerdo convencional muy defectuoso en sí mismo<sup>15</sup>.

b) ¿Qué sucede con aquellos contratos en que no se establezca una remisión expresa al convenio? Por un lado, siempre cabe la posibilidad de adherirse al mismo, bien individual o colectivamente, y ello aunque el convenio no contenga una cláusula que prevea tal circunstancia. Por otro lado, la única solución posible sería entender que para las relaciones laborales en vigor, en las que se ha estado aplicando tal convenio, debería regir el principio de condición más beneficiosa de origen contractual. Conforme a este principio las condiciones contractuales pactadas, tanto de manera expresa como de forma tácita y siempre que su objeto sea lícito<sup>16</sup>, son inatacables para el empresario y

subsisten incluso si se produce una alteración del marco normativo o convencional colectivo bajo el que nacieron.

Asimismo cabría plantear una distinción entre aquellas relaciones laborales - hablamos sólo de la provincia de Valencia- que estuvieron regidos por la Ordenanza Laboral de Empleados de Fincas Urbanas y aquellas que nacieron bajo la vigencia del convenio, de manera que en las primeras los derechos adquiridos todavía tienen un carácter más intenso no sólo por el tiempo transcurrido, sino por la existencia de una norma en su momento -hasta su derogación en 1995- que impediría que esa relación contractual se rigiese ahora por unas condiciones de trabajo muy inferiores a las que tenía en 1974.

Sin embargo, ni siquiera para los contratos en vigor cuando alcanzó firmeza la sentencia de la Sala<sup>17</sup> y cualquiera que sea la fecha en que se inició la prestación de servicios será fácil defender la teoría de los derechos adquiridos. Debe recordarse que nuestro ordenamiento jurídico exige para la válida existencia de tales derechos que concurra la voluntad expresa o tácita de las partes para establecer tal condición o crear tal derecho. En este sentido, la Circular 29/97 de la Dirección General del Servicio Jurídico del Estado (Ministerio de Justicia) contiene la doctrina jurisprudencial plenamente consagrada según la cual no basta la repetición o la persistencia en el tiempo para que exista una condición más beneficiosa adquirida y disfrutaba en virtud de la consolidación del beneficio reclamado, sino que hace falta que la actuación persistente del empresario descubra su voluntad de introducir un beneficio que incremente lo dispuesto en la ley o en el convenio, sin que sea suficiente que el beneficio tenga una duración en el tiempo, ni sea precisa esa nota de la duración o la persistencia pues lo fundamental es que la ventaja que se concede se haya incorporado al nexo contractual en virtud de un acto de voluntad constitutivo de una concesión o reconocimiento de un derecho<sup>18</sup>.

En el caso que nos ocupa, es más que dudosa la existencia de tal voluntad. Las Comunidades de Propietarios han estado aplicando unos salarios, unos complementos, y unas condiciones laborales en general que derivaban de un convenio que creían tenía efectos normativos y por tanto era de obligado cumplimiento, resultando con posterioridad que no era así, sino que tenía carácter extraestatutario. El error puede llegar a impedir la calificación de una determinada actuación del empresario como

fuente de una condición contractual más beneficiosa<sup>19</sup>. Asimismo, la mera tolerancia tampoco es suficiente para que surjan tales condiciones.

La conflictividad social y el aumento de la litigiosidad sólo se producirá si los empleadores (comunidades de propietarios y propietarios individuales) dejan de aplicar el convenio, que hasta la fecha no había sido cuestionado, y sin perjuicio de que las partes puedan de manera voluntaria incorporarlo expresamente al contrato de trabajo.

De todas formas habrá que estar al caso concreto y a las circunstancias particulares que unen a las distintas Comunidades de Propietarios con sus empleados para sacar conclusiones correctas y, en definitiva, determinar si estos últimos pueden seguir disfrutando de los mismos derechos que cuando comenzaron su prestación laboral<sup>20</sup>.

## **5º.- POSIBLES SOLUCIONES.**

En virtud de las conclusiones que hemos analizado a raíz de la sentencia comentada resulta evidente que el actual marco regulador en el sector de los empleados de fincas urbanas debe renovarse en profundidad. Examinemos brevemente las alternativas que existen:

### **A/ Extensión de los convenios colectivos.**

La primera posibilidad sería utilizar el contenido de otro convenio colectivo estatutario que estuviera en vigor -del mismo sector de empleados de fincas urbanas-, y aplicarlo íntegramente en la provincia de Valencia. En este supuesto hay dos procedimientos para su promoción, en primer lugar, la ampliación del ámbito de aplicación del convenio puede producirse conforme al art. 92.1 ET, según el cual “*en las respectivas unidades de negociación, las partes legitimadas para negociar podrán adherirse, de común acuerdo, a la totalidad de un convenio colectivo en vigor, siempre que no estuvieran afectadas por otro, comunicándolo a la autoridad laboral competente a efectos de registro*”. En segundo lugar, esa ampliación también puede establecerse mediante el mecanismo previsto en el art. 92.2 ET<sup>21</sup>, que concede al Ministerio de Trabajo o, en su caso, al órgano correspondiente de las Comunidades Autónomas, la facultad de extensión de los convenios colectivos.



De lo expuesto se deduce con claridad que no es posible acudir a estos mecanismos ampliatorios de convenios por dos razones; a) No existe en el sector de empleados de fincas urbanas partes legitimadas -entre los propietarios- para promover dicha extensión y, b) No hay un convenio colectivo estatutario de referencia que pueda ser extendido a la provincia de Valencia porque los que están en vigor adolecen de los mismos defectos al haber sido negociados por las respectivas Cámara Oficiales de la Propiedad Urbana careciendo de legitimidad -en el sentido del art. 87.2 ET- para ello<sup>22</sup>.

B/ Regulación de condiciones por rama de actividad.

Otra alternativa se contempla en la disposición adicional 7ª ET al establecer que: *“La regulación de condiciones de trabajo por rama de actividad para los sectores económicos de la producción y demarcaciones territoriales en que no exista convenio colectivo podrá realizarse por el Gobierno, a propuesta del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, previas las consultas que considere oportunas a las asociaciones empresariales y organizaciones sindicales, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 92 de esta ley, que será siempre procedimiento prioritario”*. Esta norma se está refiriendo a una especie de reglamento laboral de carácter sectorial, inexistentes hasta la fecha y de dudosa constitucionalidad difícilmente compatible con la potestad reglamentaria en la medida que han de cumplir un papel similar al del convenio colectivo. En cualquier caso parece que tampoco es solución al problema ya que sería volver a las antiguas reglamentaciones de trabajo y se estaría cercenando el camino a la negociación colectiva.

C/ Acuerdo Interconfederal sobre Cobertura de Vacíos (AICV).

Por último, debemos mencionar que el 28 de abril de 1997 se firmó el AICV con el fin de cubrir el vacío normativo producido por la desaparición de las Ordenanzas Laborales (Orden 28-12-1994) en cuatro grupos de materias (Estructura profesional y movilidad funcional, promoción profesional de los trabajadores, estructura salarial y régimen disciplinario) y siempre que no esté regulado por un convenio colectivo específico. Tal acuerdo es aplicable a los sectores productivos relacionados en su anexo I entre los que se encuentra el de “empleados de fincas urbanas”.

Se trata de un auténtico convenio colectivo, bajo la forma de Acuerdo Marco Nacional sobre materias concretas y que obligan a los sujetos negociadores de los convenios colectivos en los referidos ámbitos funcionales. Esto quiere decir que el contenido del Acuerdo deberá ser tenido en cuenta por las futuras partes negociadoras pero que no es de aplicación directa salvo que se incorpore al contrato de trabajo bien de manera expresa o mediante una referencia global al mismo, en consecuencia tampoco ofrece una solución definitiva aunque se aproxima bastante.

D/ Una nueva negociación colectiva.

Frente a las alternativas anteriores entiendo que la única solución posible es la de sentar a las partes interesadas y negociar un nuevo acuerdo convencional que resuelva todos los problemas que el convenio de 1989 creó en la práctica (ámbito funcional, salario, complementos, pluses, régimen disciplinario, prevención de riesgos laborales, etc.) y que tenga eficacia general. Para ello, hay que constituir una nueva comisión negociadora siendo requisito imprescindible crear una **“asociación de comunidades de propietarios y propietarios individuales”** de ámbito provincial o de Comunidad Autónoma que tenga suficiente representación.

Bien es cierto que se trata de un arduo objetivo ya que este sector se caracteriza por un notable minifundismo empresarial, es decir, un elevado número de empresas pero que dan ocupación a un reducido número de trabajadores cada una de ellas, lo que dificulta enormemente la negociación colectiva. Aquí es donde debe jugar un papel decisivo el Colegio Territorial de Administradores de Fincas de Valencia puesto que al no tener el carácter de asociación empresarial -careciendo por tanto de legitimación para negociar-, deben desplegar una labor de concienciación entre sus miembros acerca de la necesidad de constituir dicha asociación y a su vez transmitir los Administradores de Fincas Urbanas tal objetivo a la sociedad y a las Comunidades de Propietarios donde presten sus servicios.

En definitiva, se trata de regularizar de la mejor manera posible unas relaciones laborales en un sector en que una parte significativa de los ciudadanos, propietarios de bienes inmuebles urbanos, son -sin ser plenamente conscientes de ello- auténticos empleadores.

---

<sup>1</sup> Art. 87.3 ET.

<sup>2</sup> Entre otras STS de 24-1-1997 (Ar. 572).

<sup>3</sup> BOP 12-10-1989.

<sup>4</sup> BOE 18-3-1974.

<sup>5</sup> Siendo de destacar en este sentido el RD1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo (BOE de 26-9-95), cuyo art. 3º está dedicado al “*tiempo de trabajo y descanso de los empleados de fincas urbanas*”.

<sup>6</sup> BOP 28-5-1990.

<sup>7</sup> La disposición final 10ª de la Ley 4/1990, de 29 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para 1990, suprime las Cámaras de la Propiedad y faculta al Gobierno para establecer por Real Decreto el régimen y destino del patrimonio y personal de dichas Cámaras, previniendo que el personal que prestase servicios en ellas al 1 de junio de 1990 se integrará en la Administración del Estado o, en su caso, en las restantes Administraciones Públicas que ya ejerzan la tutela sobre ellas. Esta disposición final 10ª fue declarada inconstitucional (STCO de 16-6-1994) por vulneración del art. 134.2 de la CE, estimando que la Ley de Presupuestos Generales del Estado no es el marco adecuado para introducir una normativa de aquel tenor. En vista de ello se dictó el RDL 8/1994, de 5 de agosto (BOE de 9-8-1994) que reprodujo casi literalmente dicha disposición final 10ª.

<sup>8</sup> La Orden de 28-12-1994 (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, BOE de 29-12-1994) prorrogó un año -hasta el 31 de diciembre de 1995- la vigencia de determinadas ordenanzas laborales y reglamentaciones de trabajo en aplicación de lo dispuesto en la disposición transitoria 2ª del ET, en la redacción dada por la Ley 11/1994, de 19 de mayo. En el anexo I se relacionaban diversas Ordenanzas Laborales entre las que se incluyó la de Empleados de Fincas Urbanas.

<sup>9</sup> Por supuesto que el contenido de la Ordenanza estará siempre sometida al resto del ordenamiento jurídico laboral así por ejemplo en materia de régimen disciplinario el art. 47 de la Ordenanza establece como sanción las multas de haberes, pues bien, éstas han quedado taxativamente prohibidas por el art. 58.3 del ET.

<sup>10</sup> El art. 163.1,b de la Ley de Procedimiento Laboral especifica que: “*no se tendrá por terceros a los trabajadores y empresarios incluidos en el ámbito de aplicación del convenio*”.

<sup>11</sup> STCO 145/1991, de 1 de julio.

<sup>12</sup> STSJ de la Comunidad Valenciana de 25-1-2000.

<sup>13</sup> En este sentido, véase la STS de 4-5-1995 (RJ 3247/96), que confirma la SAN de 12-11-1991 en proceso de impugnación de oficio, suscitado por la Dirección General de Trabajo, contra el convenio colectivo de ámbito estatal para Gestorías Administrativas al que reconoce naturaleza extraestatutaria y por tanto eficacia limitada puesto que el Colegio Oficial de Gestores Administrativos tiene naturaleza de Corporación de Derecho Público y no de asociación profesional o empresarial. En éstas últimas su creación proviene de la voluntad de sus miembros a diferencia de los Colegios Profesionales en los que su pertenencia es obligatoria para el desempeño de la profesión. También la STSJ de Andalucía de 16-5-1995 (AS 2106/96) que estima que el Colegio Oficial de Graduados Sociales de Málaga carece de legitimación activa para impugnar el convenio colectivo que combate puesto que lo hace fundándose en su ilegalidad, sin ser un sindicato ni una asociación empresarial. Otra cosa hubiese sido que la impugnación se hubiera fundamentado en que el convenio discutido lesionaba gravemente alguno de sus intereses dignos de protección, pues en tal caso no cabe duda de que el Colegio de Graduados Sociales si que estaría legitimado para ello.

<sup>14</sup> Entre otras, SS TJS de La Rioja de 10-1-96 (AS 789/96), Andalucía de 18-6-96 (AS 3569/96) y de 12-1-96 (AS 728/96).

<sup>15</sup> Además, debe tenerse en cuenta que los convenios extraestatutarios también están subordinados a los preceptos legales de derecho necesario, así STS de 24-2-1992 (AS 1052).

<sup>16</sup> “*Sin que en ningún caso puedan establecerse en perjuicio del trabajador condiciones menos favorables o contrarias a las disposiciones legales o convenios colectivos*” (art. 3.1.c ET).

<sup>17</sup> Tres de marzo del año 2000.

<sup>18</sup> Entre otras SSTS de 30-6-1993 (Ar 5965), de 20-12-93 (Ar 9974) y de 13-2-1995 (Ar 1152).

---

<sup>19</sup> STS de 17-11-1991 (Ar 8234).

<sup>20</sup> STS en Unificación de Doctrina de 27-5-1998 (Ar 4933), en relación a la utilización, no documentada en el contrato escrito, de vivienda, energía eléctrica y calefacción: *“conforme a un criterio interpretativo ya consolidado y que se fundamenta en el art. 3.1,c) ET -y a salvo de que declaraciones singulares o circunstancias concurrentes en el mismo acto de reconocimiento conduzcan a una solución contraria- las condiciones laborales que tienen su origen en una concesión unilateral y voluntaria del empleador se incorporan, por la regularidad y persistencia de su disfrute en el tiempo, al nexo contractual, de forma que las mismas no pueden ser suprimidas o reducidas unilateralmente por el empresario”*.

<sup>21</sup> Con la nueva redacción dada al citado artículo por la Ley 24/1999, de 6 de julio (BOE 7-7-1999).

<sup>22</sup> Véase en este sentido el convenio colectivo de Empleados de Fincas Urbanas de Madrid de 1997 (BOCAM nº 59/98), que fue impugnado por la Confederación Empresarial de Madrid-CEOE, por ilegalidad, al entender que la Cámara de la Propiedad Urbana de Madrid carece de capacidad y representación a tal fin, siendo desestimada su demanda por entender el Tribunal que la citada Asociación Empresarial carecía de legitimación “ad causam” y por lo tanto no podía impugnarlo (STSJ Madrid de 10-2-1999).