nº 12 (3er Trimestre 2024)
ISSN: 2792-7962 – ISSNe: 2792-7970

Primacía del convenio colectivo sectorial sobre los pactos individuales. Comentarios a la STS (Social, Casación de 20 de Marzo de 2024) Recurso de Casación 98/2022

Primacy of the sectoral collective agreement over individual agreements. Comments on the STS (Social, Cassation of 20 March 2024) Appeal 98/2022

Arturo Acebal Martín *Abogado REICAZ*
https://orcid.org/0009-0008-3530-3382

Cita Sugerida: ACEBAL MARTÍN, A. «Primacía del convenio colectivo sectorial sobre los pactos individuales. Comentarios a la STS (Social, Casación de 20 de Marzo de 2024) Recurso de Casación 98/2022». *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum*. nº 12 (2024): 193-197.

Resumen

La sentencia desestima el Recurso de Casación formulado por la empresa demandada contra la sentencia del TSJ Asturias, que estimó la demanda de Conflicto Colectivo y declaró el derecho de los trabajadores afectados a que el trabajo en domingos y festivos de apertura autorizada se ajuste a lo previsto en el art. 5 del Convenio Colectivo del sector del comercio en general del Principado de Asturias, estipulando que carece de validez y resulta inadmisible que los trabajadores hubiesen realizado una disposición absoluta y para siempre de sus derechos.

Palabras clave

Fuentes del Derecho, Primacía del Convenio Colectivo Sectorial, Disposición de los derechos laborales por los trabajadores

Abstract

The judgment dismissed the appeal brought by the defendant company against the judgment of the Supreme Court of Asturias, which upheld the collective dispute and declared the right of the workers concerned to work on Sundays and authorised public holidays in accordance with the provisions of Article 5 of the Collective Agreement for the general commerce sector of the Principality of Asturias, stipulating that it was invalid and inadmissible that the workers had made an absolute and permanent disposal of their rights.

Keywords

Sources of law, Primacy of the Sectoral Collective Agreement, Disposition of labour rights by workers

1. ANTECEDENTES

El Sindicato Unión General de Trabajadores de Asturias, planteó demanda de Conflicto Colectivo, solicitando que se declare la obligación empresarial de que cada vez que se decida la apertura de los centros de trabajo ubicados en el principado de Asturias en domingos y festivos, será preceptivo para la prestación de servicios en tales fechas, el consentimiento individual de los trabajadores.

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Asturias, dicta sentencia estimatoria de la demanda, de 31 de Enero de 2022, (Rec. 33/2021), (ECLI:ES:TSJAS:2022:218).

La empresa demandada, disconforme con la sentencia del Tribunal, formula Recurso de Casación ante el Tribunal Supremo, el cual es desestimado por el Alto Tribunal, previo Informe del Ministerio Fiscal favorable a tal desestimación.

Fecha Recepción: 17/6/2024 - Fecha Revisión: 20/7/2024 - Fecha Aceptación: 3/9/2024
Págs. 193-115

2. CUESTIÓN PLANTEADA

El art. 5 del Convenio Colectivo del sector del Comercio en General del Principado de Asturias (B.O.P.A., de 25 de Enero de 2021), estipula lo siguiente:

«No obstante, y habida cuenta de que se establecerá en la Comunidad Autónoma, la posibilidad de apertura en domingos y festivos, la empresa que decida abrir su establecimiento, se pondrá de acuerdo con sus trabajadores para dicha apertura compensando ese exceso de jornada, bien con el descanso de día y medio dentro del mes siguiente, o a la compensación económica de 12,66 euros por hora, a elección del trabajador».

La postura del Sindicato demandante es defender la interpretación literal del precepto, como pura consecuencia de la aplicación de la norma convencional, en tanto que la postura de la empresa demandada, es la de defender la inaplicabilidad de dicha norma convencional, en base a la existencia de contratos con los trabajadores en los que figuraba como jornada de trabajo «de lunes a domingo», así como la instauración de un complemento salarial denominado «plus domingo fijo».

En conclusión, lo debatido es si los acuerdos previos son compatibles con el posterior convenio colectivo.

3. CRITERIO DEL TRIBUNAL

El Tribunal Supremo, al desestimar el Recurso de Casación, obviamente, adopta la tesis de la parte demandante, convalidada por la sentencia de instancia, basándose para ello, en dos ámbitos argumentales:

1) La interpretación de los convenios colectivos.

2) La irrenunciabilidad de derechos.

En relación con el primer apartado, recopilando la doctrina jurisprudencial en la materia, véase, [STS de 5 de Febrero de 2020 (Rec. 570/2020) (ECLI:ES:TS:2020:570)] ; [STS de 13 de Octubre de 2020 (Rec. 132/2019) (ECLI:ES:TS:2020:3376)]; [STS de 14 de Diciembre de 2020 (Rec. 80/2019) (ECLI:ES:TS:2020:4407)]; [STS de 21 de Diciembre de 2022 (Rec. 76/2019) (ECLI:ES:TS:2020:4475)] señala que «no hay que olvidar que el primer canon hermenéutico en la exégesis de los contratos -naturaleza atribuible al convenio colectivo- es «el sentido propio de sus palabras» (art. 3.1.CC) el «sentido literal de sus cláusulas« (art. 1281 CC) que constituyen «la principal norma hermenéutica -palabras e intención de los contratantes», de forma que cuando los términos de un contrato son claros y terminantes, no dejando lugar a dudas sobre la intención de los contratantes, debe estarse al sentido literal de sus cláusulas, sin necesidad de acudir a ninguna otra regla de interpretación.

Sentado lo anterior, pasa a argumentar, de forma extensa y sistemáticamente adecuada, el por qué considera que la no aplicabilidad del precepto convencional (art. 5 del Convenio de referencia), implicaría una renuncia de derechos por parte de los trabajadores de la demandada.

El art.3 del Estatuto de los Trabajadores aborda las «Fuentes de la relación laboral» y su apartado 1 prescribe que los derechos y obligaciones concernientes a la relación laboral se regulan:

a) Por las disposiciones legales y reglamentarias del Estado.

b) Por los convenios colectivos.

c) Por la voluntad de las partes, manifestada en el contrato de trabajo, siendo su objeto lícito y sin que en ningún caso puedan establecerse en perjuicio del trabajador condiciones menos favorables o contrarias a las disposiciones legales y convenios colectivos antes expresados.

d) Por los usos y costumbres locales y profesionales.

En el caso que se analiza, resulta patente, la concurrencia de dos de las antecitadas fuentes de la relación laboral (convenio colectivo y contrato de trabajo), produciéndose una colisión entre ambas, que debe de ser resuelta en el sentido de la aplicación de la más favorable para el trabajador, como acertadamente lleva a efecto la sentencia analizada. El art. 3-5 ET establece que «los trabajadores no podrán disponer válidamente, antes o después de su adquisición, de los derechos que tengan reconocidos por disposiciones legales de derecho necesario. Tampoco podrán disponer válidamente de los derechos reconocidos como indisponibles por convenio colectivo» que incorpora en el Estatuto (no por primera vez dado que existen precedentes en normas anteriores) el clásico principio laboral de la irrenunciabilidad de derechos por el trabajador, con el que se pretende asegurar el efectivo disfrute de los derechos que al trabajador le reconocen las disposiciones legales y convencionales vigentes en cada momento mediante la declaración de nulidad de aquellos actos del trabajador que impliquen abdicaciones de éstos.

Es por ello, por lo que el Tribunal, asumiendo íntegramente las consideraciones jurídicas de la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Asturias, da respuesta a la litis, en el sentido de la prevalencia del convenio colectivo, frente a los pactos individuales suscritos entre empresa y trabajadores, por cuanto la aplicación de éstos supondría una renuncia de derechos convencionales.

No se trata de que el Tribunal sentenciador no reconozca como fuente reguladora de las relaciones labores, la voluntad de las partes, sino que acoge en este supuesto la indisponibilidad del derecho convencional otorgando la primacía a tal fuente de derecho.

Siendo aplicable a las partes en litigio el Convenio Colectivo del Sector del Comercio en general del Principado de Asturias -al que se someten voluntariamente desde enero de 2021, la claridad de la redacción de su art. 5 del Convenio choca con la realidad de lo fijado en los contratos de los trabajadores en cuanto a la determinación de la jornada ordinaria para la prestación de servicios.

El desenlace de esta confrontación cae del lado de la regulación convencional, dado que prevé derechos de contenido necesario, como es el descanso semanal y los festivos laborales, esencial para conseguir el reposo de los trabajadores a que se refiere y persigue la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, el art. 37 ET y así se destaca en la STS de 22 de junio de 2022, (Rec. 73/2020), ECLI:ES:TS:2022:2806.

Desde luego, carece de validez y resulta inadmisible que los trabajadores hubiesen realizado una disposición absoluta y para siempre de sus derechos, cuando la eficacia de una norma convencional -posterior al contorno determinado por la voluntad de las partes- cambie tal configuración, como ocurre en este caso. El propio sistema de prelación de las fuentes de derechos y obligaciones que dibuja el art. 3.1 ET, donde tiene prioridad los convenios colectivos sobre los pactos individuales, así lo exige.

4. CONCLUSIONES

En nuestro criterio, la sentencia del Tribunal Supremo de 20 de marzo de 2024, es plenamente acorde con el vigente ordenamiento jurídico y con la uniforme doctrina judicial.

Para analizar el papel de la autonomía individual y el de la autonomía colectiva en la regulación de las condiciones de trabajo y, más en particular, el establecimiento individual de condiciones laborales, cabe tener en cuenta la supremacía del convenio colectivo como fuente normativa del ordenamiento jurídico laboral frente al contrato de trabajo como fuente de obligaciones laborales, pues el art. 37.1 CE atribuye carácter normativo y eficacia *erga omnes* a los convenios que cumplan los requisitos previstos legalmente. Ahora bien, esto no significa despojar de actuación a la autonomía individual de las partes de un contrato de trabajo, pues el art. 3.1 c) ET la incluye entre las fuentes de las relaciones laborales, si bien dentro de la jerarquía de normas. Así, la autonomía individual concretada en el contrato de trabajo aparece supeditada a los dictados de las normas estatales y colectivas, cuyas previsiones no puede contradecir ni tampoco empeorar, aunque sí mejorar.

Tanto la fijación inicial de las condiciones de trabajo en el contrato individual como su modificación por la vía de los pactos novatorios, no pueden, por una parte, ser peyorativos para el trabajador ni subvertir el carácter inderogable de las disposiciones convencionales.

— La posición del TC es claramente a favor de la protección de la autonomía colectiva en detrimento de la individual, en aras de salvaguardar la fuerza vinculante del convenio colectivo y el derecho a la negociación colectiva, de forma tal que la autonomía individual, o mejor dicho, la decisión unilateral de la empresa no puede proceder a la modificación de las condiciones de trabajo establecidas en convenio «cuando ello, atendiendo a la trascendencia, importancia y significado de las condiciones laborales afectadas, eluda o soslaye la función negociadora de las organizaciones sindicales o vacíe sustancialmente de contenido efectivo el convenio». [STC de 26 de Septiembre de 2005, (BOE núm. 258, de 28 de octubre de 2005) (ECLI:ES:TC:2005:238)].

La libertad individual negocial manifestada a través del contrato de trabajo está garantizada legalmente después, ello sí, del convenio colectivo, y en tanto que la contratación no sea menos favorable o contraria al ordenamiento legal y convencional, no pudiendo pues, operar frente a la ley y al convenio colectivo, puesto que se debe tener presente el principio de mayor favorabilidad en el cumplimiento de la función reguladora de las condiciones de trabajo que la autonomía individual cumple. Es decir, en tanto que esas condiciones contratadas no sean contrarias a la ley o a la norma convenida y superen «in melius» las convenidas colectivamente, se considera a la autonomía individual como instrumento válido para el establecimiento de condiciones diferentes.

Es por ello, por lo que la decisión judicial contenida en la sentencia citada, la consideramos, amén de su fundada argumentación, plenamente ajustada a Derecho, tanto en lo concerniente a establecer la voluntariedad del trabajo en domingos y festivos en la empresa demandada, como a la aplicación, en caso de acontecer, de los parámetros cuantitativos y cualitativos del Convenio de Comercio en general.

5. BIBLIOGRAFÍA

Ojeda Avilés, A.: "Autonomía colectiva y Autonomía individual", *Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica*, núm.2, 1991.

Durán López, F.: Autonomía colectiva y autonomía individual en la fijación y modificación de las condiciones de trabajo, *Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica*, núm.2, 1991.

Valdés Dal-Re, F .: "Crisis y continuidad en la estructura de la negociación colectiva", *Revista de Política Social*, nº 137, 1983.

Monereo Pérez, J.L. y Moreno Vida, M.N.: *El contenido de la negociación colectiva de empresa en la era de la constitución flexible del trabajo*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2005.

Cruz Villalón, J.: "Los convenios colectivos autonómicos en su relación de concurrencia con el resto de los ámbitos negociales", *NET21*, nº 8, 2022.

García Murcia, J.: "Doctrina del Tribunal Constitucional sobre el derecho a la negociación colectiva", en Monereo Pérez, J.L., y Moreno Vida, M.N. (Dirs.): *El Sistema de negociación colectiva en España. Estudio de su régimen jurídico*, Cizur Menor (Navarra), Ed. Thompson/Aranzadi, 2013.

Escribano Gutiérrez, J.: *Autonomía individual y colectiva en el sistema de fuentes del Derecho del Trabajo*, Madrid, CES, 2000.