

Límites a la negociación empresarial: la irretroactividad

Verónica Martín
Abogada del área
de Derecho Laboral
de BROSETA



Recientemente, han sido diversos los pronunciamientos del Tribunal Supremo que han venido estableciendo límites a las rebajas de los sueldos negociadas en nuevos convenios colectivos de empresa o en acuerdos de modificación de las condiciones de los convenios colectivos o acuerdos de “descuelgue”.

En este sentido, en relación con las mermas salariales impuestas por nuevo convenio colectivo de empresa, la Sentencia del Alto Tribunal de 10 de noviembre de 2015 desestima el recurso de casación interpuesto por la empresa “TRANSPORTES GENERALES COMES S.A.”, que defendía que, en atención al principio de autonomía negocial, las partes pueden pactar también que la reducción salarial se retrotraiga a un periodo anterior en el que estaba vigente el anterior convenio colectivo por ultraactividad, y ello por considerar que “la regla de la retroactividad debe ser aplicable a todo lo pactado”.

Sindicato Andaluz de Conductores

El Sindicato Andaluz de Conductores había interpuesto demanda solicitando en instancia la nulidad de la aplicación retroactiva de la bajada fijada en el nuevo Convenio Colectivo de empresa (2012-2013), que entró en vigor el mismo día de su suscripción (4/7/13), en las cuantías a percibir por los trabajadores del salario base, quebranto de moneada, pagas extraordinarias, horas extraordinarias y de presencia y dietas

“Recientemente han sido diversos los pronunciamientos del Tribunal Supremo que han venido estableciendo límites a las rebajas de los sueldos”

por servicio discrecional para el periodo comprendido entre el 1/1/2012 hasta el 31/7/2013.

Mediante dichas nulidades pretendían que los trabajadores pudieran percibir tales conceptos salariales y extrasalariales en las cuantías fijadas para el año 2011 en el anterior Convenio Colectivo de empresa (2007-2011).

Tras estimarse la demanda por el TSJ de Andalucía y ser recurrida en casación por la empresa ante el Supremo, el Alto Tribunal ha examinado, en definitiva, si puede o no la empresa aplicar tablas salariales, impuestas por nuevo convenio colectivo, que impliquen merma retributiva por trabajos realizados al amparo del anterior convenio que se encontraba vigente por ultraactividad.

Sentencia

La Sentencia señala que *“aun sin negar la posibilidad de que en virtud de la autonomía de los negociadores del convenio éstos puedan establecer los pactos que tengan por conveniente, incluso el de vigencia del propio convenio para lo que les faculta expresamente el art 86.1 del ET, tratándose en este caso de situaciones agotadas porque los servicios se prestaron íntegramente al amparo de la norma antigua que determinaba los salarios devengados, no puede sostenerse la vigencia aplicativa del convenio posterior perjudicial (...)”*.

En sentido idéntico, pero en relación con las rebajas salariales pactadas en los llamados Acuerdos de descuelgue, se pronunció el Supremo en Sentencia de 7 de julio de 2015 en la que desestimó el recurso de casación interpuesto por la empresa de seguridad "ARIETE DE SEGURIDAD, S.A." que había suscrito en noviembre de 2013 un Acuerdo de descuelgue con el Comité de Empresa que estipulaba, en síntesis, la inaplicación durante todo el año 2013 de las condiciones laborales en materia de jornada y de las Tablas salariales del Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Seguridad 2012-2014 y la sustitución de las mismas por las tablas anexas al Acuerdo.

La empresa alegaba la infracción de los artículos 84.2 y 86.1 del Estatuto de los Trabajadores (E.T.), por considerar que los mismos dan plena libertad y autonomía a los negociadores de los convenios colectivos para fijar la vigencia de sus pactos y preferencia aplicativa a los convenios de empresa, lo que autorizaría la retroactividad de las modificaciones retributivas y de jornada laboral acordadas.

Alto Tribunal

El Alto Tribunal, que se centra en determinar el ámbito de aplicación temporal de los acuerdos de modificación de las condiciones de los convenios colectivos o acuerdos de "descuelgue", o más concretamente, si el descuelgue puede tener efectos sólo a partir del momento en que se pacta por las partes o si es lícito que se acuerde retrotraer los efectos del mismo a un momento anterior, responde que si bien es cierto que el artículo 82.3 del E.T. no limita expresamente la posibilidad de dar eficacia retroactiva al pacto modificativo, la existencia de esa restricción legal está implícita en el texto de la norma que prevé expresamente que el convenio colectivo obliga a todos los incluidos en su ámbito de aplicación "durante todo el tiempo de su vigencia".

Por lo tanto, manifiesta en definitiva el Supremo que de dicho precepto se desprende que el convenio colectivo es de forzosa aplicación mientras no se acuerde su parcial inaplicación,

"El Alto Tribunal sienta los límites a la negociación colectiva en el sentido de que no es posible que los negociadores dispongan de derechos de los trabajadores ya nacidos"

así como que esa inaplicación, descuelgue o apartamiento de lo acordado en el convenio colectivo sólo puede tener efectos a partir del momento en que se acuerda.

Consecuentemente, el Alto Tribunal sienta los límites a la negociación colectiva en el sentido de que no es posible que los negociadores dispongan de derechos de los trabajadores ya nacidos, pues tratándose de situaciones consagradas y derechos ya consumados, el nuevo convenio colectivo o acuerdo de descuelgue no puede ignorar los mismos. En caso contrario, se estaría vulnerando el artículo 9.3 de la Constitución que establece la irretroactividad de las disposiciones no favorables o restrictivas de derechos. Así, manifiesta textualmente el Tribunal que **"el convenio colectivo regula las condiciones del trabajo que se va a realizar, el futuro, pero no los derechos ya nacidos y consumados por pertenecer ya al patrimonio del trabajador."**

"El convenio colectivo regula las condiciones del trabajo que se va a realizar (...) pero no los derechos ya nacidos y consumados por pertenecer ya al patrimonio del trabajador". A.T.

Cierto que el convenio colectivo puede disponer de los derechos de los trabajadores reconocidos en un convenio colectivo anterior (art. 82-3 del E.T., en relación con el 86-4 del mismo texto), **pero tal disposición no le faculta a disponer de los derechos que ya se han materializado y han ingresado en el patrimonio del trabajador"**. 