

Comentario Laboral

Decisiones en la negociación colectiva que pueden pasar factura

17 julio 2017

A propósito de la STSJ Castilla La Mancha de 22 de marzo de 2017

Repasando la doctrina judicial, se ha detectado y por tanto, detenido en el resumen de la STSJ Castilla La Mancha de fecha 22 de marzo de 2017 (RS 531/2016), referido a la interpretación de un Convenio Colectivo de trabajo que manifestaba:

*“Nulidad del artículo 38 del Convenio Colectivo del sector de hostelería de la provincia de Ciudad Real para los años 2015-2017, que regula el plus de nocturnidad. Dicho artículo establece un plus de nocturnidad en una franja horaria menor a la prevista en el artículo 36 ET, que declara que el horario nocturno es aquél que transcurre **entre las 10,00 de la noche y las 6,00 de la mañana**, y todo este horario nocturno deberá ser objeto de una retribución específica, salvo que el salario se haya establecido atendiendo precisamente al carácter nocturno por naturaleza del horario o bien se compense mediante descansos. El precepto convencional restringe el ámbito del horario nocturno, a efectos de percepción de una retribución específica, al constreñirlo a la franja **de 3:00 a 6:00 horas de la madrugada**”.*

Inmediatamente a esta sinopsis de la STSJ se plantea el interrogante: ¿por qué en el seno de la negociación se convino en contra de los trabajadores una reducción del periodo que técnicamente ha de considerarse como de “nocturnidad”? Sin duda, podría ser, por el propio marco negociador y las recíprocas concesiones que en ese o en otros artículos del texto convencional hicieron los interlocutores social y empresarial.

Más, podría surgir la cuestión de hasta qué punto tal decisión o concesión sería lícita. La respuesta a nuestro juicio no ofrece duda, la parte social no tiene ningún inconveniente en ceder en una materia que va contra de lo regulado en el ET porque una vez firmado el convenio puede perfectamente cuestionar su ilegalidad, manteniendo eso sí todo el resto del articulado.

Recordemos que el artículo 85.1 del ET subraya que **“dentro del respeto a las leyes, los convenios colectivos podrán regular materias de índole económica, laboral, sindical y, en general, cuantas otras afecten a las condiciones de empleo y al ámbito de relaciones de los trabajadores y sus organizaciones representativas con el empresario y las asociaciones empresariales”**. Y las preguntas que rápidamente surgen son:

Por un lado: por aplicación de los criterios que rigen las fuentes reguladoras y la jerarquía normativa en nuestro Derecho del Trabajo ¿es viable que los convenios colectivos puedan establecer condiciones más favorables para los trabajadores?

Y, por otro: ¿Qué significa **“dentro del respeto a las leyes”**?; El derecho a la negociación colectiva ¿permite que se pueda regular condiciones de índole laboral contrarias a lo preceptuado en el ET?; ¿Pueden las partes negociadoras restringir o limitar peyorativamente los derechos reconocidos por disposiciones legales?

La respuesta a estos interrogantes es bien sencilla: no puede admitirse la validez de disposiciones paccionadas de índole colectiva ni individual que resulten lesivas o perjudiciales

para el trabajador en comparación con los derechos al mismo reconocidos por disposiciones legales.

De esta forma, y como quiera que en el caso analizado, el marco de la nocturnidad (solo de 3 a 6 de la mañana) va en contra de la regulación contenida en el ET (entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana), disposición legal de carácter imperativo, en marcado perjuicio de los trabajadores, el TSJ de Castilla La Mancha confirmaba la nulidad del precepto del texto convencional cuestionado en los mismos términos que ya habían sido apreciados por el Juzgado de lo Social.

Al respecto ha de señalarse que si bien el contrato de trabajo y el convenio colectivo son fuentes reguladoras de la relación laboral, no lo es menos que a tenor de los artículos 3.1.c) y 85.1 del ET, sus respectivas disposiciones reguladoras no pueden establecer condiciones menos favorables a las reconocidas por las leyes ni contravenir el tenor de éstas.

Asistimos a la denominada relación de complementariedad que comprende aquellas situaciones en las que la ley se configura como norma de **derecho necesario relativo**. Es decir, en estos casos el ET fija unas condiciones mínimas y permite que éstas sean mejoradas por convenio colectivo pero no empeoradas. Y, por su parte, el convenio colectivo, respetando los límites impuestos por la norma estatal, puede mejorar la regulación legal, estableciendo condiciones más favorables para los trabajadores que las fijadas por aquélla.

Todo ello frente a las normas de **derecho necesario absoluto** que son aquellas que no pueden ser ni mejoradas ni empeoradas ni, en definitiva, alteradas en modo alguno ni por la negociación colectiva ni por la individual (por ejemplo, la que dice que la acción de despido caduca a los 20 días hábiles –art. 59.3 ET-).

En definitiva, para aplicar el principio de norma mínima no procede, en absoluto, la comparación global (o la compensación de los derechos o ventajas) entre la norma legal que contiene esos mínimos (en nuestro caso, el art. 36.1 ET) con la norma convencional que regula los diferentes aspectos concernidos por esos mínimos (en el supuesto, el art. 38 del Convenio Colectivo del sector de hostelería de la provincia de Ciudad Real para los años 2017-2017, en el inciso que reduce la nocturnidad de 3 a 6 horas, en lugar de mantener o mejorar el horario de 22 a 6 horas a el preaviso a 24 horas].

Se antoja, pues, imprescindible negociar sin ceder a pretensiones sociales “*faltas de buena fe*” que admitan y suscriban una reducción de los derechos mínimos consagrados en el ET, para, por otro lado, acceder a otras eventuales mejoras o condiciones laborales.

Para más información, puede contactar con

[Alfredo Aspra](#)

alfredo.aspra@AndersenTaxLegal.es

[José Antonio Sanfulgencio](#)

jantonio.sanfulgencio@AndersenTaxLegal.es