

LA INDISPONIBILIDAD DE LOS DERECHOS LABORALES EN EL ORDENAMIENTO ESPAÑOL Y SU INTERPRETACIÓN JURISPRUDENCIAL

di Eva LÓPEZ TERRADA*

Sumario: 1. Introducción. 2. El principio de indisponibilidad de derechos y su regulación en el derecho español. 3. La indisponibilidad de los derechos reconocidos por disposiciones legales de derecho necesario. 4. La indisponibilidad de los derechos reconocidos en convenio colectivo estatutario. 4.1. La división doctrinal: ¿es necesaria la calificación expresa de indisponibilidad por parte del convenio? 4.2. La interpretación jurisprudencial: ¿hacia la admisión de la disposición condicionada de derechos reconocidos en convenio colectivo? 5. La indisponibilidad de los derechos reconocidos en el contrato individual de trabajo y en convenios colectivos extraestatutarios.

1. Introducción

Desde la entrada en vigor del Estatuto de los Trabajadores (en adelante, ET) en el año 1980, la regulación del principio de indisponibilidad de derechos laborales de su Art. 3.5 ha sido objeto en España de una larga discusión doctrinal -en la que las referencias al ordenamiento italiano han resultado, como se verá, frecuentes- especialmente intensa por lo que a la indisponibilidad de

derechos reconocidos en convenio colectivo estatutario respecta¹.

¹ En España se diferencian dos tipos de convenios colectivos. Si el convenio es fruto de la negociación desarrollada según las normas fijadas en el ET (Arts. 82 a 92), se habla de convenios colectivos estatutarios. Se trata de convenios colectivos que gozan de eficacia jurídica normativa y eficacia personal general o *erga omnes*. Por el contrario, cuando el convenio se negocia al margen de la normativa estatutaria se habla de convenios colectivos extraestatutarios. Su eficacia jurídica es una cuestión largamente debatida, pero la jurisprudencia ha optado por reconocerles eficacia jurídica contractual. Su eficacia personal se encuentra limitada a los representados por las partes contratantes.

* Profesora Titular de Derecho del Trabajo. Universidad de Valencia.

Cuando los términos del debate parecían estar esclareciéndose, la intervención del Tribunal Supremo español aceptando la legalidad de una serie de transacciones relativas a derechos reconocidos en convenio colectivo estatutario ha vuelto a complicar la cuestión, pues parte de la doctrina entiende que de dicha aceptación cabe deducir la admisibilidad de la disposición condicionada de derechos reconocidos en convenio colectivo.

El presente estudio trata de demostrar, a la luz de otros pronunciamientos del Tribunal Supremo español, que dicha conclusión resulta excesiva y, al tiempo, pretende dar cuenta de los principales problemas interpretativos planteados por la regulación estatutaria del principio de indisponibilidad de derechos.

2. El principio de indisponibilidad de derechos y su regulación en el derecho español

El espacio que el Derecho del Trabajo concede a la autonomía individual se encuentra absolutamente condicionado, como es sabido, por los principios de inderogabilidad e indisponibilidad de derechos: mediante el primero, que se corresponde con el momento de su nacimiento, se garantiza la adquisición por el trabajador de los derechos reconocidos en disposiciones legales y convencionales de derecho necesario (Art. 3.1 c) ET); mediante el segundo, que se refiere al momento posterior de ejercicio de los derechos, se pretende evitar que el trabajador disponga de los mismos (Art. 3.5 ET)².

Ambos principios son, en consecuencia, dos caras de la misma moneda, pues mientras la inderogabilidad limita los poderes de la autonomía individual, la indisponibilidad logra que los derechos permanezcan en el estado y con el alcance con que son reconocidos por la norma³.

² J.M. RAMÍREZ MARTÍNEZ *et. al.*, *Curso de Derecho del Trabajo*, 13ª ed., Tirant lo Blanch, Valencia, 2004, pp. 79-80.

³ M.I. RAMOS QUINTANA, *La garantía de los derechos*

De esta forma, el principio de indisponibilidad de derechos se configura como uno de los mecanismos tendentes a asegurar la efectividad de las disposiciones laborales a través de la limitación de los poderes del empresario en la relación de trabajo⁴. Esta conexión del principio con la necesidad de limitar la "posición contractual de supremacía" del empleador⁵ explica que la prohibición de renuncia de derechos se haya mantenido desde los orígenes del Derecho del trabajo pese a suponer una clara restricción a la doctrina de los "actos propios" y una aparente inversión del principio civil de validez de la renuncia de derechos, salvo que contrarie el interés o el orden público o perjudique a terceros (Art. 6.2. del Código Civil, en adelante CC)⁶. En efecto, la prohibición de renuncia de derechos, inicialmente reconocida en España por la Ley de Accidentes de Trabajo de 1900, se generalizó en el ámbito de las relaciones de trabajo gracias a la Ley de Contrato de Trabajo de 1931, y persistió en las subsiguientes Leyes de Contrato de Trabajo de 1944 y de Relaciones Laborales de 1976⁷. Desde que entró en vigor el ET el principio se recoge -con escasa fortuna, según apunta la doctrina⁸- en su Art. 3.5 en virtud del cual "*Los trabajadores no podrán disponer válidamente, antes o después de su adquisición, de los derechos que tengan reconocidos por dispo-*

de los trabajadores (inderogabilidad e indisponibilidad), 1ª ed., Lex Nova, Valladolid, 2002, pp. 43-44.

⁴ F. PRADOS DE REYES, *Renuncia y transacción de derechos en el Estatuto de los Trabajadores*, Revista de Política Social, n. 127, 1980, p. 55; M.I. RAMOS QUINTANA, *La garantía de los derechos de los trabajadores*, cit., p. 44.

⁵ L.E. DE LA VILLA, *El principio de indisponibilidad de los derechos laborales*, Cuadernos de Derecho Judicial, n. 4, 1993, p. 1 de la versión electrónica (en adelante, v.e.).

⁶ Por todos, M. ALONSO OLEA - M.E CASAS BAA-MONDE, *Derecho del Trabajo*, 22ª ed., Thomson Civitas, Madrid, 2004, p. 1020 y 1023.

⁷ Un análisis detenido de esta evolución histórica puede consultarse en M.I. RAMOS QUINTANA, *La garantía de los derechos de los trabajadores*, cit., pp. 57-61.

⁸ Por todos, A. BLASCO PELLICER, *La individualización de las relaciones laborales*, Madrid, Consejo Económico y Social, 1995, p. 285 y 306.

siciones legales de derecho necesario. *Tampoco podrán disponer válidamente de los derechos reconocidos como indisponibles por convenio colectivo*".

3. La indisponibilidad de los derechos reconocidos por disposiciones legales de derecho necesario

Comenzando por el análisis del primer inciso del precepto, cabría adoptar como punto de partida dos afirmaciones que parecen estar fuera de discusión.

La primera, que el ámbito material u objetivo de la prohibición alcanza a todas las disposiciones legales -y reglamentarias- de derecho necesario, tanto si son de derecho necesario absoluto como si son de derecho necesario relativo -máximos y mínimos-⁹, de forma que únicamente serán disponibles en sede colectiva y/o individual los derechos reconocidos en normas de carácter dispositivo¹⁰.

La segunda afirmación, relativa al ámbito temporal de la prohibición, supone reconocer que ésta se extiende tanto al momento anterior como al momento posterior de la adquisición del derecho. En consecuencia, queda superada la interpretación jurisprudencial que legitimaba las renunciaciones efectuadas una vez extinguido el contrato de trabajo por referirse a derechos ya adquiridos por el trabajador o ya integrados en su patrimonio. Esta corriente jurisprudencial, proclive al reconocimiento generalizado de la validez de los recibos de finiquito, diferenciaba los actos de renuncia y los actos

de disposición como figuras independientes, es decir, olvidando que entre disposición y renuncia existe una relación de género a especie, distinguía la renuncia *a priori* de derechos -que consideraba prohibida- y la renuncia a derechos ya adquiridos, ya integrados en el patrimonio del trabajador y, por ello, de libre disposición por su titular¹¹.

Pues bien, con toda probabilidad, la situación generada por esta interpretación fue tenida en cuenta por el legislador estatutario en la redacción del Art. 3.5 del ET¹², cuyo tenor literal sustituye la tradicional prohibición de "renunciar" por el uso del término "disponer". Es cierto que un sector de la doctrina ha defendido que, pese al cambio, sigue siendo la renuncia lo que pretende prohibirse, a salvo las prohibiciones específicas de la transacción sobre derechos reconocidos al trabajador por sentencia (Art. 246 Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, en adelante LJS) y de la compensación económica de las vacaciones (Art. 38.1 ET)¹³. Sin embargo, mayoritariamente se entienden incluidos en la prohibición tanto los negocios jurídicos abdicativos como los negocios transaccionales. En apoyo de esta interpretación se acude, por cierto, a la solución dada por el ordenamiento italiano, que prohíbe expresamente la transacción (Art. 2113 CC)¹⁴.

El propio TS¹⁵ ha destacado a este res-

¹¹ Una descripción detallada de esta corriente jurisprudencial puede encontrarse en F. PRADOS DE REYES, *Renuncia y transacción de derechos en el Estatuto de los Trabajadores*, cit., pp. 64-66; o en M.I. RAMOS QUINTANA, *La garantía de los derechos de los trabajadores*, cit., pp. 74-75. Sobre la jurisprudencia posterior, más restrictiva respecto al valor liberatorio del finiquito, cabe consultar, por todos, M.A. GARCÍA RUBIO, *El recibo de finiquito y sus garantías legales*, Tirant lo Blanch, Valencia, 1995.

¹² F. PRADOS DE REYES, *Renuncia y transacción de derechos en el Estatuto de los Trabajadores*, cit., p. 65.

¹³ M. ALONSO OLEA - M.E. CASAS BAAMONDE, *Derecho del Trabajo*, cit., p. 1020; L. CAMPS RUIZ, *Concepto y funciones del contrato de trabajo*, en (Coord. L.M. Camps Ruiz - J.M. Ramírez Martínez), *Derecho del Trabajo*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2013, p. 181.

¹⁴ J.M. RAMÍREZ MARTÍNEZ, *et. al.*, *Curso de Derecho del Trabajo*, cit., p. 80.

¹⁵ SS.TS de 27 de abril de 1999 (Rec. 4985/1997), de 28

⁹ En consecuencia, se han considerado nulas, por ejemplo, cláusulas contractuales que permiten a la empleadora reducir a su antojo la jornada y el salario de una serie de trabajadoras (monitoras de comedores escolares) evitando el procedimiento establecido en el art. 41 del ET respecto a la modificación sustancial de condiciones de trabajo (STS de 7 de noviembre de 2008, Rec. 37/2008).

¹⁰ Como apunta M.I. RAMOS QUINTANA, *La garantía de los derechos de los trabajadores*, cit., pp. 66-67, habrá que comprobar si la "dispositivación" de la ley juega únicamente a favor de la autonomía colectiva o si también lo hace a favor de la autonomía individual.

pecto que la dicción del Art. 3.5 del ET, frente a la de su precedente inmediato, el Art. 5.1 de la Ley de Relaciones Laborales¹⁶, se refiere no sólo “a los actos de renuncia, actos típicamente unilaterales, sino a los de disposición, que pueden ser también bilaterales”. Así pues, por actos del trabajador habrá que entender, junto a la renuncia en sentido estricto -que no es sino una especie del género disposición (Arts.4.2; 1.102; 1.815; 1935 y ss. del CC)-, la remisión de deuda o condonación (Art. 1.187 del CC), la donación (Art. 618 del CC), la cesión (Art. 1.175 del CC) y, desde luego, la transacción que, según el Art. 1809 del CC “es un contrato por el cual las partes, dando, prometiendo o reteniendo cada una alguna cosa, evitan la provocación de un pleito o ponen término al que había comenzado”¹⁷.

En realidad, la necesidad de incluir la transacción, superando anteriores interpretaciones jurisprudenciales que la sustraían de la irrenunciabilidad de derechos, entronca con la frecuencia con que en el ámbito de las relaciones de trabajo, dada la supremacía del empresario, actos aparentemente transaccionales pueden encubrir propias y verdaderas renunciaciones¹⁸. Sin embargo, no significa que la relación laboral no pueda ser objeto de un pacto transaccional, sino que los derechos sobre los que las partes transigen deben ser disponibles o pertenecer al ámbito de la autonomía de las partes. Es decir, la transacción laboral es posible, pero

su objeto resulta limitado a los derechos disponibles por las partes¹⁹.

Por esta razón, instrumentos como las conciliaciones extrajudiciales o judiciales o los finiquitos pueden utilizarse adecuadamente; pero cuando supongan -y se pruebe, lo que no siempre será fácil- una disposición de derechos legales, la declaración liberatoria contenida en la conciliación o el finiquito serán nulas²⁰. El TS ha confirmado esta idea al declarar que la irrenunciabilidad de los derechos reconocidos por disposiciones de derecho necesario o como indisponibles por convenio colectivo es plenamente compatible con la solución extrajudicial de los conflictos por voluntad concorde de las partes “cuando ninguno de esos derechos resulta afectado”²¹. En relación al finiquito, la jurisprudencia más reciente también confirma la idea al afirmar que, si bien una renuncia contraria al Art. 3.5 priva al finiquito de valor extintivo o liberatorio “una cosa es que los trabajadores no puedan disponer válidamente, antes o después de su adquisición, de los derechos que tengan reconocidos por disposiciones legales de derecho necesario o por convenio colectivo y otra la renuncia o indisponibilidad de derechos que no tengan esa naturaleza...”²².

Cabe recordar en este sentido que el Art. 67 de la LJS dispone que el acuerdo de conciliación o de mediación puede ser impugnado por las partes y por quienes pudieran sufrir perjuicio por aquél, ante el juzgado o tribunal al que hubiera correspondido el

de octubre de 1999 (Rec. 877/1999) y de 6 de febrero de 2000 (Rec. 1394/1999).

¹⁶ El Art. 5.1 de la Ley de Relaciones Laborales prohibía al trabajador “renunciar a los derechos que le sean reconocidos en las normas laborales”.

¹⁷ F. PRADOS DE REYES, *Renuncia y transacción de derechos en el Estatuto de los Trabajadores*, cit., pp. 59 y ss.; L.E. DE LA VILLA, *El principio de indisponibilidad de los derechos laborales*, cit., p. 2 de la v.e.; J.M. RAMÍREZ MARTÍNEZ, et. al., *Curso de Derecho del Trabajo*, cit., p. 80; M.I. RAMOS QUINTANA, *La garantía de los derechos de los trabajadores*, cit., p. 62.

¹⁸ Por todos, J.M. RAMÍREZ MARTÍNEZ, et. al., *Curso de Derecho del Trabajo*, cit., p. 80; M.I. RAMOS QUINTANA, *La garantía de los derechos de los trabajadores*, cit., p. 72.

¹⁹ A. BLASCO PELLICER, *La individualización de las relaciones laborales*, cit., pp. 293-296. Por este motivo, por ejemplo, la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña de 23 de octubre de 2009 (Rec. 4429/2008) descarta la validez de una transacción en la que el trabajador acepta la pérdida de su antigüedad real en la empresa. A juicio de Tribunal es una transacción que “supone una renuncia de derechos de carácter necesario que son indisponibles por parte del trabajador”.

²⁰ J.M. RAMÍREZ MARTÍNEZ, et. al., *Curso de Derecho del Trabajo*, cit., p. 80-81.

²¹ STS de 23 de marzo de 1987. En el mismo sentido, SS.TS de 17 de octubre de 1988 y de 4 de febrero de 1994, Rec. 1278/1993.

²² Por todas, STS de 27 de marzo de 2013, Rec. 1325/2012, con cita de jurisprudencia anterior.

conocimiento del asunto objeto de la conciliación o de la mediación “mediante el ejercicio por las partes de la acción de nulidad por las causas que invalidan los contratos o por los posibles perjudicados con fundamento en su ilegalidad o lesividad”. Por su parte, el Art. 84 de la LJS indica que si el secretario judicial estima que lo convenido en el acto de conciliación es constitutivo de lesión grave para alguna de las partes o para terceros, de fraude de ley o de abuso de derecho o contrario al interés público “no aprobará el acuerdo” (Art. 84.2 LJS). Además, se refiere a la acción para impugnar la validez de la conciliación señalando, entre otros extremos, que las partes podrán ejercitar la acción de nulidad “por las causas que invalidan los contratos” y que la impugnación por los posibles terceros perjudicados “podrá fundamentarse en ilegalidad o lesividad” (Art. 84.6 LJS).

4. La indisponibilidad de los derechos reconocidos en convenio colectivo estatutario

El ámbito material de la prohibición contenida en el Art. 3.5 ET no queda limitado, sin embargo, a los derechos reconocidos en disposiciones legales de derecho necesario. Como se adelantó, el segundo inciso del precepto declara inválida, además, la disposición de los derechos “reconocidos como indisponibles por convenio colectivo”.

4.1. La división doctrinal: ¿es necesaria la calificación expresa de indisponibilidad por parte del convenio?

Resulta de sobra conocida la división doctrinal originada a raíz de la interpretación de tan oscura expresión legal.

De un lado, la interpretación literal del precepto y su tramitación parlamentaria permitían defender la necesidad de que el convenio señalara expresamente la naturaleza de indisponibles de los derechos por él reconocidos para que éstos realmente lo fueran. Desde este punto de vista, el artículo 3.5, aunque podría haberlo hecho,

no habría vinculado -como el ordenamiento italiano- la inderogabilidad de la norma convencional que el Art. 3.1 c) consagra y la indisponibilidad de los derechos reconocidos por el convenio²³.

Pero, de otro lado, la interpretación sistemática del precepto imponía una comprensión unitaria del Art. 3 del ET de la que deriva la calificación como indisponibles de los contenidos convencionales para la autonomía individual tanto en su función reguladora como en su función aplicativa²⁴. De hecho, para la mayoría de autores, entender que, a falta de calificación expresa, el contenido convencional resulta disponible para el contrato individual equivale a ignorar la eficacia jurídica propia del convenio estatutario²⁵. En apoyo de esta interpretación suele traerse a colación la doctrina constitucional que declara que el sistema de negociación colectiva presupone “por esencia y conceptualmente, la prevalencia de la autonomía de la voluntad colectiva sobre la voluntad individual de los afectados por el Convenio”, puesto que la falta de esa prevalencia implicaría “la quiebra de la fuerza vinculante y el carácter normativo que tienen legalmente reconocido los pactos sustanciales del Convenio” (SS.TC 105/1992, de 1 de julio; 208/1993, de 28 de mayo; o 225/2001, de 26 de noviembre). En consecuencia, salvo que el convenio colectivo declare el carácter dispositivo de su regulación respecto a la autonomía individual, habrá que presumir el carácter indisponible de los derechos por él reconocidos.

²³ J.M. RAMÍREZ MARTÍNEZ, *et. al.*, *Curso de Derecho del Trabajo*, cit., p. 83.

²⁴ A. BLASCO PELLICER, *La individualización de las relaciones laborales*, cit., p. 307.

²⁵ Entre otros muchos, A. BLASCO PELLICER, *La individualización de las relaciones laborales*, cit., p. 308; M. ALONSO OLEA - M.E. CASAS BAAMONDE, *Derecho del Trabajo*, cit., p. 1021; L.E. DE LA VILLA, *El principio de indisponibilidad de los derechos laborales*, cit., pp. 1-2; M.I. RAMOS QUINTANA, *La garantía de los derechos de los trabajadores*, cit., pp. 67-68.

4.2. *La interpretación jurisprudencial: ¿hacia la admisión de la disposición condicionada de derechos reconocidos en convenio colectivo?*

El TS se ha mostrado, por su parte, favorable a esta segunda interpretación, al reconocer que lo establecido en el convenio colectivo es indisponible aun cuando no se emplee tal calificación de manera expresa (SS.TS de 11 de junio y 22 de septiembre de 1987), ya que los derechos otorgados a los trabajadores en el convenio colectivo no son derechos renunciables, dado el obligado cumplimiento de los convenios colectivos ex Art. 3 ET (STS -CA- de 17 de abril de 1996, Rec. 1083/1996).

No obstante, con posterioridad, el TS ha matizado estas afirmaciones al tener que decidir sobre la legalidad de una serie de transacciones que, aparentemente, afectaban a una indemnización por traslado fijada en convenio colectivo (SS.TS de 27 de abril de 1999, Rec. 4985/1997; de 28 de octubre de 1999, Rec. 877/1999; y de 6 de febrero de 2000, Rec. 1394/1999). No es fácil valorar las consecuencias de las afirmaciones vertidas por el Tribunal en estas sentencias, pero debe advertirse que, en opinión de algunos autores, suponen la admisión de la disposición condicionada de derechos reconocidos en convenio colectivo, y la consiguiente ampliación del espacio concedido a la autonomía individual²⁶. Por este motivo, resulta imprescindible analizar tales pronunciamientos en profundidad, prestando especial atención a los supuestos de hecho por ellas enjuiciados y poniéndolos en conexión con otros pronunciamientos en los que el TS, pese a la cercanía de situaciones, llega a una solución diversa.

En las tres sentencias mencionadas -SS.TS de 27 de abril de 1999, Rec. 4985/1997; de 28 de octubre de 1999, Rec. 877/1999; y

²⁶ M. ALONSO OLEA - M.E. CASAS BAAMONDE, *Derecho del Trabajo*, cit., p. 1022; L. CAMPS RUIZ, *Concepto y funciones del contrato de trabajo*, cit., p. 182; J. LAHERA FORTEZA, *Jurisprudencia social: análisis crítico*, La Ley, Madrid, 2011, pp. 23-27.

de 6 de febrero de 2000, Rec. 1394/1999-, trabajadores de RENFE (Red Nacional de Ferrocarriles Españoles) son considerados "sobrantes" y solicitan de la empresa ser trasladados o "acoplados" en determinadas plazas por ellos propuestas renunciando a la indemnización por traslado reconocida por el convenio colectivo²⁷. Sin embargo, una vez trasladados al destino por ellos elegidos reclaman la indemnización. Resulta muy significativo que la primera de ellas, de 27 de abril de 1999, pese a reconocer que no se combate en casación el carácter obligatorio del traslado, insista en subrayar que el trabajador ha sido destinado a la plaza por él elegida: *"el actor tenía un interés específico en ser trasladado a Segovia. Así lo evidencian sus reiteradas peticiones de traslado, la primera de las cuales es anterior a la decisión de declararle sobrante en la plaza que ocupaba. Esta última declaración -cuya validez no es polémica- implicaba la posibilidad de adoptar las soluciones establecidas en el art. 425 del Convenio de la empresa, alguna de las cuales era perjudicial al trabajador, que no ostentaba derecho alguno preferente a la ocupación de plaza en Segovia. En vista de esta situación vuelve a solicitar la plaza y ofrece a la empresa la renuncia a las indemnizaciones que pudieran corresponderle. La empresa acepta la oferta y le traslada a Segovia"*.

Pues bien, para decidir si la renuncia a la indemnización afecta o no a un derecho reconocido como indisponible por convenio colectivo, el Tribunal comienza recordando que en la base del mandato del Art. 3.5 se encuentra la necesidad de otorgar primacía, debido al carácter tuitivo del Derecho del

²⁷ Según el convenio colectivo de RENFE se considera "sobrante" a aquel agente cuyo puesto de trabajo no resulte necesario para el funcionamiento del centro de trabajo al que está adscrito (Art. 419). Su acoplamiento "se realizará en función de las vacantes que se les ofrezcan, preferentemente con carácter voluntario, tanto en su propia categoría y residencia como en otras. El acoplamiento será forzoso cuando el agente no hubiera aceptado las vacantes ofrecidas o, habiéndolas aceptado, no cumpla los requisitos exigidos. Este acoplamiento, cuando implique cambio de residencia, llevará consigo la correspondiente indemnización" (Art. 424).

trabajo, a la norma colectiva sobre la individual aunque ello limite la autonomía del trabajador y la doctrina de los actos propios. Para interpretar el precepto descarta soluciones extremas: ni es cierto que no son susceptibles de renuncia o disposición todos los derechos reconocidos por convenio colectivo -pues, en ese caso sobraría el adjetivo "indisponibles"- ni pueden considerarse disponibles todos los derechos reconocidos en convenio colectivo si no se califican de otra manera. Acto seguido, como ya se indicó, el Tribunal determina que el uso del término "disponer" implica entender incluidos en las limitaciones legales tanto los actos de renuncia, típicamente unilaterales, como los actos de disposición, que pueden ser también bilaterales. Ahora bien, subraya que la prohibición "no puede afectar por igual a los actos unilaterales de mera renuncia de derechos, que a los bilaterales de disposición conmutativa en virtud de los que se cede un derecho o parte de él a cambio de algo".

A partir de ahí el TS declara indisponibles:

- Los derechos derivados del convenio colectivo a los que éste confiera tal calificación, "siempre que el establecimiento de esta restricción a la autonomía de la voluntad individual, pueda incluirse en el ámbito de competencias de las comisiones negociadoras". No cabe olvidar a este respecto que el convenio colectivo debe respetar tanto los derechos expresamente establecidos en el contrato del trabajador como las condiciones más beneficiosas de origen contractual (STS de 27 de enero de 2004, Rec. 63/2002), pues la capacidad de incidencia del convenio sobre el contrato individual y la prevalencia del mismo sobre el contrato de trabajo "impide que la voluntad individual prevalezca sobre la colectiva, pero sólo esto, y no puede excluir un espacio propio para la autonomía individual..." (STC 208/1993, de 28 de junio).

- Los mandatos convencionales que su pongan desarrollo de normas de derecho necesario, o de carácter mínimo, ya que "los mandatos convencionales de desarrollo de tales preceptos mínimos adquieren el mis-

mo rango de indisponibilidad que tiene la norma desarrollada". Sin embargo, el TS añade que la licitud de los actos de disposición de derechos reconocidos en normas de convenio colectivo que desarrollan mandatos legales de norma mínima es una cuestión que ha de decidirse en cada caso valorando las circunstancias concurrentes: "Si la disposición se realiza por un acto unilateral de renuncia, es opinión doctrinal mayoritaria que tales actos serán nulos. Pero en los supuestos de actos de disposición condicionada, el juicio de favorabilidad es variable en función de factores individuales en cuya valoración ha de prevalecer la autonomía individual frente a la colectiva".

Resulta evidente que los argumentos utilizados por el TS, lejos de zanjar el tema, han dejado abiertos nuevos interrogantes que precisan un ulterior esfuerzo interpretativo: ni se aclara si "desarrollo" de normas de derecho necesario significa su concreción o aclaración, o significa su mejora; ni se explica el motivo de la validez que, en determinados casos, pueden presentar las disposiciones condicionadas de derechos convencionales.

En relación con la primera cuestión, quizá sea oportuno tener presente que, aunque el TS se refiera a "mandatos legales de norma mínima", la relación entre la ley y el convenio, en especial desde la reforma de 1994, no se establece exclusivamente en términos de complementariedad. La inclusión en el ET de numerosos supuestos de deslegalización de materias permite hablar también de relaciones de complementariedad que pueden implicar una remisión legal al convenio en blanco, pero también una remisión sujeta a ciertos límites²⁸. Tanto si la relación es de complementariedad como si es de complementariedad con sujeción a ciertos límites, queda claro que el convenio se encuentra vinculado por lo que señalen las disposiciones legales respecto a los derechos de los trabajadores. Por tanto, la disposi-

²⁸ Por todos, T. SALAFRANCO, *La reforma del mercado de trabajo*, 1ª ed., CISS, Valencia, 1994, pp. 249 y ss.

ción de lo señalado por ellas afectará a derechos reconocidos en disposiciones legales de derecho necesario y, en consecuencia, la imposibilidad de disponer no provendrá del convenio colectivo, sino de la propia norma²⁹. Probablemente, a ello se refiere el TS cuando indica que los mandatos convencionales “*adquieren el mismo rango de indisponibilidad que tiene la norma desarrollada*”. Ahora bien, el desarrollo -sea mejora, sea complemento- que de tales derechos efectúe el convenio con sujeción a las normas legales será o no disponible dependiendo del carácter que el propio convenio haya decidido atribuirle³⁰. En consecuencia cabe afirmar, aunque ello suponga volver al punto de partida, que cuando los derechos no hayan sido establecidos como indisponibles por el convenio colectivo será cuando quepa la disposición condicionada que en los supuestos estudiados admite el TS.

Es interesante destacar a este respecto que la doctrina, al analizar la compatibilidad del Art. 3.5 con los negocios transaccionales, ya había advertido que en los supuestos de hecho resueltos por los Tribunales los derechos debatidos, en su inmensa mayoría, eran perfectamente disponibles por no referirse a disposiciones de derecho necesario o a derechos reconocidos como indisponibles por convenio colectivo³¹.

A mi juicio, ésta es la razón por la que en los casos comentados el TS admite la disposición condicionada de derechos: no se transige sobre un derecho indisponible porque el convenio regula los “acoplamientos” a iniciativa de la empresa, pero no los resultantes del mutuo acuerdo entre empresario y trabajador. Es decir, si el traslado -o acoplamiento,

en la terminología de RENFE- ya no es consecuencia de una decisión unilateral del empresario, como en el Art. 40.1 ET, sino fruto del mutuo acuerdo entre empresario y trabajador, la regulación convencional -aunque podía haberla pactado- no contempla ningún tipo de indemnización. Por tanto, la transacción no implica una disposición de la indemnización pactada en el convenio colectivo, porque éste en ningún momento regula los acoplamientos de mutuo acuerdo. El propio TS parece confirmar esta idea en la sentencia de 6 de febrero de 2000 (Rec. 1394/1999): “*tampoco puede afirmarse que el pacto celebrado esté prohibido por el vigente Convenio (...) pues las normas del Título X de la vigente normativa laboral de RENFE que regulan la declaración y acoplamiento de personal sobrante, artículos 419 a 431, no establecen una regulación en el acoplamiento que cercene cierta discrecionalidad de la Empresa en la adjudicación de las plazas, por lo que es posible convenir entre las partes acuerdos que satisfagan intereses legítimos de las mismas*”.

Esta conclusión queda confirmada, por lo demás, en otros pronunciamientos en los que el TS ha interpretado que cuando el acoplamiento es forzoso -y, por tanto, similar a un supuesto del Art. 40.1 ET- la indemnización fijada por convenio será un derecho indisponible para el trabajador, por mucho que se dé a elegir entre varios destinos: “*Es doctrina reiterada de esta Sala (...) la de que el acoplamiento del trabajador declarado sobrante cuando implique cambio de residencia, aunque éste hubiere optado por una de las plazas ofrecidas por la empresa, llevará consigo la correspondiente indemnización*”. Entre otras razones, porque el Tribunal considera que “*los traslados nominalmente voluntarios, producidos a consecuencia de haber sido el agente declarado sobrante en su residencia, deben ser tratados como traslados forzosos, porque el acoplamiento del trabajador en otra residencia no es consecuencia de su libre y espontánea voluntad, y su petición en tal sentido únicamente significa un propósito, aceptando la posibilidad que tales normas le ofrecen, de mitigar los efectos de ese cambio de resi-*

²⁹ L.M. CAMPS RUIZ, *El contrato de trabajo (II): la autonomía individual como fuente de determinación de condiciones de trabajo*, en I. Albiol Montesinos, *et. al.*, Derecho del Trabajo. Tomo II. Contrato individual, 5ª ed., Tirant lo Blanch, Valencia, 2003, p. 64, refiriéndose a los casos en que el desarrollo convencional implica mejora de una norma mínima.

³⁰ M.I. RAMOS QUINTANA, *La garantía de los derechos de los trabajadores*, cit., pp. 140-141.

³¹ A. BLASCO PELLICER, *La individualización de las relaciones laborales*, cit., pp. 295-296.

dencia no querido, que dejado a la decisión unilateral de la empresa, podría resultar excesivamente gravoso” (STS de 16 de junio de 1997, Rec. 4540/1996, con cita de la jurisprudencia anterior). Como subraya el Tribunal en la sentencia de 8 de junio de 1998 (Rec. 4232/1997): “En esencia, estamos ante un supuesto de movilidad geográfica como el contemplado en el artículo 40.1 del ET, que cuando exija cambio de residencia, de no optar el trabajador por la extinción indemnizada, comporta el derecho a percibir una compensación por gastos propios y de los familiares a su cargo, sin que la norma estatutaria excluya supuesto alguno de tal derecho a compensación remitiendo exclusivamente a los Convenios Colectivos para la fijación, en su caso, de los límites mínimos indemnizatorios”.

Así pues, no parece que el Tribunal Supremo admita de manera generalizada la disposición condicionada de derechos reconocidos en convenio. La admisión de tal disposición únicamente tiene lugar si se trata de supuestos en los que la doctrina sentada por la sentencia de 27 de abril de 1999 resulta aplicable por no estar en juego un derecho indisponible. La diferencia entre uno y otro tipo de supuestos se ha evidenciado por el propio TS en alguna ocasión: “inicialmente pudiera entenderse que los supuestos de hechos son idénticos, pero evidentemente existen diferencias de matiz que impiden esa identificación. En la declaración de hechos probados de la Sentencia combatida, de los que hay que partir en este recurso extraordinario, no hay dato alguno que permita afirmar o que haga suponer como en dicha resolución, que la plaza que le fue adjudicada el actor fue la que éste venía solicitando, mientras que por el contrario en la Sentencia del 27 de abril de 1999, el actor tenía un interés específico para ser trasladado al puesto que le fue adjudicado, como lo evidencian, dice la Sentencia, las reiteradas peticiones de traslado, la primera anterior a la decisión de declararle sobrante. Esta declaración de sobrante llevaba la posibilidad de adoptar alguna de las soluciones del artículo 425 del Convenio, alguna de las cuales era perju-

dicial para el trabajador, que no ostentaba derecho alguno para la adjudicación de la plaza que definitivamente le fue asignada, lo que lleva a la Sala a la conclusión de no estar en presencia de una renuncia, sino de un acto de disponibilidad condicionada, cuya validez ha de ser declarada” (STS de 23 de julio de 1999, Rec. 4586/1998)³².

5. La indisponibilidad de los derechos reconocidos en el contrato individual de trabajo y en convenios colectivos extraestatutarios

El ámbito material de aplicación de la prohibición contenida en el Art. 3.5 ET no alcanza, sin embargo, a los derechos reconocidos en el contrato individual de trabajo: “Los derechos protegidos por la prohibición establecida en el repetido Art. 3.5 ET son los reconocidos al trabajador “por disposiciones legales de derecho necesario”, así como los “reconocidos como indisponibles por convenio colectivo”; pero no los derechos que surgen por acuerdo entre ambas partes, en cuanto no contradigan las mencionadas normas de carácter imperativo” (STS de 9 de febrero de 2009, Rec. 1264/2005).

³² En la doctrina de suplicación existen ejemplos, por lo demás, en los que se confirma que la validez de la transacción depende, en realidad, del carácter disponible o indisponible del derecho debatido. Así, en la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Navarra de 1 de julio de 2000 (Rec. 274/2000) se sostiene que la modificación de la categoría profesional de un trabajador a cambio de una indemnización y de su inmediata ocupación efectiva en la empresa tras una excedencia voluntaria es posible por no ser la promoción profesional establecida en convenio “un derecho indisponible”. En sentido contrario, la sentencia de 4 de julio de 2006 del Tribunal Superior de Justicia de Castilla La Mancha (rec. 385/2005) niega valor liberatorio a un finiquito que “afectaba a normas indisponibles de carácter mínimo, como son las que fijan los salarios en los convenios colectivos para cada rama de actividad”. La sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla La Mancha de 15 de enero de 2013 (Rec. 1497/2012) niega, igualmente, que sea válido un acuerdo que implica la renuncia a la percepción del salario que resulta aplicable según el convenio, pues el convenio es “una norma irrenunciable, de conformidad con el juego del artículo citado (82.3 ET) y el 3.1.b) y el 3.5 ET”.

En consecuencia, y salvo que existan vicios en el consentimiento³³, los derechos adquiridos por contrato resultan totalmente disponibles para el trabajador: *"sin que dicho acuerdo vulnere el principio de indisponibilidad del Art. 3.5 del Estatuto de los Trabajadores porque la prohibición legal ("los trabajadores no podrán disponer válidamente...") sólo puede entenderse en los términos que expresamente contempla el precepto estatutario y, en este caso (...) el derecho que la actora reclama (...) no está en absoluto reconocido en el Convenio Colectivo aplicable (ni como indisponible ni como disponible), tampoco está contemplado en ninguna disposición legal de derecho necesario y únicamente es el resultado de la concertada voluntad individual de los contratantes (no de la Ley ni de pacto colectivo alguno), por lo que habrá de estarse a sus propios términos y condiciones"* (STS de 29 de septiembre de 2008, Rec. 2255/2007).

Cabría plantearse, finalmente, si deben considerarse incluidos en la indisponibilidad de derechos proclamada en el Art. 3.5 los reconocidos en convenios extraestatutarios, pues resulta obvio que el tema de la indisponibilidad de derechos pactados en convenio colectivo adquiere unos perfiles totalmente distintos cuando se trata de convenios de este tipo. Aunque la eficacia de los convenios extraestatutarios sigue siendo una cuestión debatida en España, lo cierto es que la jurisprudencia ha rechazado que estos pactos gocen de eficacia jurídica normativa y les ha atribuido la eficacia jurídica propia de los contratos.

Se comparta o no esta tesis, siempre que se parta de ella habrá que aceptar, por razones de mínima coherencia, que una de sus consecuencias es la posible disposición de los derechos reconocidos en convenios extraestatutarios. Existe algún pronunciamiento de suplicación que se manifiesta en este sentido. Concretamente, la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia

de 29 de mayo de 2001 (Rec. 4590/1997) declara conforme al Art. 3.5 del ET la disposición de las compensaciones pactadas en un acuerdo por considerarlo *"un pacto extraestatutario con los efectos propios de un contrato conforme al Código Civil"*. En la misma línea, la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León (Valladolid), de 21 de enero de 2003 (Rec. 2959/2002) acepta el carácter disponible de un plus de transporte establecido en un acuerdo suscrito por el comité de empresa por entender que *"en ningún caso puede atribuirsele eficacia normativa o «erga omnes» (...), no teniendo en consecuencia el Acuerdo invocado por los actores, otra fuerza vinculante que la obligacional derivada de la autonomía contractual, y sujeta por ello a las normas del Código Civil, por lo que los derechos atribuidos a los trabajadores «uti singuli» o con carácter individual, quedan sometidos a la posibilidad de disposición inherente a la autonomía individual sin (otras) limitaciones que las impuestas en el artículo 6.2 del Código Civil"*.

³³ L. CAMPS RUIZ, *Concepto y funciones del contrato de trabajo*, cit., p. 182.

Abstract

La regulación española relativa al principio de indisponibilidad de derechos laborales suscita complejas dudas interpretativas, sobre todo por lo que a su ámbito material u objetivo respecta. Lejos de esclarecer tales dudas, algunas decisiones jurisprudenciales recientes han venido a recrudecerlas pues, a juicio de algunos autores, admiten la disposición condicionada de derechos reconocidos en convenio colectivo. Resulta necesario, por ello, pronunciarse sobre el alcance que a día de hoy cabe otorgar al mencionado principio y a su jurisprudencia interpretativa.

Relativamente al principio di indisponibilità dei diritti dei lavoratori, la normativa spagnola, suscita una serie di contrasti in dottrina. Alcune decisioni giurisprudenziali recenti, lungi dal chiarire tali dubbi interpretativi, hanno ammesso, a giudizio di alcuni autori, la possibilità di “disposizione condizionata” dei diritti riconosciuti nel contratto collettivo.

È necessario, dunque, valutare l'attuale portata del principio di indisponibilità dei diritti dei lavoratori in base alla recente giurisprudenza.

The Spanish rules on the principle of unavailability of labor rights raises complex interpretative doubts, especially regarding to its material or objective scope. Far from clarifying such doubts, some recent jurisprudential decisions have come to intensify them as, in the opinion of some authors, support the conditional disposition of rights under collective agreement. It is necessary, therefore, to decide on the extent to which today should be granted to the abovementioned principle and its interpretive jurisprudence.