

**TRIBUNAL SUPREMO**  
**Sala de lo Social**

**SENTENCIA**

**Presidente Excmo. Sr. D. = Luis Gil Suárez**

**Fecha Sentencia: 13/11/2003**

**Recurso Num.: 001/11/2003**

**Votación: 07/11/2003**

**Ponente Excmo. Sra. d<sup>a</sup> María Milagros Calvo Ubarlucea**

**Secretaría de Sala: Vacante**

**Reproducido por: MRE**

**IMPUGNACIÓN CONVENIO COLECTIVO. PACTO  
EXTRAESTATUTARIO. LIMITACIONES PARA SU VALIDEZ**

**Recurso Num.: 001/11/2003**

**Ponente Excmo, Sr<sup>a</sup> D.<sup>a</sup> María Milagros Calvo Ibarlucea**

**Votación n<sup>o</sup> 107/11/2003**

**Secretaria de Sala: Vacante**

**SENTENCIANUM, :**  
**TRIBUNAL SUPREMO. SALA DE LO SOCIAL**

**Excmos. Sres.:**

**D- Luis'Gil Suarez  
D. Aurelio Desdentado Bonete  
D. Benigno Varela Autrán  
D. Joaquin Samper Juan  
Da. María Milagros Calvo Ibarlucea**

---

**En la Villa de Madrid, a trece de Noviembre de dos mil tres.**

**Vistos los presentes autos pendientes ante esta Sala, en virtud del recurso de casación Interpuesto por el Procurador D. JORGE DELEITO GARCIA en nombre y representación de MUTUA VIZCAYA INDUSTRIAL contra la sentencia de fecha 5 de noviembre de 2002, dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, en autos n<sup>o</sup> 11/2002 seguidos a instancia de CONFEDERACIÓN SINDICAL DE COMISIONES OBRERAS DE EUSKADI contra MUTUA VIZCAYA INDUSTRIAL y COMITÉ DE EMPRESA DE MUTUA VIZCAYA INDUSTRIAL sobre IMPUGNACIÓN DE CONVENIO.**

**Ha comparecido en concepto de recurrido el por el Letrado D. ENRIQUE LILLO PÉREZ, actuando en nombre y representación de la CONFEDERACIÓN SINDICAL DE COMISIONES OBRERAS DE EUSKADI.**

### ANTECEDENTES DE HECHO

**PRIMERO,-** Con fecha 5 de noviembre de 2002 la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Autónoma del País Vasco dictó sentencia en la que se declararon probados los siguientes hechos: 1º) Rige para la empresa Mutua Vizcaya Industrial el pacto de empresa suscrito con vigencia para el año 2002, cuyo art. 15 establece: "1º.- Los trabajadores fijos de plantilla a 3 de enero de 2002 tendrán derecho a percibir cuando cumplan cada condición de permanencia en la entidad que se relaciona a continuación, el premio correspondiente por este concepto de acuerdo con la siguiente escala:

- al cumplir los 15 años de permanencia ...una mensualidad
- al cumplir los 20 años de permanencia ...dos mensualidades.
- al cumplir los 25 años de permanencia ...tres mensualidades.
- al cumplir los 30 años de permanencia .. cuatro mensualidades.
- al cumplir los 35 años de permanencia ...seis mensualidades.

21º.- Lo dispuesto en el apartado anterior no será de aplicación:

- a los trabajadores eventuales que a la misma fecha prestan servicio en Mutua Vizcaya Industrial, sin perjuicio de su derecho a la compensación económica establecida en la Disposición Transitoria Primera a favor de los mismos.

- al personal de nuevo ingreso contratado desde el 2 de Enero de 2002 cualquiera que sea la modalidad de su contrato de trabajo." 2º) El art 19 del citado pacto dispone: "Iguatorial Médico: 1º.- Los trabajadores fijos de plantilla a 01/01/2002 tendrán derecho a que la entidad les pague las cuotas del Iguatorial Médico Quirúrgico en su situación de personal activo y pasivo por jubilación e incapacidad permanente, El mismo derecho tendrán las viudas e hijos menores de 25 años de los mencionados trabajadores ... 2º.- Lo dispuesto en el apartado anterior no será de aplicación:

" a los hijos de los trabajadores mencionados en el apartado anterior desde el día que cumplan 25 años.

- a los trabajadores eventuales que a la misma fecha pretan servicio en Mutua Vizcaya Industrial, sin perjuicio de su derecho a la compensación establecida en la Disposición Transitoria Primera a favor de los mismos.

- al personal de nuevo ingreso contratado desde el 2 de enero de 2002, cualquiera que sea la modalidad de su contrato de trabajo." 3º) La Disposición Transitoria Primera establece: "El personal eventual a 1 de Enero de 2002 relacionado con el anexo 2 de estos pactos, tendrá derecho, como compensación por la no aplicación de los arts. 15 y 19, a percibir una cantidad económica mensual a partir del momento que adquieran la situación laboral de fijos de plantilla además de la aplicación del art. 14 de estos mismos pactos. Para el año 2002 la compensación inabsorbible se estima en 52,11

euros (8.670ptas.) mensuales que se percibirán en las doce meses del año: Opcionalmente podrán solicitar una indemnización por una sola vez para el año 2002 de 3.678,19 euros (612.000ptas.). Estas cantidades estarán sujetas a los incrementos que anualmente se establezca oficialmente en el índice de precios del consumo". 4º) Celebrado el acto de conciliación ante el PRECO, resultó sin efecto."

En dicha sentencia aparece la siguiente parte dispositiva: " **Que debemos ESTIMAR Y ESTIMAMOS la demanda Interpuesta en procedimiento de Conflicto Colectivo por la representación legal de la central sindical de COMISIONES OBRERAS DE EUSKADI frente a MUTUA VIZCAYA INDUSTRIAL y el COMITE DE EMPRESA DE MUTUA VIZCAYA INDUSTRIAL, y, en consecuencia, se declaran contrarios al principio de igualdad por discriminatorios el apartado 2º del art. 15 y el apartado 2º puntos 2 y 3 del art. 19, en relación con la Disposición Transitoria Primera del pacto de empresa del año 2002, preceptos que se declaran nulos, condenando a las partes a estar y pasar por esta declaración Se decreta el pago por cada parte de las costas causadas a su instancia. Dése a las consignaciones y depósitos el destino legal,**"

**SEGUNDO:-** Por el Procurador D. JORGE DELEITO GARCIA actuando en nombre y representación de MUTUA VIZCAYA INDUSTRIAL se formalizó el presente recurso de casación que tuvo entrada mediante escrito en el Registro General de este Tribunal el 21 de mayo de 2003, fundado en los siguientes motivos: 1.- **Infracción de artículo 1.255 del Código Civil y por errónea aplicación del artículo 14 de la Constitución Española, en relación con el artículo 17 del Estatuto de los Trabajadores y todo ello en relación con el artículo 15, 19 y disposición transitoria primera del pacto de empresa de Mutua industrial Vizcaya para el año 2002.** 2.- **Infracción por errónea aplicación del artículo 14 de la Constitución Española, en relación con el artículo 17 del Estatuto de los Trabajadores y todo ello en relación con el artículo 15.2.1º y disposición transitoria primera del pacto de empresa de Mutua industrial Vizcaya para el año 2002.** 3.- **Infracción por errónea aplicación del artículo 14 de la Constitución Española en relación con el artículo 17 del Estatuto de los Trabajadores y todo ello en relación con el artículo 19.2.2º y disposición transitoria primera del pacto de empresa de Mutua industrial Vizcaya para el año 2002.**

**TERCERO.-** Por providencia de esta Sala de fecha 70 de junio de 2003 se admitió a trámite el presente recurso, dándose traslado del escrito de interposición y de los autos a la representación procesal de la parte recurrida para que formalice su impugnación en el plazo de diez días, habiéndolo verificado \*mediante escrito presentado por el Letrado D. ENRIQUE LILLO PÉREZ, actuando en nombre y representación de la CONFEDERACION SINDICAL DE COMISIONES OBRERAS DE EUSKADI el 26 de junio de 2003 en el Registro General de este Tribunal.

**CUARTO.-** Evacuado el traslado de impugnación por el Ministerio Fiscal se emitió informe en el sentido de considerar el recurso IMPROCEDENTE. Instruida la Excm. Sra. Magistrado Ponente se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo el día 7 de noviembre de 2003.

### FUNDAMENTOS DE DERECHO

**PRIMERO,-** La empresa Mutua Vizcaya Industrial suscribió con los trabajadores un pacto con vigencia prevista para el año 2002 en el que se establece un premio de antigüedad de diferente cuantía dependiendo de aquélla, a favor de los trabajadores que ostenten la condición de fijos de plantilla, a partir del primero de enero. Dicho beneficio no se extiende a los trabajadores eventuales que en la misma fecha presten servicio, ni al personal de nuevo ingreso contratado desde el 2 de enero de 2002 cualquiera que sea la modalidad de su contrato, estableciendo para los primeros una compensación consistente en un incremento salarial en el complemento horario y plus festivo y una compensación inabsorbible mensual o una indemnización por una sola vez.

Asimismo se exceptúa de ser beneficiario de pago de cuotas al igualatorio Médico a cargo de la demandada a los trabajadores eventuales, sin perjuicio de su derecho a una compensación y al personal de nuevo ingreso contratado desde el 2 de enero de 2002, cualquiera que sea la modalidad de su contrato de trabajo.

La Central Sindical Comisiones Obreras de Euskadi promovió demanda de conflicto Colectivo que fue estimada por la sentencia de 5 de noviembre de 2002 dictada por el Tribunal Superior de Justicia del País Vasco.

**SEGUNDO,-** La demandada, Mutua Vizcaya Industrial, MATEPSS nº 20 formula un primer motivo al amparo del artículo 205-e) de la Ley de Procedimiento Laboral por infracción del artículo 1255 del Código Civil y aplicación errónea del artículo 14 de la Constitución Española en relación con el artículo 17 del Estatuto de los Trabajadores, y todo ello en relación con el artículo 15, 19 y disposición transitoria primera del pacto de empresa de Mutua Industrial.

Configura la recurrente el motivo sobre la base de que a los trabajadores privados del premio de antigüedad y del sufragio de la cuota al

Igualatorio Médico no se les dispensa trato discriminatorio por no ser idénticos sus contratos a los de las personas que sí se benefician de aquellas condiciones y porque en todo caso se contempla la existencia de las compensaciones previstas en el artículo 14 del Convenio suscrito y en la Disposición Transitoria Primera, insistiendo en todo caso que el Pacto en cuestión no es un Convenio Colectivo, por lo que carece de naturaleza normativa y sostiene por tanto la libertad de las partes para negociar acuerdos al amparo del principio de libertad de contratación.

Debe descartarse en todo caso, con independencia de la naturaleza que se atribuya al Pacto controvertido, la infracción del artículo 17 del Estatuto de los Trabajadores dado que el trato diferente que resulta de los acuerdos no se asienta en ninguno de los supuestos que el precepto contempla sino en la naturaleza temporal o indefinida y en la fecha de ingreso en la empresa y es lo cierto que la sentencia recurrida en ningún momento lo cita en apoyo de su declaración de acto discriminatorio.

Cuestión distinta es el enfoque que deberá otorgarse a la interpretación y aplicación del artículo 14 de la Constitución Española en relación al Pacto. En principio, el Acuerdo no posee, a falta de tramitación homologable y registro, el valor de Convenio Colectivo de los regulados en el Título III del Estatuto de los Trabajadores. Pero su contenido trasciende a la mera fuerza obligacional entre quienes lo suscribieron ya que sus efectos están llamados a recaer sobre trabajadores que en la fecha en que fue suscrito podrían no formar parte aún de la plantilla de la empresa ya que el Pacto posee vocación de futuro. En el Pacto objeto de impugnación interviene el Comité de Empresa que con arreglo al artículo 87-1º del Estatuto de los Trabajadores está legitimado para negociar un Convenio Colectivo en el ámbito de empresa, al que pertenece el Pacto. Se ha negociado sobre materias, el premio de antigüedad y el pago de la cuota al seguro médico, que en principio no revisten una peculiaridad tal que permita vincular el interés en ellas a un colectivo tan concreto hasta configurar las mismas como condiciones ad personam supuesto en que podría válidamente negociar, porque la especificidad de los afectados haría posible depositar en el mandato asumido por el Comité de Empresa para representar a los trabajadores la capacidad de disponer de los derechos existentes.

Pero nos encontramos ante la disposición de derechos de personas indeterminadas que inclusive en el tiempo no están acotadas por su pertenencia a la empresa pudiendo ingresar en el futuro.

Llegados a este punto es necesario abordar los contenidos susceptibles de integrar un pacto extraestatutario en contraposición a los que son materia de un Convenio Colectivo de los regidos por el Título III del Estatuto de los Trabajadores y en qué medida lo trascendente no sea el contenido sino el objetivo de eficacia que se persigue.

El artículo 85.1º del citado Texto legal emplea un término lábil para

definir el contenido de los Convenios Colectivos al decir que "podrán regular materias de índole económica, laboral, sindical y, en general, cuántas afecten a las condiciones de empleo y el ámbito de relaciones de los trabajadores y sus organizaciones representativas con el empresario y las asociaciones empresariales." El Convenio Colectivo es instrumento habilitado para regir esas materias, pero en principio no excluiría que mediante acuerdos de otra naturaleza también resultaran válidamente regidas esas condiciones. Lo que conduce a establecer el marco diferencial entre Convenio Colectivo y Pacto *extraestatutario* no en función de los contenidos sino de la eficacia, aunque indirectamente ésta contribuya a delimitar también las materias susceptibles de regulación sin sujeción a las normas del Título III del Estatuto de los Trabajadores.

**TERCERO.-** El Estatuto de los Trabajadores no contiene mención alguna, con carácter excluyente del objeto de negociación, de los acuerdos extratratarios para sí pone de relieve un claro propósito de no dejar al margen del Convenio estatutario materias que poseen un alcance general, así, en el artículo 83-3º del Estatuto de los Trabajadores dice refiriéndose a las organizaciones sindicales y asociaciones patronales más representativas que "podrán igualmente elaborar acuerdos, sobre materias concretas. Estos acuerdos, así como los acuerdos interprofesionales a que se refiere el apartado 2 de este artículo tendrán el tratamiento de esta Ley para los Convenios Colectivos. El legislador ~~esta~~ aquí un propósito de control que implícitamente entraña una prohibición de acudir al Pacto *extraestatutario*. Ciertamente que las normas prohibitivas no pueden ser objeto de interpretación extensiva en el uso de la analogía, pero éste no es el objetivo que se persigue sino el de conocer el espíritu de la Ley como criterio rector de todo un sistema. Es preciso entonces salir del limitado contorno del Título III y apreciar el significado de la Exposición de Motivos al decir que "la normativa estatal no delega en términos absolutos dicho cometido (es decir dictarse sus propias normas jurídicas) en la negociación colectiva, pues se considera imprescindible una regulación general emanada del propio poder público que, abarcando uniformemente a la totalidad de la población asalariada, disponga unos topes mínimos de derecho necesario que protejan al trabajador, tanto en el ámbito individual como en el colectivo, frente a posibles situaciones de indefensión."

Este mandato no puede ser desatendido en ninguna modalidad negociadora. Es cierto que en un negocio estrictamente privado no cabe invocar el artículo 14 de la Constitución Española, dirigido a servir de pauta en la elaboración de las leyes y de convenios, pero desde el momento que el acuerdo se arroga eficacia frente a quienes no intervienen en la negociación, únicamente el marco del Título III puede convenir al espectro de imperatividad que se pretende. Es en este extremo donde muestra su vulnerabilidad el Pacto impugnado, al intentar soslayar el Derecho aplicable sobre la materia. En el caso de los trabajadores eventuales se trata de la Directiva 1990/70 .CEE. del Consejo de 29 de Junio incorporada al Derecho español a través

de la Ley 12/2001 de 9 de julio en cuyo artículo 15.6 establece que los trabajadores con contrato de duración indefinida con las excepciones derivadas de: a) las singularidades específicas de cada una de las modalidades de contratación en materia de extinción y b) las previstas en la Ley en relación a contratos formativos o de inserción Ninguno de estos supuestos concurre en las condiciones laborales que fueron objeto de desigual tratamiento en el pacto impugnado y por ello es inoperante intentar localizar las ventajas que ofrecen las compensaciones habida cuenta de la superioridad de rango que posee al respecto el principio de igualdad y en todo caso la no disponibilidad del mismo y de las condiciones en que éste se traduce por quienes tan sólo pueden asumir la necesaria representación en tanto se observen los cauces del Título III del Estatuto de los Trabajadores dotando a la negociación de las características que le son propias y de publicidad al acuerdo alcanzado.

En cuanto a los trabajadores fijos de posterior incorporación a la empresa, la pretensión de obligarles con el Pacto suscrito asumiendo así una eficacia propia de Convenio Colectivo no tendría obstáculo siempre que al igual que la norma paccionada se ajuste a la totalidad de nuestro ordenamiento, comenzando por el precepto constitucional. Al establecer una diferencia de trato con repercusión económica, basada únicamente en la distinta fecha de ingreso, la razón del distinto tratamiento no cuenta con una base lo suficientemente razonable para su justificación debiendo considerarse fraudulenta la esencia del Acuerdo y causa de la nulidad del mismo. En definitiva, también se entiende que el instrumento del Pacto extraestatutario encubre el propósito de no sujetar su contenido, como sucedería en el caso del Convenio Colectivo, al juicio de legalidad constitucional. Esta es una cuestión que no podría plantearse en ningún otro negocio jurídico privado en donde el cauce instrumental es único y su vertiente de obligar también, artículo 1257 del Código Civil. "...entradas partes y sus herederos". La relación laboral se acoge a un sistema de fuentes que comienza en la Ley y termina en el acuerdo privado, con una variante en la legitimación para negociar y en la eficacia de lo acordado que le dota de características Únicas.

Entre la norma general de origen legal o reglamentario que obliga a empresas y trabajadores sin distinción en el tiempo o en lugar y el pacto individual que afecta al empresario y al trabajador y es elaborado sólo por ellos, se sitúa la negociación colectiva, con ella se abre el camino a que las condiciones de trabajo se regulen también en términos de generalidad, obligando, bajo ciertas condiciones a quienes no intervinieron en la negociación. Para ello es necesario ajustarse a una especial tramitación y gozar de la adecuada legitimación. Este último requisito no se pone en duda, en cuanto a los trabajadores existentes en la plantilla al tiempo de suscribir el Pacto, pero en cuanto al primero se prescinde decididamente de él y a su vez hace quebrar la legitimación cuando se trata de futuros trabajadores. Se acude al Pacto extraestatutario, que de no incidir en los intereses de futuros trabajadores y oponerse a la normativa comunitaria, en la actualidad parte de nuestro ordenamiento, gozaría de plena adecuación al mismo sin incurrir en el



supuesto contemplado en el artículo 6.4 del Código Civil. Pero la conculcación de la norma comunitaria, en cuanto a los trabajadores eventuales y a extender su eficacia normativa a quienes no forman actualmente parte de la empresa ni puede otorgar el mandato para negociar, hace que el Pacto extraestatutario invada un terreno que no le es propio, ya que para internarse en él es necesario proveerse de una tramitación idónea. Solo en el marco del Título III del Estatuto de los Trabajadores podrían quienes han negociado el Pacto intentar regular las materias que por su ámbito personal han sido objeto del mismo. La elusión del marco obligado nunca puede acarrear también la del resto a las normas a las que el mismo se habría necesariamente ajustado. Por ella la solución deb erá ser idéntica y provocar, en aplicación del artículo 14 de la Constitución Española, como si de un Convenio Colectivo se tratara, la nulidad del Pacto de Empresa 'convigencia para el año 2002.

Por lo expuesto y de conformidad con el informe del Ministerio Fiscal procede la desestimación del recurso de casación interpuesto. Sin costas.

Por lo expuesto, en nombre de S. M. El Rey y por la autoridad conferida por el pueblo español.

#### FALLAMOS

Desestimar el recurso de casación interpuesto por el Proetirador D. JORGE DELEITO GARCÍA en nombre y representación de MUTUA VIZCAYA INDUSTRIAL contra la sentencia de fecha 5 de noviembre de 2002, dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, en autos nº 1112002, seguidos a instancia de CONFEDERACIÓN SINDICAL DE COMISIONES OBRERAS DE EUSKADI contra MUTUA VIZCAYA INDUSTRIAL y COMITÉ DE EMPRESA DE MUTUA VIZCAYA INDUSTRIAL sobre 'IMPUGNACIÓN' DE CONVENIO. Sin costas

Devuélvanse las actuaciones a la Sala de procedencia, con la certificación y comunicación de esta resolución.

Así por esta nuestra sentencia, que se insertará en la COLECCIÓN LEGISLATIVA, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

**PUBLICACIÓN.-** En el mismo día de la fecha fue leída y publicada la anterior sentencia par la Excma. Sra, Magistrada Da María Milagros Calvo Ibarlucea hallándose celebrando Audiencia Pública la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, de lo que como Secretario de la misma, certifico.