

La Audiencia Nacional admite que los trabajadores contribuyan a la Fundación Laboral Hostelería y Turismo

El Ministerio de Empleo y Seguridad Social interpuso demanda de oficio contra el acuerdo alcanzado en el ALEH IV

La Audiencia Nacional, en sentencia de 25 de junio de 2014, estima lícita la norma del IV Acuerdo Laboral Estatal para el Sector de Hostelería por la que se impone una obligación a los trabajadores y empresarios de contribuir a la financiación de la Fundación Laboral Hostelería y Turismo, instrumento de gestión colectiva en materia de formación profesional. El asesor laboral de CEHAT, Carlos Sedano, analiza en profundidad este asunto.



CARLOS SEDANO

ASESOR LABORAL DE CEHAT

El 26 de noviembre del pasado año las partes negociadoras del IV Acuerdo Laboral de ámbito Estatal para el sector de Hostelería (en adelante, ALEH IV) suscribieron un acuerdo dando una nueva redacción al capítulo II y modificando el capítulo V del mismo. Remitido el texto al Ministerio de Empleo y Seguridad Social para su registro, depósito y publicación, este accedió únicamente respecto del nuevo capítulo II "CLASIFICACIÓN PROFESIONAL" publicándose en el Boletín Oficial del Estado (en adelante, BOE) de 14 de marzo de 2014. En lo relativo al capítulo V "FORMACIÓN PROFESIONAL" estimó que el apartado cuarto de su anexo podría vulnerar la legislación vigente en tanto en cuanto impone cuotas o aportaciones obligatorias a los trabajadores para el sostenimiento económico de la Fundación Laboral Hostelería y Turismo. Por tal razón elevó demanda de oficio en esta materia ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional.

La Sala, en Sentencia del 25 de junio pasado, desestimó la demanda convalidando el acuerdo, ordenándose por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social su inscripción en el correspondiente registro de convenios y acuerdos colectivos y disponiéndose su publicación en el BOE. Sin perjuicio del recurso que -según información de última hora- se ha interpuesto contra dicha Sentencia, y del que conocerá la Sala Cuarta del Tribunal Supremo, merece la pena detenerse en los argumentos de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional para desestimar la demanda del Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

La controvertida norma establece que la financiación de la Fundación Laboral Hostelería y Turismo se nutrirá, entre otras, de las aportaciones a cargo de las empresas y de los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del ALEH IV en cuantía del 0,10 por 100 de la base de cotización de contingencias comunes.

El debate se centra en si es conforme a Derecho que un convenio colectivo imponga a los trabajadores una aportación económica mensual para financiar una Fundación previamente constituida por los interlocutores sociales, gestionada con carácter paritario, en idénticos términos que se efectúa para las empresas, siendo la principal función de dicha Fundación la organización de la formación ocupacional en el sector.

La Sentencia concluye que es posible, y acude para ello al papel de los sindicatos como instrumentos básicos de promoción y defensa de los intereses económicos y sociales de los trabajadores, representante de los mismos, y elemento integrador de sus voluntades. Dicha representatividad sindical posibilita la acción colectiva de los trabajadores en la negociación colectiva y otorga fuerza vinculante a los acuerdos alcanzados, no sólo para los afiliados al sindicato en cuestión, sino además, en determinadas condiciones, para todas las empresas y trabajadores del ámbito de negociación, lo que se denomina fuerza normativa del convenio colectivo estatutario.

Partiendo de esta premisa, y del poder de disposición que tienen los interlocutores sociales sobre los derechos y deberes de sus representados, la Sentencia analiza si estos se han extralimitado en sus competencias. A tal fin acude al artículo 85 del Estatuto de los Trabajadores, que establece que 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 asociaciones empresariales...". Con base en dicho precepto, afirma la Sala, que es posible constituir, a través de la negociación colectiva, instituciones de gestión de la formación profesional ocupacional dentro de un determinado sector, y ello entra dentro de las competencias de los interlocutores sociales.

Además, la Fundación Laboral Hostelería y Turismo tiene como primera y fundamental misión la formación profesional ocupacional, integrada en el derecho fundamental a la educación y la libertad de enseñanza reconocido en el artículo 27 de la Constitución, dentro del cual se encuentra no solo el derecho a la enseñanza reglada sino también

el de las personas físicas o jurídicas a desarrollar iniciativas de formación profesional propias, fuera de las estructuras estatales, como aquí sucede.

El tribunal aclara, contrariamente a lo que sostenía el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, que la aportación económica acordada no es un tributo, por lo que su establecimiento no precisa de una norma con rango de ley, siendo suficiente su previsión en convenio colectivo dado que la materia sobre la que versa entra dentro de las competencias de los negociadores colectivos; señala además que no existe norma alguna que, con carácter general, prohíba crear obligaciones pecuniarias para los trabajadores y empresarios sometidos al ámbito de aplicación de un convenio colectivo, aun cuando sería deseable que esta posibilidad fuera regulada en el futuro por el legislador. Concluye por tanto que estamos ante una obligación pecuniaria civil derivada de una norma, como es el convenio colectivo, que, en cuanto contrato colectivo, tiene capacidad suficiente por sí mismo para ser fuente de obligaciones para las partes sin necesitar una previa Ley habilitante.

La norma en cuestión analizada es, por otra parte, lícita,

toda vez que la aportación de los trabajadores no tiene por objeto financiar gastos de formación que legalmente han de correr por cuenta de las empresas. Así, razona, si el artículo 23.3 del Estatuto de los Trabajadores regula un supuesto lícito de cofinanciación de la formación, pues mientras la empresa costeará el salario del trabajador que disfruta del permiso regulado en el mismo (veinte horas anuales de formación profesional para el empleo, vinculada a la actividad de la empresa, acumulables por un periodo de hasta cinco años), a este correspondería financiar sus propias actividades formativas, en el caso de las acciones formativas dirigidas a la obtención de la formación profesional para el empleo en el marco de un plan de formación desarrollado por iniciativa empresarial o comprometido por la negociación colectiva, que vendrían a sustituir el citado permiso de formación, también sería lícita tal cofinanciación, esto es, las aportaciones de los trabajadores.

La sentencia subraya que el convenio colectivo es un instrumento válido para regular los descuentos correspondientes del salario mensual del trabajador, siempre y cuando se haga constar en el recibo salarial, con

mención expresa de su origen y fundamento. Tampoco en la cuantía (0,10 por ciento de la base de cotización de contingencias comunes) aprecia ninguna ilegalidad, siempre que el resultado neto quede por encima del salario mínimo legal.

Se cuestiona por último si con la forma de cálculo de la aportación se está afectando a los pactos salariales individuales entre trabajador y empresa, si el salario real superara el garantizado por convenio, en tanto en cuanto el porcentaje se aplicaría igualmente sobre dicha cuantía de exceso. En tal sentido, señala que el legislador de la reforma laboral de 2012 ha dado competencia y poder a los representantes colectivos de los trabajadores para negociar con la empresa sobre las condiciones pactadas individualmente por los trabajadores, por lo que no habría obstáculo legal alguno a la norma tampoco desde este punto de vista.

Interesante sentencia que avala la corresponsabilidad de los agentes sociales implicados, empresas y trabajadores, en una materia tan sensible y precisa de estímulo como es la formación profesional ocupacional. Habrá que estar al pronunciamiento, en su día, de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo.



La Fundación Laboral Hostelería y Turismo tiene como primera y fundamental misión la formación profesional ocupacional integrada en el derecho fundamental a la educación y la libertad de enseñanza.