

**Carmen Perona**  
Abogada de CCOO

# En caso de controversia, ¿qué prevalece a la hora de su aplicación, la reforma laboral o el convenio colectivo?

La Sentencia del Tribunal Constitucional (STC) número 210/1990, de 20 de diciembre de 1990, señala que “el convenio colectivo no es fuente única de las condiciones de trabajo ni excluye el legítimo ejercicio del poder legislativo”. A continuación reconoce la primacía de la Ley sobre el convenio colectivo “incluso respecto de convenios colectivos en curso de aplicación al tiempo de promulgarse la norma”. También especifica que el convenio colectivo “tiene un marco de aplicación limitada, mientras que el legislador ha de proveer con carácter general, y partiendo de las circunstancias cambiantes puede modificar lo que estime responde a la atención de los intereses generales. El respeto de la Ley y de los derechos de los demás, fundamento del orden político y de la paz social según el artículo 10.1 C. E., se impone también a la negociación colectiva”.

Concluye así la sentencia que “quien alegue y acredite que una Ley, dictada vigente el convenio colectivo, provoca un cambio absoluto y radical de las circunstancias, podría pedir la rescisión del convenio, pero en ningún caso pretender, con amparo en el artículo 37.1 C. E., la postergación de la plena efectividad de la norma legal, contrariando así lo en ella decidido respecto a su aplicación en el tiempo”.

Por su parte, en la STC 280/2006, de 9 de octubre, se indica que “el convenio colectivo, en cuanto tiene valor normativo y se inscribe en el sistema de fuentes, ha de someterse a las normas de mayor rango jerárquico y ha de respetar el cuadro de derechos fundamentales acogidos en nuestra Constitución”.

En la sentencia 92/1994, de 21 de marzo, el Tribunal Constitucional argumenta que los convenios deben aplicarse, en efecto, pero sin perjuicio del principio de jerarquía normativa. Así, todo convenio colectivo ha de someterse y adecuarse a las normas legales imperativas, “ya que la fuerza vinculante de lo pactado y la autonomía colectiva no excluyen la subordinación de los convenios colectivos a lo establecido en las normas de superior rango jerárquico [STC 58/1985, 177/1988, 171/1989, 210/1990 y 145/1991]”.

A título de ejemplo, nos encontramos con el V Convenio Colectivo General de la Construcción, respecto a la regulación del contrato de formación y aprendizaje. Al respecto, se puede decir que en esa relación existe numerosa jurisprudencia constitucional que insiste en la preeminencia de la ley sobre el convenio.