

## SUCESIÓN DE CONVENIOS COLECTIVOS, CONDICIÓN MÁS BENEFICIOSA, RETROACTIVIDAD Y DERECHOS ADQUIRIDOS

*por*

**Juan José Navarro Fajardo**

*Magistrado de lo Social*

Hoy en día se oye hablar con frecuencia de convenios colectivos regresivos o peyorativos, entendiéndose por tales aquellos que empeoran las condiciones de trabajo pactadas en anteriores convenios.

Ante la sucesión normativa que se produce en el tránsito de un convenio colectivo a otro que lo sustituye, no existe ningún principio que garantice la irreversibilidad de los beneficios sociales ya conquistados. Así lo proclama el apartado 4 del artículo 82 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores al establecer que «el convenio colectivo que sucede a uno anterior puede disponer sobre los derechos reconocidos en aquél. En dicho supuesto se aplicará, íntegramente, lo regulado en el nuevo convenio».

Frente a la sustitución de las condiciones laborales determinadas por la sucesión de convenios solamente son inmunes las llamadas «condiciones más beneficiosas», entendiéndose por tales únicamente las que suponen un beneficio pactado u otorgado por el empresario que mejore las estrictas condiciones legales o convencionales. Debe haber, por consiguiente, un acto expreso o tácito de concesión o atribución irrevocable de las condiciones y que éste suponga una mejora respecto de las condiciones legales o colectivamente convenidas.

Si no concurren ambos requisitos: el subjetivo, que consiste en la voluntad del empleador de pactar o conceder -incluso graciosamente- la mejora, y, otro objetivo, que el beneficio supere las condiciones mínimas legales o convencionales reguladoras de la materia, pues si no las supera, no puede hablarse de «condición más beneficiosa». Por ello, la doctrina es prácticamente unánime al concluir que «no hay condiciones de trabajo normativas adquiridas frente a una norma posterior de rango suficiente».

Sin negar esta conclusión prácticamente unánime, es preciso matizar y distinguir, señalando que las normas posteriores, salvo que tengan carácter retroactivo, no inciden sobre los derechos adquiridos, aunque no supongan una mejora o beneficio respecto de los reconocidos por las normas anteriores bajo cuya vigencia nacieron.

El siguiente ejemplo ilustrará suficientemente el anterior aserto. Concedido un complemento de pensión de incapacidad permanente, en virtud de lo establecido en un convenio, el mismo no resulta afectado por las normas restrictivas pactadas en convenio posterior, pues se conserva el beneficio con las características que tenía cuando accedieron a él, en virtud de una norma jurídica que alcanza plena objetividad (STCT 2-11-1987).

Pensemos en otro supuesto. Un convenio de empresa reconoce a los trabajadores el derecho a situarse en situación de excedencia voluntaria durante un período máximo de hasta diez años. Solicitada y concedida la excedencia por ese período máximo previsto en el convenio, si un convenio posterior redujese -por ejemplo a cinco años- el período máximo de disfrute de la excedencia, entendemos que el trabajador no vería limitada la duración de su excedencia concedida conforme y durante la vigencia del anterior convenio (\*).

No existirá, quizá, la que suele entenderse como «condición más beneficiosa adquirida», pero sí un derecho adquirido que debe ser igualmente respetado. La situación adquirida al amparo de una norma derogada debe pervivir pese al cambio normativo por aplicación del principio de irretroactividad, que no es, a su vez, sino una consecuencia del principio de seguridad jurídica.

En Derecho Laboral, el principio general es el de irretroactividad de las normas, principio consagrado con validez para todo el Ordenamiento en el artículo 2.3 del Código Civil al establecer que «las leyes no tendrán efecto retroactivo si no dispusieren lo contrario», y el artículo 9.3 de la Constitución señala que, en todo caso, son expresamente irretroactivas las disposiciones sancionadoras y las no favorables o restrictivas de derechos individuales.

Bien por estimar que estamos ante una condición más beneficiosa, o bien ante un derecho adquirido, la regla general debe ser la del mantenimiento de los derechos nacidos de una normativa derogada por otra nueva, donde tales derechos no se reconocen (o se regulan de otro modo). Una condición o derecho alcanzado a título individual o singular debe ser inatacable por las normas estatales o convencionales posteriores a aquella a cuyo amparo o durante cuya vigencia se configuró el derecho adquirido, pues el derecho, en virtud del acto de su atribución individual, se ha desgajado de la norma, contractualizándose; pues, si bien una norma queda plenamente derogada por otra que la sustituye -tanto para mejor como para peor-, los derechos y expectativas jurídicas consolidados por el trabajador se independizaron de la norma y adquieren exigibilidad propia, aunque dicha norma decaiga.

Por ello, aunque -ciertamente- no cabe hablar de condiciones o derechos adquiridos de origen normativo frente a una norma posterior, las situaciones concretas y perfectamente determinadas creadas al amparo de un convenio derogado, no pueden ser desconocidas o lesionadas por las normas del nuevo convenio, entre otras razones, porque el convenio ha sido negociado por quien representa a los trabajadores como grupo, o a sus intereses, y no puede disponer de derechos individualizados de un trabajador singular.

(\*) Véase Sentencia del Juzgado de lo Social número 34 de Madrid, de 3 de marzo de 1995. *Revista de Trabajo y Seguridad Social* número 146, pág. 81 y ss.

Estamos esencialmente ante un problema de derecho transitorio, que ha de resolverse acudiendo a los principios y normas generales que al respecto se contienen en el Código Civil. Establece éste, después de la disposición final derogatoria, que «las variaciones introducidas por este Código, que perjudiquen derechos adquiridos según la legislación civil anterior, no tendrán efecto retroactivo».

Hay que reconocer, sin embargo, que la expresión «derechos adquiridos» y no digamos el momento o las condiciones a partir de las cuales deben entenderse adquiridos tales derechos son objeto de fuerte controversia doctrinal y jurisprudencial. Por ello, el problema es el de determinar cuándo un derecho ha nacido o se ha adquirido antes.

Para responder adecuadamente a esta cuestión hay que partir de la siguiente consideración: los derechos no nacen de las normas directamente sino de los hechos o actos jurídicos, aunque ello sucede según una determinada legislación.

Derecho adquirido será, pues, el surgido de un hecho (o acto) ya acaecido con arreglo al derecho objetivo vigente en el momento de producirse tal hecho. Por tanto, el concepto derecho adquirido se concreta por relación a algo que siempre tiene una temporalidad cierta, y será la norma vigente en el momento en el que tuvo lugar el hecho del que deba surgir tal derecho a los que haya de estarse también para decidir qué derecho debe surgir y cómo. Además no es necesario que un derecho nacido bajo la legislación anterior se haya consumado o se esté ejerciendo para que merezca respeto. También un derecho no ejercitado es un derecho tan adquirido como el que se hubiera ya producido o estuviera produciendo efecto, y todos los efectos que deba producir serán los prevenidos por las normas vigentes en el momento de la celebración del acto o contrato que le dio vida.

Nuestro ordenamiento jurídico se inspira en el principio *tempus regit actum* o de irretroactividad, por virtud del cual cada relación jurídica se disciplina por las normas rectoras al tiempo de su creación, sin que venga permitido alterarla por preceptos ulteriores a menos que ofrezcan inequívoco carácter retroactivo. Como estableció la Sentencia del Tribunal Supremo de 1 de junio de 1992, la condición más beneficiosa es un derecho incorporado contractualmente al patrimonio del trabajador que no queda, en principio, afectado por las posibles regulaciones posteriores más restrictivas.

La disposición transitoria cuarta del Código Civil parece incurrir en una contradicción, afirmando primero lo que restringe después. Dice esta disposición que «las acciones y los derechos nacidos y no ejercitados antes de regir el Código subsistirán con la extensión y en los términos que les reconociera la legislación precedente; pero sujetándose en cuanto a su ejercicio, duración y procedimiento para hacerlos valer, a lo dispuesto en el Código».

Pero si las condiciones de ejercicio de un derecho son parte del propio derecho y su régimen ¿qué es lo que realmente quiere decir el Código? Para interpretarlo debidamente debemos tener en cuenta que la citada disposición tiene dos partes perfectamente diferenciadas. La pri-

mera parte dice lo que ya sabemos y consiste en una reiteración de la disposición transitoria primera: que las acciones y los derechos nacidos y no ejercitados antes de regir el Código subsistirán con la extensión y en los términos que les reconociera la legislación precedente.

La parte segunda de dicha disposición hace referencia a aquellos derechos, al decir que su ejercicio, duración y procedimientos para hacerlos valer se sujetarán al Código Civil. Pero, como dijimos ¿no son las condiciones de ejercicio de su derecho parte del propio derecho? ¿No afirmamos antes que desde el momento en que el derecho nace, surge con unos contornos y un contenido preciso y definido conforme a la legislación que lo vio nacer? Y si el derecho permanece o debe permanecer invariable en cuanto a su contenido y límite ¿no se compagina mal esto con la variabilidad del régimen de su ejercicio?

La Exposición de Motivos de la segunda redacción del Código Civil aclara precisamente esta aparente contradicción al decir que «si es justo respetar los derechos adquiridos bajo la legislación anterior aunque no hayan sido ejercitados, ninguna consideración de justicia exige que su ejercicio posterior, su duración y procedimientos para hacerlos valer se eximan de los preceptos del Código». A continuación, la Exposición de Motivos da una mínima, pero suficiente, explicación, al decir que «todas estas disposiciones tienen un carácter adjetivo, y sabido es que las leyes de esta especie pueden tener efectos retroactivos».

Queda pues claro que la posibilidad de variación del régimen de ejercicio de los derechos debe interpretarse restrictivamente, de modo que no pueda quedar comprometida la forma sustantiva de ejercicio del derecho. Su régimen sustantivo permanece inmutable y sólo queda alterada su proyección procesal y adjetiva. De aquí que, volviendo al supuesto del trabajador en excedencia, debamos estimar que durante los diez años inicialmente concedidos debe mantenerse su derecho a solicitar el reingreso en las condiciones previstas en las normas del convenio anterior. En suma, se mantiene la situación aunque el conjunto normativo de referencia haya cambiado.

#### FE DE ERRATAS REVISTA NÚM. 145 (ABRIL 1995)

---

Pág. 140, apartado 2.1, segundo párrafo:

- Donde dice Ley de 10 de enero de 1990, debe decir Ley de 30 de enero de 1900.
- Donde dice Ley de 30 de enero de 1922 debe decir Ley de 10 de enero de 1922.