

# Modificación de condición más beneficiosa convencional por convenio posterior

Comentario a la STS 4.<sup>a</sup> de 28  
de octubre de 1998

Marta Arroyo González (\*)

El objeto de nuestro comentario es la STS de 28 de octubre de 1998, dictada en unificación de doctrina y resolutoria del recurso de casación núm. 599/1998. Antes de comenzar su análisis, queremos destacar que en la misma se comparten y reiteran los razonamientos jurídicos recogidos en la STS de 26 de junio de 1998 también dictada en unificación de doctrina.

A nuestro entender, la sentencia afronta fundamentalmente dos problemas jurídicos que se derivan de la aplicación del principio de sucesión de normas en el tiempo.

En primer lugar, en el supuesto de hecho se plantea la existencia de una situación jurídica que se reconoce bajo la vigencia de un convenio colectivo anterior y su posible modificación o no por un convenio colectivo posterior. En concreto: «si concedida la excedencia voluntaria, por aplicación del art. 35 del VII Convenio Colectivo de RTVE por un tiempo de hasta diez años, puede verse modificada por lo dispuesto en el art. 36.5 del VIII Convenio Colectivo de la misma entidad que disponía lo siguiente: “en el supuesto de que la causa de petición de la excedencia voluntaria fuese para prestar servicios en alguna empresa de las señaladas en el art. 50 del VIII Convenio Colectivo, sólo se podrá conceder por un plazo no inferior a dos años ni superior a cinco”» (FJ 1.<sup>o</sup>).

En definitiva, se trata de determinar si de una norma convencional puede derivar una condición más beneficiosa, que no puede ser desconocida por la norma colectiva posterior.

En este sentido, debemos acudir a las previsiones contenidas en el ET, el cual reconoce en el art. 86.4 que «el convenio que sucede a uno anterior deroga en su integridad a este último, salvo los aspectos que expresamente se mantengan». Se consagra con rotundidad el principio de modernidad en la sucesión temporal de convenios (1): *lex posterior derogat legi priori* (principio reconocido en el art. 2.2 CC). De ahí que el convenio colectivo, dado su carácter de norma jurídica, tiene la fuerza vinculante propia de una norma y la pierde por su sustitución por otra (STS de 28 de octubre de 1991, Ar.767).

(\*) Profesora Doctora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la UEM-CEES.

La Sentencia comentada puede consultarse en este tomo, pág. 895.

(1) VALDÉS DAL-RÉ, F., *Relaciones laborales, negociación colectiva y pluralismo social*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 1996, pág. 354.

Por otro lado, el art. 82.4 ET establece la regla de la plena disponibilidad del convenio posterior sobre los derechos reconocidos en el anterior, reafirmando la idea de que en este supuesto «se aplicará, íntegramente, lo regulado en el nuevo convenio». El convenio colectivo nuevo puede mejorar, empeorar o suprimir las condiciones de trabajo establecidas en un convenio anterior. De donde se puede deducir que la norma posterior del mismo rango puede modificar condiciones *in peius* (expresa o tácita y deducida de la «voluntad de los negociadores», que por el contrario, han de expresar el mantenimiento de los beneficios anteriores) (2). Cabe, por ello, convenios colectivos regresivos, sin que quepa sostener que el convenio colectivo es fuente de condición más beneficiosa (STS de 26 de febrero de 1996, Ar. 1507) (3).

Como puede observarse, la norma estatal (que en este punto es fruto de la reforma introducida por la Ley 11/1994) regula los problemas de sucesión temporal de los convenios colectivos y de acuerdo con la regla tradicional mantenida de forma prácticamente unánime por la doctrina judicial (4) y científica (5). Este principio de modernidad se inscribe en la línea de flexibilización de la normativa laboral destinada a favorecer la mayor capacidad de adaptación de las unidades productivas a la coyuntura económica (6). Pero no siempre ha sido éste el sistema normativo adoptado.

En la normativa anterior a la Constitución Española se seguía el sistema denominado de irreversibilidad de beneficios, en virtud del cual, las normas laborales protectoras se sucedían en el tiempo mejorando, con su entrada en vigor, la situación del trabajador. De esta manera, cada norma nueva había de superar los niveles de bienestar consolidados por las precedentes.

Por todo lo anterior, la sentencia comentada establece como primera conclusión, que «es totalmente lícito y conforme a la ley que un convenio colectivo modifique o altere las normas reguladoras de la excedencia voluntaria que se contenían en un convenio anterior» —FJ 3.º.a)—.

La segunda de las cuestiones que, a nuestro entender, trata de resolver la sentencia es la relativa al mantenimiento o no de derechos que en principio pueden considerarse

(2) ALONSO OLEA, M. Y CASAS BAAMONDE, M.ª E., *Derecho del Trabajo*, UCM, Madrid, 1994, pág. 883. En el mismo sentido MARTÍN VALVERDE, A., RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ, F., y GARCÍA MURCIA, J., *Derecho del Trabajo*, Tecnos, Madrid, 1997, pág. 365.

(3) En este sentido se ha indicado también que, «hoy en día, en el plano jurídico estricto, el principio de irreversibilidad de beneficios sociales no encuentra base jurídica. En la Constitución Española, el art. 9.2 apunta a una orientación político-social, pero no se trasmuta en un principio capaz para vincular la libertad y las opciones del legislador. No hay condiciones de trabajo normativas adquiridas frente a una norma posterior de rango suficiente». Cfr. BORRAJO DACRUZ, E., *Sistemas de ordenación de fuentes laborales*, CGPJ, Madrid, 1993, pág. 47.

(4) Entre otras muchas, SSTS de 11 de mayo de 1992, Ar. 3542; 17 de octubre de 1992, Ar. 7650; 12 de noviembre de 1993, Ar. 8687; 16 de diciembre de 1994, Ar. 10098; 24 de julio de 1995, Ar. 6326; 26 de julio de 1995, Ar. 6722, y de 20 de diciembre de 1996, Ar. 9812.

(5) Se ha señalado que el art. 82.4 ET es difícilmente atacable. La indisponibilidad *in peius* del contenido *plus quam leges* del convenio anterior sólo podría defenderse en base a una exigencia genérica de que los sujetos negociadores de un convenio colectivo posterior no utilizaran desviadamente su poder negociador en perjuicio de los trabajadores. Pero, de nuevo, ese perjuicio «... habría de valorarse en términos de situación global de los trabajadores tomando en cuenta necesariamente factores de naturaleza socio-económica (...), el control de aquella indisponibilidad requeriría una crítica de naturaleza político-sindical más que jurídica». Cfr. SALA FRANCO, ALBIOL MONTESINOS, CAMPS RUIZ, GARCÍA NINET, y LÓPEZ GANDÍA, *Derecho del Trabajo*, Tirant lo Blanch, Valencia, 1997, pág. 176.

(6) RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ, F., «Nuevas relaciones ley-convenio colectivo», en *Reforma laboral y negociación colectiva. VII Jornadas de Estudio sobre la Negociación Colectiva*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, 1995, pág. 52.

como adquiridos, pero que son de disfrute continuado. En definitiva, estamos ante el problema relativo a la determinación de los límites de la disponibilidad por parte del convenio posterior de los derechos establecidos en el anterior que deroga, disponibilidad que puede o no ser absoluta.

A diferencia de la unanimidad que en la doctrina y en la jurisprudencia existe en relación con los principios comentados anteriormente, esta segunda interrogante resulta más conflictiva.

Para tratar de resolverla conviene recordar que en el relato fáctico de la sentencia se declaran como probados los siguientes hechos: Que con fecha 30 de mayo de 1988 el actor obtuvo la concesión de una excedencia voluntaria por un plazo no inferior a un año ni superior a diez. Que le fue concedida conforme a lo previsto en el artículo del VII Convenio Colectivo del Ente Público RTVE. Que posteriormente, publicado el VIII Convenio Colectivo de ese Ente Público, extendería su vigencia desde el 1 de enero de 1998 al 31 de diciembre de 1990. Que en este último se estableció que en el caso de petición de excedencia voluntaria, sólo se podría conceder por un plazo no inferior a dos años ni superior a cinco.

La cuestión no es pacífica para nuestros juzgadores, como lo demuestra la existencia de sentencias que resuelven de forma muy distinta supuestos de hecho idénticos.

En el recurso, el actor invoca como sentencia de contraste la STSJ de Madrid de 7 de enero de 1997 (AL 707/97), que se pronuncia a favor del mantenimiento de esos derechos. Y ello es así, porque el trabajador se encuentra en situación de excedencia voluntaria, por tanto, con su contrato de trabajo en suspenso, de ahí que «no puedan afectar al trabajador excedente las normas que se vayan dictando con posterioridad, y cuando la empresa al publicarse el nuevo Convenio que establecía el límite máximo de los 5 años, no comunicó al demandante las nuevas condiciones para la situación de excedencia...» (FJ único). En cambio, tanto en la STSJ de Madrid de 28 de noviembre de 1997 (impugnada por el demandante en el recurso de casación), como en la de este mismo Tribunal de 10 de junio de 1997 (AL 1659/97), la solución adoptada es completamente distinta. Se indica en esta última que «conviene distinguir, en las excedencias voluntarias los aspectos condicionales coetáneos a su concesión (requisitos para su petición y concesión) de aquel otro contenido de la relación laboral que queda suspendida y que es ulterior al momento de la concesión de la excedencia (...). La cuestión jurídica de si el principio *tempus regit actum* deja bloqueada la suspendida relación laboral en la normativa al amparo de la cual se suspende o, por el contrario, (...) se ha de regular por la normativa aplicable en cada momento ulterior». Para la Sala las dudas quedan disipadas por la eficacia retroactiva expresa, «(...) aunque suspendida, la relación laboral viva se rige por la norma que regula los convenios de sus compañeros no excedentes» (FJ único).

Se ha señalado que, aunque ciertamente el contrato está en suspenso, no por ello escapa a la regla del art. 82.4 ET, que en este sentido no distingue según el estadio del derecho, al hablar de la disponibilidad de derechos reconocidos, pudiendo la norma colectiva afectar a tales situaciones de ejercicio de derechos adquiridos, desde luego sin efectos retroactivos, sino a partir de un determinado momento y hacia el futuro (7). Pero tam-

(7) DEL REY GUANTER, S., «Autonomía individual y autonomía colectiva: algunos puntos críticos tras la reforma de 1994», en *Cuadernos de Derecho Judicial. Negociación Colectiva*, CGPJ, Madrid, 1996, pág. 262.

bien se ha indicado que el art. 82.4 ET «no ampara la ablación de derechos cuyos hechos nacieron y cuyos efectos ya se causaron bajo el anterior orden convencional» (8).

Tenemos que recordar que, en materia jurídico-laboral, impera el principio general favorable a la irretroactividad de las normas, consagrado para todo el ordenamiento en el art. 2.3 CC. Principio general que tiene un límite constitucional, ya que el art. 9.3 CE garantiza el principio de irretroactividad sólo de algunas disposiciones (las sancionadoras no favorables y las restrictivas de derechos individuales) (9). Pero como ha señalado el TC, la garantía de la irretroactividad del art. 9.3 CE «no puede ser interpretada en un sentido aislado y a la vez expansivo (...) la interdicción absoluta del principio de irretroactividad conduciría a situaciones congeladoras del ordenamiento jurídico y a la petrificación de las dadas, lo que pugnaría con la cláusula de Estado social y democrático de Derecho que consagra el art. 1.1 de la Constitución...» (STC 227/1988, de 29 de noviembre).

También recuerda el TS, en el FJ 3.º de la sentencia y en concreto en el apartado c), la regla general que se contiene en las disposiciones transitorias primera y segunda del Código Civil las cuales, según ha señalado la doctrina y la jurisprudencia, «sirven como criterio de orientación para la aplicación de la regla general del art. 2.3 CC, y pueden ser de aplicación directa en relación a las leyes que carezcan de reglas propias al respecto» (10). En base a lo anterior, el Tribunal señala: «el negocio jurídico por el que una concreta excedencia fue concedida ha de surtir "todos sus efectos", en principio, con arreglo a las disposiciones del convenio colectivo que estaba vigente cuando tal negocio se perfeccionó» —FJ 3.º c)—.

Para que quiebre la norma general, como señala la sentencia que comentamos (y que trae a colación la doctrina establecida en la STS de 26 de junio de 1998), es decir, para que la norma colectiva posterior sea de aplicación a las situaciones de excedencia nacidas al amparo del convenio anterior, por tanto con efectos retroactivos (11), será preciso que «(...) la nueva norma así lo establezca de forma nítida y clara (...), para ello se requiere ineludiblemente que ese nuevo convenio ordene claramente la extensión de las nuevas disposiciones a las situaciones de excedencia anteriores» —FJ 3.º c)—.

En definitiva, la decisión de que una disposición tenga o no carácter retroactivo, respetando los límites constitucionales (art. 9.3 CE), queda encomendada al propio legislador, ya que la eficacia retroactiva permite graduaciones y matizaciones, conforme a la naturaleza del problema social objeto de regulación.

Pues bien, en nuestro supuesto, la nueva disposición convencional (art. 36.5 del VIII Convenio Colectivo de RTVE ) determina que la excedencia «sólo se podrá conceder por

(8) VALDÉS DAL-RÉ, F., *Relaciones laborales, negociación colectiva...*, op. cit., pág. 354.

(9) Además el TC ha aclarado que los derechos individuales a que se refiere el art. 9.3 CE no son los derechos adquiridos, sino únicamente los derechos fundamentales, las libertades públicas y la esfera personal de protección de la persona. En este sentido SSTC 27/1981, de 20 de julio; 6/1983, de 4 de febrero, y 42/1986, de 10 de abril.

(10) COCA PAYERAS, M., y AA.VV. (Dir. ALBALADEJO, M. y DÍAZ ALABART, S.), *Comentarios al Código Civil y Compilaciones Forales*, T. I, Edersa, Madrid, 1992, pág. 494.

(11) Podríamos estar ante la denominada retroactividad de grado mínimo, según la cual la ley nueva se aplica sólo a los efectos de la situación anterior que nazcan y se ejecuten después de estar vigente la indicada ley nueva. Como ha señalado la doctrina civilista pueden existir diversos grados en cuanto a la retroactividad de las leyes. Vid. DE CASTRO Y BRAVO, F., *Derecho Civil de España*, Civitas, Madrid, 1991, pág. 649.

plazo no inferior a dos años ni superior a cinco», resultando claro que la misma «no se está refiriendo a las situaciones de excedencia reconocidas antes de su publicación, sino que se limita a regular las que se otorguen a partir de su puesta en observancia» (FJ 3.º).

Por consiguiente, al actor no se le puede reducir el plazo de diez años fijado para su excedencia (establecido en la anterior norma colectiva) a cinco años (plazo máximo previsto en el convenio colectivo posterior). Resultando incorrecta la baja decidida unilateralmente por la empresa, constituyendo un despido sin causa que lo justifique.